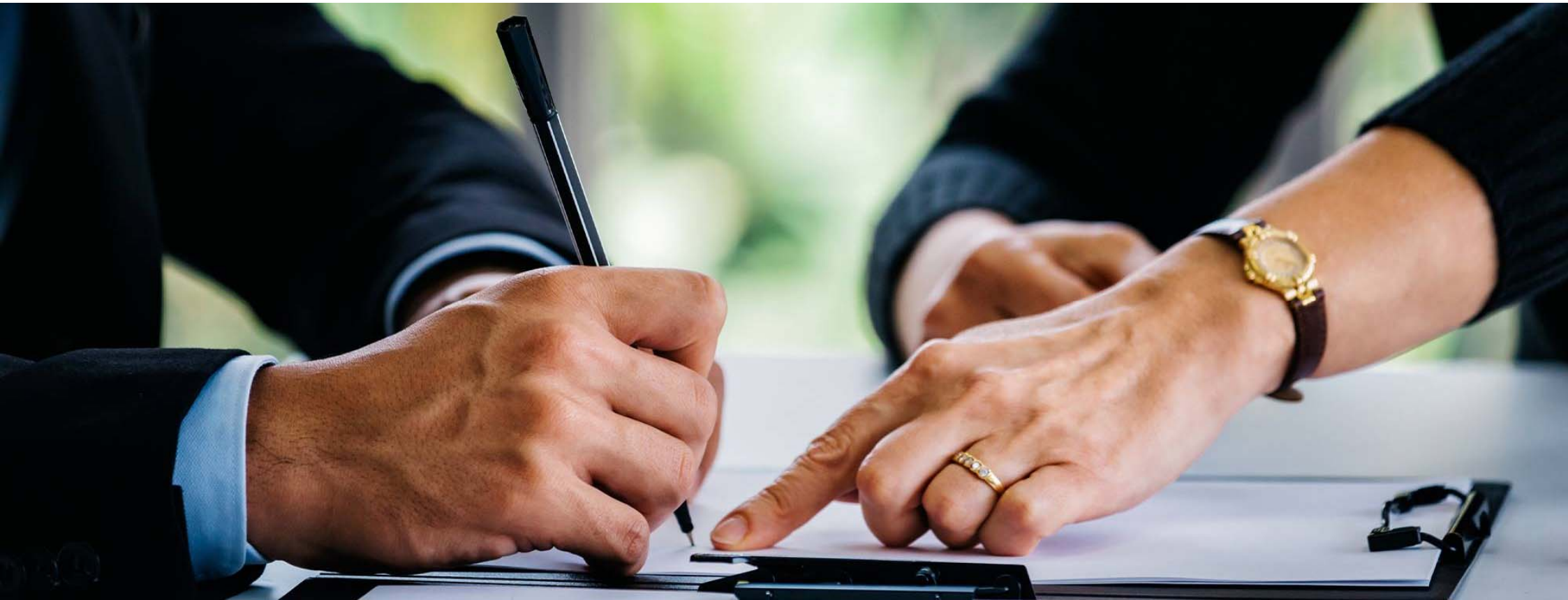
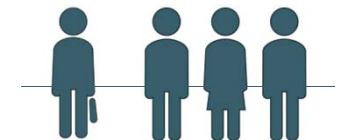
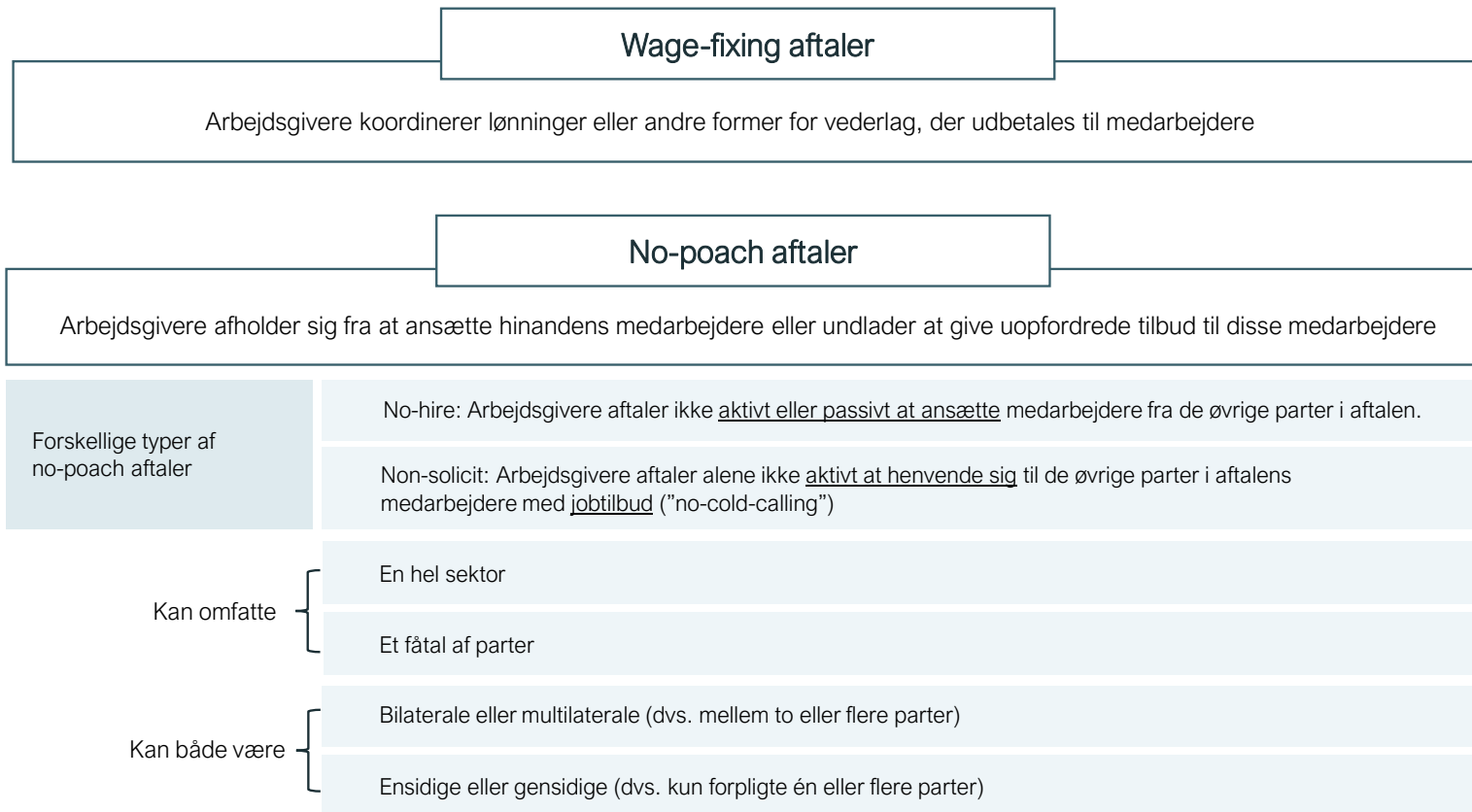


WAGE-FIXING & NO-POACH



GENERELT OM WAGE-FIXING OG NO-POACH

Wage-fixing og no-poach aftaler er horisontale aftaler mellem arbejdsgivere, dvs. mellem købere af arbejdskraft.





ØGET FOKUS PÅ WAGE-FIXING OG NO-POACH

Generelt øget fokus på konkurrencebegrænsende aftaler på arbejdsmarkedet, herunder særligt i forhold til wage-fixing og no-poach aftaler

- 2020 ● OECD udgiver rapporten *Competition in Labour Markets*, hvor OECD anskuer wage-fixing og no-poach aftaler som hardcore karteller, der kan påvirke forbrugerne negativt som følge af koncentration af magt hos arbejdsgivere.
- 2021 ● Margrethe Vestager udtaler, at Kommissionen planlægger "dawn raids" rettet mod atypiske karteller såsom wage-fixing og no-poach aftaler.
- 2022 ● I retningslinjerne for hhv. horisontale samarbejdsaftaler og kollektive overenskomster udtrykker Kommissionen, at wage-fixing og no-poach aftaler sandsynligvis udgør formålsovertrædelser i henhold til artikel 101 TEUF.
- 2023 ● Kommissionen gennemfører "dawn raids" i sektoren for bl.a. online madlevering og opførelse af datacentre.
- 2024 ● Kommissionen udtrykker i sit competition brief, *Antitrust in Labour Markets*, at det er sandsynligt, at både wage-fixing og no-poach aftaler kan kvalificeres som formålsovertrædelser i henhold til artikel 101 TEUF.
- 2024 ● Fokusområde for de nationale konkurrencemyndigheder, jf. bl.a. de nordiske konkurrencemyndigheders rapport offentliggjort i januar 2024 (*Joint Nordic report 2024: Competition and Labour Markets*)

"Nogle køberkarteller har en meget direkte effekt på enkeltpersoner, såvel som på konkurrencen, når virksomheder samordner sig om at fastsætte de lønninger, de betaler, eller når de bruger såkaldte 'aftaler om ikke at poache' som en indirekte måde at holde lønninger nede, ved at begrænse talent i at flytte derhen, hvor det tjener økonomien bedst."

"Der er markeder, hvor [...] nøglen til succes er at finde ansatte, der har de rette færdigheder. Så i disse tilfælde kan et løfte om ikke at ansætte bestemte personer i realiteten være et løfte om ikke at innovere eller ikke at gå ind på et nyt marked."

Margrethe Vestager, tidl. ledende næstformand med ansvar for konkurrencepolitik – 22. oktober 2021



WAGE-FIXING OG NO-POACH I PRAKSIS

AFGØRELSE FRA NATIONALE KONKURRENCEMYNDIGHEDER

2010	SPANIEN	No-poach aftale, otte speditivs virksomheder, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på ca. EUR 14 mio. (S/0120/08)
2010	HOLLAND	Wage-fixing og no-poach aftale, hospitaler, følgeovertrædelse. (HD 200.056.331)
2011	SPANIEN	No-poach aftale, otte kosmetikproducenter, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på ca. EUR 60 mio. (S/0086/08)
2011	FRANKRIG	Wage-fixing aftale, modelbureauer, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på ca. EUR 2,5 mio. (16-D-20)
2017	FRANKRIG	Wage-fixing og no-poach aftale, tre producenter af gulvbelægning, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på ca. EUR 300 mio. (17-D-20)
2020	UNGARN	No-poach aftale, HR-konsulentbureauer, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på ca. EUR 2,5 mio. (VJ/61/2017)
2022	POLEN	No-poach aftale, 16 klubber i den polske basketballliga, udgjorde en overtrædelse af den nationale konkurrencelovgivning. Sammenlagt bøde på ca. EUR 200.000.
2022	LITAUEN	No-poach aftale, ejendomsmæglere, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på ca. EUR 1 mio.
2022	PORTUGAL	No-poach aftale, fodboldklubber, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på ca. EUR 11 mio.
2023	CATALONIEN	No-poach aftale, privatskoler, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på EUR 75.500. (109/2021)
2023	POLEN	Wage-fixing aftale, polske motorunion udgjorde en overtrædelse af den nationale konkurrencelovgivning. Sammenlagt bøde på ca. EUR 1,2 mio.
2025	FRANKRIG	No-poach aftale, ingeniør- og konsulentfirmaer, formålsovertrædelse. Sammenlagt bøde på EUR 29,5 mio.



WAGE-FIXING OG NO-POACH I PRAKSIS

PRAKSIS FRA KOMMISSIONEN

KOMMISSIONENS AFGØRELSE AF 2. JUNI 2025, DELIVERY HERO OG GLOVO (AT.40795)

FAKTUM

- Delivery Hero (DH) og Glovo er to af de største fødevarerleveringsvirksomheder i Europa.
- I 2018 erhvervede DH en minoritetsandel uden bestemmende indflydelse i Glovo. Virksomheden øgede ved efterfølgende investeringer gradvist denne andel, og i 2022 overtog DH størstedelen af Glovos aktier (erhvervede enekontrol).
- SHA for minoritetsandelen indeholdt to no-poach aftale(r):
 - Ensidig no-hire for Glovo til DHs fordel for *"anybody having a management grade or senior capacity in DH in the previous 12 months"*
 - Ensidig no-hire for DH til Glovos fordel for *"key employees"*
- Derudover generel no-poach via mailkorrespondance mellem management-personer.
- Udover no-poach aftaler havde DH og Glovo udvekslet konkurrencefølsomme oplysninger og delt markeder mellem sig.
- I 2022-2023 gennemførte Kommissionen "dawn raids" hos virksomhederne og igangsatte sin undersøgelse.



WAGE-FIXING OG NO-POACH I PRAKSIS

PRAKSIS FRA KOMMISSIONEN

KOMMISSIONENS AFGØRELSE AF 2. JUNI 2025, DELIVERY HERO OG GLOVO (AT.40795)

KOMMISSIONENS AFGØRELSE (FOKUS NO-POACH)

- No-poach aftalen er omfattet af artikel 101, stk. 1, litra c, TEUF (opdeling af forsyningskilder) -> udgp. til formål
- Økonomiske skadevirkninger: Negativ indflydelse på lønninger -> forhindrer en effektiv allokering af produktive medarbejdere -> lavere produktivitet -> negativ indflydelse på BNP.
- Ændrer ikke herved, at aftalen kun er indgået mellem to virksomheder på markedet, og de ansatte i princippet kunne have søgt ansættelse andetsteds.
- Ikke en accessorisk begrænsning til minoritetsandelen:
 - Ikke begrænset i varighed eller geografisk omfang
 - De facto gensidig, og gik derfor udover hvad der var nødvendigt for at beskytte DH's interesser som investor
 - Fandt ikke anvendelse på alle investorer
- Samlet og vedvarende overtrædelse – alene og sammen med informationsudvekslingen og markedsdelingen.
- Bøde: 329.017.000 (samlet), EUR 223.285.000 (DH), EUR 105.732.000 (Glovo)



WAGE-FIXING OG NO-POACH I PRAKSIS

PRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN

DOMSTOLENS DOM AF 4. OKTOBER 2024, FIFA (C-650/22)

FAKTUM

- Sagen vedrørte den franske fodboldspiller, BZ, der som følge af transferreglerne blev forhindret i at skifte til en ny fodboldklub, mens der verserede en tvist mellem BZ og hans tidligere fodboldklub.
- Tidslinje:
 - **20.08.2013:** BZ indgår 4-årig kontrakt med fodboldklubben Lokomotiv Moskva ("LM").
 - **22.08.2014:** LM ophæver kontrakten grundet uhensigtsmæssig adfærd fra BZ.
 - **15.09.2014:** LM indbringer tvisten for FIFA og kræver EUR 20 mio. af BZ for kontraktbrud.
 - **19.02.2015:** En belgisk fodboldklub tilbyder BZ en spillerkontrakt under visse betingelser
 - **20.02.2015:** Det belgiske fodboldforbund (under FIFA) meddeler, at registreringen i henhold til FIFA's regler ikke kan finde sted, så længe Lokomotiv Moskva ikke har udstedt et ITC.
 - **18.05.2015:** FIFA giver LM delvis medhold. BZ skal således betale erstatning på EUR 10,5 mio.
 - **24.07.2015:** BZ indgår kontrakt med en fodboldklub i Frankrig.
 - **09.12.2015:** BZ kræver erstatning fra FIFA og det belgiske fodboldforbund på EUR 6 mio. for det tab, som BZ mener at have lidt som følge af culpøs adfærd. Sagen resulterer i en præjudiciel forelæggelse.
- Domstolen skulle tage stilling til, om FIFA's transferregler var i strid med artikel 45 TEUF om arbejdskraftens fri bevægelighed og artikel 101 TEUF.





WAGE-FIXING OG NO-POACH I PRAKSIS

PRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN

DOMSTOLENS DOM AF 4. OKTOBER 2024, FIFA (C-650/22)

EU-DOMSTOLENS DOM

- FIFA's regler har til formål at begrænse konkurrencen på en generel og permanent måde efter artikel 101, stk. 1, TEUF, grundet følgende:
 - Den nye klub hæfter solidarisk for betalingen af en erstatning, som skal betales til den tidligere klub, hvor spilleren arbejdede. Erstatningen beregnes på baggrund af kriterier, der er upræcise eller diskretionære, eller ikke har nogen objektiv forbindelse med det pågældende ansættelsesforhold, eller er uforholdsmæssige,
 - Den nye klub risikerer at blive pålagt en sportslig sanktion, der består i et forbud mod at registrere nye spillere i en bestemt periode, medmindre den godtgør, at den ikke har tilskyndet spilleren til at bryde den tidligere kontrakt,
 - Den omstændighed, at der foreligger en tvist om et kontraktbrud, er til hinder for, at det nationale fodboldforbund, som den tidligere klub er medlem af, udsteder det ITC, der er nødvendigt til registrering af spilleren i den nye klub, med den konsekvens, at denne spiller ikke kan deltage i fodboldturneringer på vegne af denne nye klub
- Den generelle og permanente begrænsning udstrakte sig geografisk til hele unionens område, blev pålagt samtlige professionelle fodboldklubber i sammenslutningen og påhvilede alle arbejdstagerne (fodboldspillere).
- Meca-Medina-doktrinen finder ikke anvendelse, da der er tale om konkurrencebegrænsende adfærd, der har til formål at begrænse konkurrencen.
- Reglerne kan umiddelbart ikke fritages efter artikel 101, stk. 3, TEUF.
- Reglerne er i strid med artikel 45 TEUF - medmindre det godtgøres, at reglerne ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå målet om at sikre regelmæssighed i fodboldturneringer mellem klubber ved at opretholde en vis grad af stabilitet i de professionelle fodboldklubbers arbejdsstyrke.





WAGE-FIXING OG NO-POACH I PRAKSIS

PRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN

FORSLAG TIL AFGØRELSE AF 15. MAJ 2025, CD TONDELA M.FL. (C-133/24)

FAKTUM

- No-poach aftale mellem alle fodboldklubber, der spillede i den bedste og næstbedste division i den portugisiske fodboldliga, kort efter udbruddet af covid-19.
- Fodboldklubberne forpligtede sig til ikke at ansætte hinandens fodboldspillere, der ensidigt opsagde deres ansættelseskontrakt pga. covid-19-relaterede problemer, mens sæsonen 2019/2020 var i gang.
- I 2022 erklærede den portugisiske konkurrencemyndighed no-poach aftalen for en konkurrencebegrænsning i strid med artikel 101 TEUF og den nationale ækvivalent, og klubberne blev pålagt bøder.
- Klubberne indbragte afgørelsen til den portugisiske domstol Tribunal da Concorrência, som forelagde Domstolen tre præjudicielle spørgsmål, som grundlæggende svarer til to:
 - Har en no-poach aftale som den omtvistede til formål at begrænse konkurrencen?
 - Er en no-poach aftale som den omtvistede omfattet af Meca Medina-doktrinen?





WAGE-FIXING OG NO-POACH I PRAKSIS

PRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN

FORSLAG TIL AFGØRELSE AF 15. MAJ 2025, CD TONDELA M.FL. (C-133/24)

TIL FORMÅL?

- No-poach aftaler har alle de kendetegn, der umiddelbart kan anses for at have et konkurrencebegrænsende formål ("*potentiel kategori af konkurrencebegrænsende formål*")
- Som altid tjek af indhold, det objektive formål og den retlige og økonomiske kontekst for den konkrete aftale.
- GA mener, at aftalen har flere elementer, der synes at udelukke, at den har til formål at begrænse konkurrencen.
 - Formål (integritet og fairness i sportskonkurrencen), sammenhængen (pandemi), begrænset til en medlemsstat

MECA MEDINA?

- Legitimt mål af almen interesse? Reelt nødvendigt? Proportionalt?
- Finder ikke anvendelse, hvis til formål, så GA's besvarelse af ovenstående er en forudsætning for, at doktrinen kan finde anvendelse.
- GA mener, at der er mange forhold, der taler for, at doktrinen finder anvendelse på den konkrete aftale:
 - Legitimt mål af almen interesse: Retfærdighed og åbenhed i sportskonkurrencer (art. 165, stk. 2, TEUF, opretholdelse af stabilitet i turneringen, lige vilkår i sportslige kampe kan sikres via regler, der fastsætter transferfrister (FIFA-dommen)
 - Reelt nødvendigt: Pandemiens ekstraordinære karakter, risiko for, at sæsonen ikke vil kunne afsluttes
 - Proportionalitet: Begrænset geografisk og personelt anvendelsesområde, pga. pandemi havde vurderingen hastende karakter, ECN havde offentliggjort erklæring om muligt behov for samarbejde ml. virksomheder



VURDERING AF WAGE-FIXING OG NO-POACH AFTALER EFTER 101(1)

Wage-fixing og no-poach aftaler falder hver især inden for en af de situationer, der er omfattet af artikel 101 TEUF.

WAGE-FIXING AFTALER – ARTIKEL 101, STK. 1, LITRA A, TEUF

- En form for fastsættelse af købspriser.
- Af Kommissionens retningslinjer om horisontale samarbejdsaftaler fremgår det, at aftaler om at fastsætte lønninger kan betragtes som køberkarteller, der har til formål at begrænse konkurrencen. (pkt. 279)

NO-POACH AFTALER – ARTIKEL 101, STK. 1, LITRA C, TEUF

- En form for opdeling af forsyningskilder – tilrådgivningsstillelse af arbejdskraft (CD Tondela m.fl., C-133/24, betragtning 49)
- Af Kommissionens retningslinjer om horisontale samarbejdsaftaler fremgår det i relation til køberkarteller: *“Purchasers may not fix one or more of the conditions of purchase (price, quality, source of supply, quality or other parameters of competition) between themselves...”* (pkt. 280)
- *“Although not specifically addressed in those guidelines, agreements to fix the source of supply likely include arrangements between employers wherein they agree not to hire each other’s employees.”* (Joint Nordic report 2024: Competition and Labour Markets)

EKSEMPEL

De professionelle sportsklubber i en medlemsstat aftaler ikke at rekruttere idrætsudøvere fra hinanden, så længe idrætsudøverne har en løbende kontrakt med en af klubberne (no-poach) og koordinerer lønniveauet for idrætsudøvere over 35 år (wage-fixing).

Analyse: Aftalerne mellem sportsklubberne udgør aftaler mellem konkurrerende virksomheder som omhandlet i artikel 101 TEUF.

Den første aftale vil sandsynligvis være i strid med artikel 101 TEUF på grund af sit formål, da den begrænser konkurrencen mellem sportsklubberne ved rekruttering af de bedste idrætsudøvere.

Den anden (lønfastsættelses)aftale kan også være i strid med artikel 101 TEUF på grund af sit formål, da det er en aftale mellem konkurrenter (klubberne) om at samordne deres omkostninger.

(Kommissionens retningslinjer for kollektive aftaler (2022/C 374/02), pkt. 17)

TIL FORMÅL AT BEGRÆNSE KONKURRENCEN?

Kommissionen anfører, at wage-fixing og no-poach aftaler *sandsynligvis* udgør hardcore-karteller. (*Antitrust in Labour Markets*, 2024)

Vurderingen af, om en adfærd kan klassificeres som en formålsovertrædelse skal dog altid foretages fra sag til sag. (Super Bock, C-211/22, præmis 43)

Generaladvokat N. Emiliou udtaler; "der skal tages hensyn til indholdet, den retlige og økonomiske sammenhæng samt formålene med den specifikke aftale" (CD Tondela, C-133/24, betragtning 54)

Analysen skal foretages efter de almindelige betingelser (f.eks. European Superleague Company, C-333/21, præmis 165f og Servier, C-176/19 P, præmis 97f)

AFTALENS INDHOLD	AFTALENS OBJEKTIVE FORMÅL	ØKONOMISK OG JURIDISK KONTEKST
Analyse af indhold og selve ordlyden af relevante klausuler. Eksempel på en wage-fixing klausul: <i>"Hvert hospital kan yde et tillæg for ekstra (over)arbejde for at øge produktion eller forhindre produktionstab. <u>Dette tillæg udgør maksimalt 75 % af medarbejderens timeløn.</u>"</i> (Retten i Hertogenbosch, HD 200.056.331, 4. maj 2010)	Parterne kan f.eks. hævde, at aftalen beskytter mod "investment hold-up" eller videregivelse af forretningshemmeligheder. At aftalen også forfølger legitime mål, udelukker ikke, at aftalen kan anses for at have et konkurrencebegrænsende formål. (European Superleague Company, C-333/21, præmis 167) Eksempel på ikke-konkurrencebegrænsende formål (no-poach): <i>"... En no-poach aftale, der er indgået under covid-19-pandemien af professionelle sportsklubber, skal ikke kvalificeres som havende et konkurrencebegrænsende formål, <u>hvis dens reelle begrundelse var at bevare fairness og integritet i den sportskonkurrence, der var berørt af pandemien.</u>"</i> (CD Tondela, C-133/24, betragtning 71)	Analysen af konteksten kan begrænses til det strengt nødvendige i henhold til, hvorvidt der foreligger en tilsigtet konkurrencebegrænsning. (European Superleague Company, C-333/21, præmis 159 og Servier, T-691/14, præmis 327f) Tilstrækkeligt at fokusere på, om aftalen medfører skade på konkurrencen på det pågældende <i>arbejdsmarked</i>. Når parterne konkurrerer om arbejdskraft, er det ikke nødvendigt, at de også konkurrerer på produktmarkedet. Hindringer for ansættelse (evnen til at tiltrække talent) påvirker et centralt konkurrenceparameter, og vil sandsynligvis have betydning for både upstream og downstream markedet. (Royal Antwerp, C-680/21, præmis 107)

TIL FØLGE AT BEGRÆNSE KONKURRENCEN?

Kun når en aftale ikke kan anses for at have et konkurrencebegrænsende formål, er det nødvendigt at undersøge dens virkninger. (European Superleague Company, C-333/21, præmis 159)

KONKURRENCEBEGRÆSENDE VIRKNINGER

- Aftalen skal (sandsynligvis) have en mærkbar negativ virkning på mindst et af konkurrenceparametrene på markedet, såsom pris, produktion, produktkvalitet eller innovation,
- Aftalen kan have begrænsende virkninger, når den mærkbart mindsker konkurrencen mellem de virksomheder, der er part i aftalen eller mellem en af aftaleparterne og tredjepart.
- Aftalen skal indskrænke parternes mulighed for at træffe selvstændige beslutninger.
- Relevant for vurderingen: (i) aftalens art og indhold, (ii) rammerne som aftalen indgår i, (iii) markedsstyrke hos parterne?, (iv) mærkbarhed.
- Kontrafaktisk analyse.

(Kommissionens retningslinjer for horisontale samarbejdsaftaler, pkt. 30ff)

SKADEVIRKNINGER VED WAGE-FIXING AFTALER

Lavere lønninger, reduktion i produktion (mindre output) og stigende downstream-priser til skade for forbrugerne. (side 14)

SKADEVIRKNINGER VED NO-POACH AFTALER

Lavere lønninger, risiko for udveksling af konkurrencefølsomme oplysninger, negativ påvirkning på innovation, kvaliteten af ydelser og samlet produktivitetsvækst (færre varer/ydelser downstream). (side 15)

ØKONOMISKE SKADEVIRKNINGER

WAGE-FIXING AFTALER

Kommissionen og de nordiske konkurrencemyndigheder udtaler i policy briefet *Antitrust in Labour Markets* (2024, Kommissionen) henholdsvis rapporten *Competition and Labour Markets* (2024):

- 1

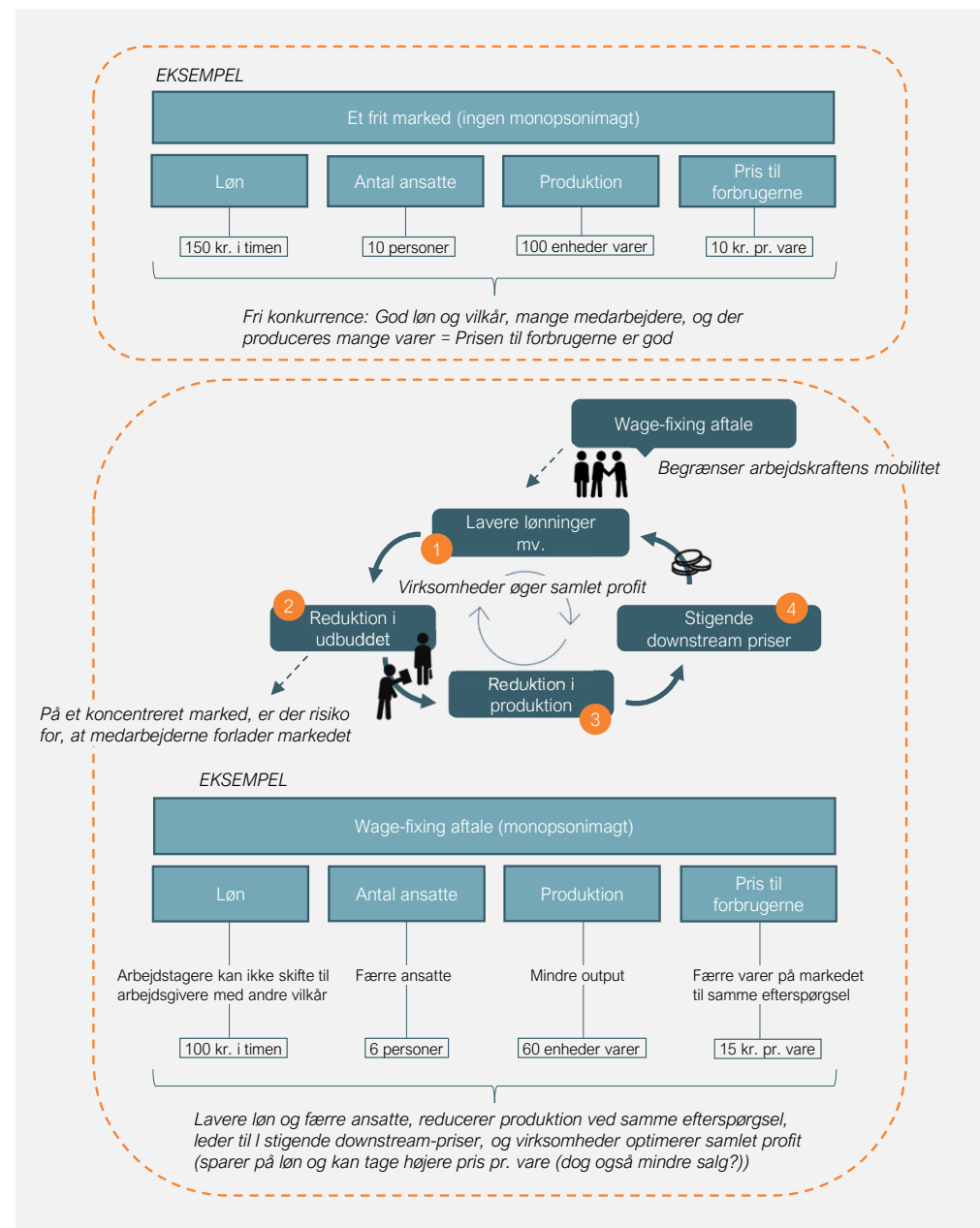
Lavere lønninger og andre goder, der udbetales.
 - Reducerer medarbejdernes muligheder for at forhandle sig til højere løn og bedre arbejdsforhold.
- 2

Reduktion i udbuddet på arbejdskraft.
 - Færre medarbejdere ønsker at arbejde til den lavere løn.
 - De deltagende virksomheder maksimerer deres samlede profit ved at aftale at fastsætte lønninger på niveau med lønnen på et marked med én samlet køber af arbejdskraft.
- 3

Reduktion i produktion (output).
- 4

Stigende downstream-priser til skade for forbrugerne.
- 5

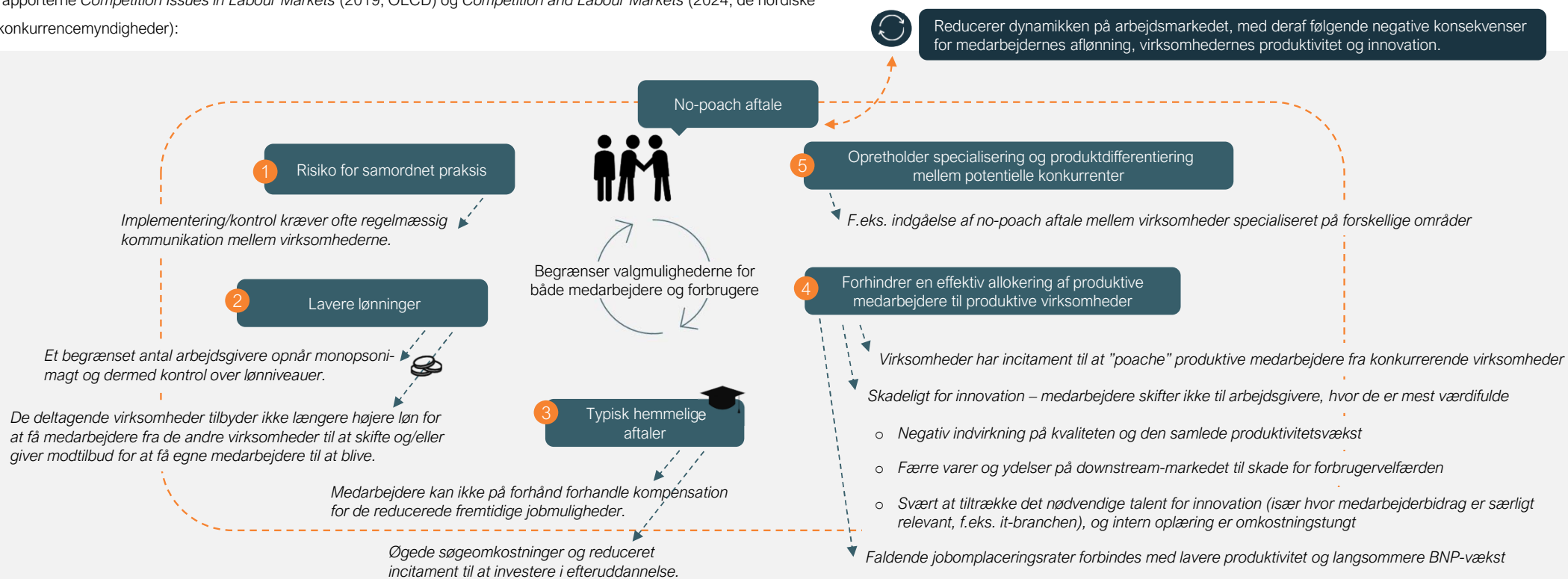
Mere homogenitet ved etablering af lige lønninger, som skaber lign. omkostningsstrukturer.
 - Reducerer strategisk usikkerhed blandt konkurrenter og øger risiko for koordinering.



ØKONOMISKE SKADEVIRKNINGER

NO-POACH AFTALER

Kommissionen, OECD og de nordiske konkurrencemyndigheder udtaler i policy briefet *Antitrust in Labour Markets* (2024, Kommissionen) samt rapporterne *Competition Issues in Labour Markets* (2019, OECD) og *Competition and Labour Markets* (2024, de nordiske konkurrencemyndigheder):



ACCESSORISKE BEGRÆNSNINGER OG MECA MEDINA-DOKTRINEN

ACCESSORISKE BEGRÆNSNINGER

Hvis hovedindholdet i en transaktion ikke har til formål/følge at begrænse konkurrencen, falder begrænsninger direkte knyttet til og nødvendige for dens gennemførelse, ikke ind under artikel 101 TEUF. (Kommissionens retningslinjer 2004/C 101/08, pkt. 29)

Fire kumulative betingelser:

1. Der skal foreligge en ikke-konkurrencebegrænsende hovedtransaktion.
2. Begrænsningen skal være direkte forbundet med hovedtransaktionen.
3. Begrænsningen skal være objektivt nødvendig for gennemførelsen af hovedtransaktionen.
4. Begrænsningen skal være proportional i forhold til hovedtransaktionen.

MECA MEDINA-DOKTRINEN

- Hvis en aftale, der begrænser de implicerede virksomheders handlefrihed er omfattet af Meca Medina-doktrinen, er den ikke omfattet af artikel 101 TEUF.
- Udspringer af Wouters-dommen (C-309/99), fastslået i Meca Medina (C-519/04 P) sammenfattet i European Superleague (C-333/21).
- Vedrører navnlig aftaler eller vedtagelser, der har form af regler, der er vedtaget af faglige sammenslutninger eller sportsbund.
- Finder ikke anvendelse på aftaler eller vedtagelser, der har til formål at begrænse konkurrencen. (European Superleague, C-333/21, præmis 185f).

Tre kumulative betingelser (European Superleague C-333/21, præmis 183):

1. Forfølger et eller flere legitime mål af almen interesse, som ikke i sig selv er konkurrencebegrænsende (f.eks. beskytte sund konkurrence i sporten).
2. De konkrete metoder, der anvendes til at forfølge disse mål, er reelt nødvendige i dette øjemed.
3. Hvis til følge at begrænse konkurrencen (også potentielt), går denne naturlige følge ikke videre end nødvendigt, navnlig ved at eliminere enhver konkurrence.

INDIVIDUEL FRITAGELSE EFTER 101(3)

"Wage-fixing and no-poach agreements [...] are unlikely to meet the requirements for an exemption under Article 101(3) TFEU." (Antitrust in Labour Markets, 2024)

1

EFFEKTIVITETSGEVINSTER

- Kommissionen anfører, at no-poach aftaler i teorien kan løse et investment hold-up-problem, men anser dog wage-fixing og no-poach aftalers evne til at skabe nettoeffektivitetsgevinster og konkurrencefremmende virkninger for usikker.

2

NØDVENDIGE BEGRÆNSNINGER

- Kommissionen vurderer, at der generelt findes mindre restriktive midler til at opnå samme formål i henhold til artikel 101 TEUF.
- F.eks. fortrolighedsaftaler, konkurrenceklausuler, forpligtelse til ansættelse i en fastsat minimumsperiode eller til at tilbagebetale uddannelsesomkostninger.
- Modsat var der ifølge generaladvokaten og henset til aftalens indhold (begrænset rækkevidde), sammenhæng (Covid-19) og formål (fairness i sportskonkurrencen), tale om en nødvendig begrænsning. (CD Tondela m.fl., C-133/24, betragtning 72 ff)

3

INGEN BEGRÆNSNING AF KONKURRENCEN

- "Wage-fixing and no-poach agreements generally harm employees and the competitive process." (COM, Antitrust in Labour Markets, 2024)
- Et muligt konkurrencebegrænsende formål er at begrænse det væsentligste konkurrenceparameter, som ansættelse af arbejdstagere på højt niveau udgør i visse sektorer. (CD Tondela m.fl., C-133/24, præmis 50)
- "Competetion may be harmed because labour is an input to business activity and the hiring of workers is a parameter of competition between firms." (OECD, 2019)

4

FORDELE FOR FORBRUGERNE

- Wage-fixing og no-poach aftaler har en tendens til at presse lønninger kunstigt ned.
- Det kan rejse spørgsmålet, om lavere løn medfører lavere priser for forbrugerne. Af Kommissionens retningslinjer fremgår dog, at omkostningsbesparelser, der alene skyldes udøvelse af markedsmagt, ikke kan anerkendes som en kilde til konkurrencefremmende virkninger.



TIL DISKUSSION

Konkurrenceretten >< arbejdsretten

- Bør konkurrenceretten spille en rolle i forhold til reguleringen af arbejdsmarkeder?
- Er der en risiko for underminering af national arbejdsretlig regulering, overenskomster mv.?
- Arbejdsmarkeder er ofte nationale og reguleret forskelligt. Hvordan sikrer man konsistens på tværs af EU?

Skal wage-fixing og no-poach aftaler altid anses som formålsovertrædelser?

- Indtil videre hovedsageligt behandlet som formålsovertrædelser i praksis, både af nationale konkurrencemyndigheder og Kommissionen.
- Vi afventer med spænding Domstolens dom CD Tondela (C-133/24).
- Hvad synes I?

TAK FOR I DAG!



Mia Anne Gantzhorn
Advokat, Partner, Mazanti Andersen
M 26 77 98 26
@ mag@mazanti.dk



Rachel Scheele
Erhvervsjuridisk rådgiver, Manager, Poul Schmith
M 93 98 75 74
@ rsch@poulschmith.dk

Poul Schmith har indgået aftale med VISDA, som omfatter billederne i denne præsentation.

Præsentationen og de heri indeholdte billeder er udelukkende til intern brug for modtageren og må ikke viderespredes.

Kollektive aftaler for selvstændige uden ansatte

Meddelelse fra Kommissionen om retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte

Tobias Brabrand, specialkonsulent
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen

Agenda

- Hvorfor har Kommissionen vedtaget retningslinjerne
- Hvad er anvendelsesområdet for retningslinjerne
- Hvilken betydning får retningslinjerne for KFST's håndhævelse af konkurrencereglerne

Hvorfor har Kommissionen vedtaget retningslinjerne

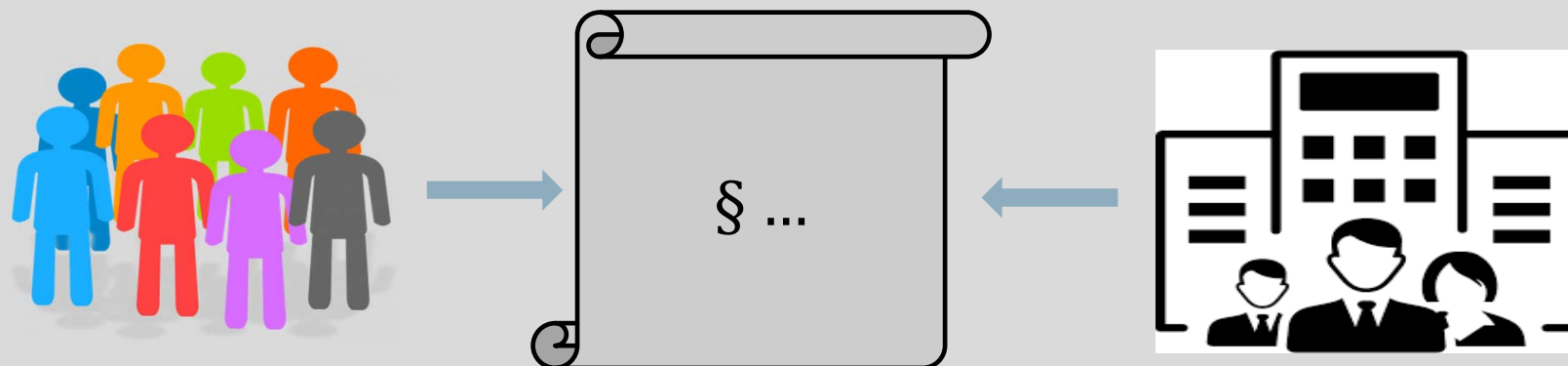
- Øget antal selvstændige og fremgang i platformsøkonomien
- Behov for at kunne sikre rimelige arbejdsvilkår

Kommissionens platformspakke

Retningslinjer for
selvstændige uden
ansattes kollektive
aftaler

Direktiv om forbedring
af arbejdsvilkårene for
platformsarbejde

Hvad er anvendelsesområdet



Selvstændige uden
ansatte
(virksomheder)

Kollektiv aftale om
arbejdsvilkår

Modparter
(Virksomheder)

Retningslinjerne gælder *arbejdsvilkår*

Arbejdsvilkår, bl.a.:

- Aflønning ml. modpart og selvstændig uden ansat
- Arbejdstid/sted
- Ferie
- Sundhed og sikkerhed
- Forsikring
- Opsigelse

Andre vilkår, som bedømmes efter artikel 101, bl.a.:

- Priser over for slutkunden
- Opdeling af kundeområder
- Begrænsninger i friheden til at ansætte arbejdskraft



Uden for TEUF Artikel 101

SUA der kan
sammenlignes med
arbejdstagere

SUA der indgår aftaler med
modpart(er) med en vis
økonomisk styrke

SUA der indgår kollektive aftaler i
overensstemmelse med national
eller EU-lovgivning

SUA der arbejder via digitale
arbejdsplatforme

SUA der arbejder "side-om-side"
med arbejdstagere

Økonomisk afhængig SUA

SUA i en svag
forhandlingsposition

Negativ prioritet
for håndhævelse

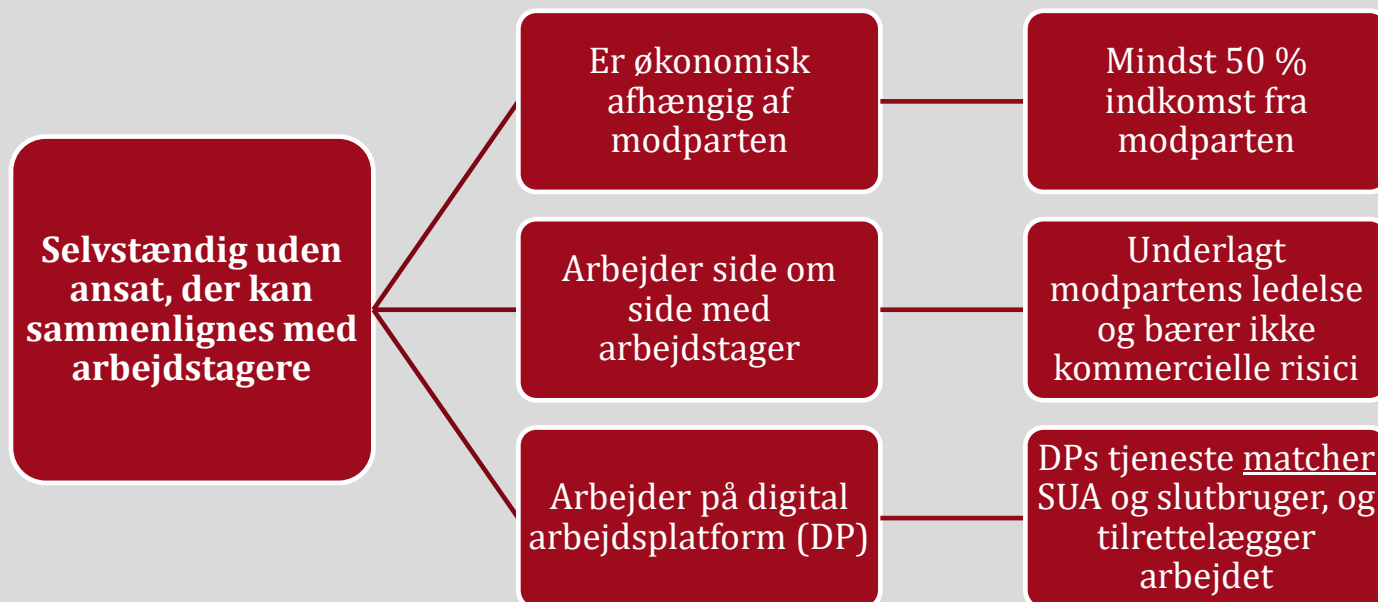
FNV Kunsten-sagen

Falske selvstændige
erhvervsdrivende

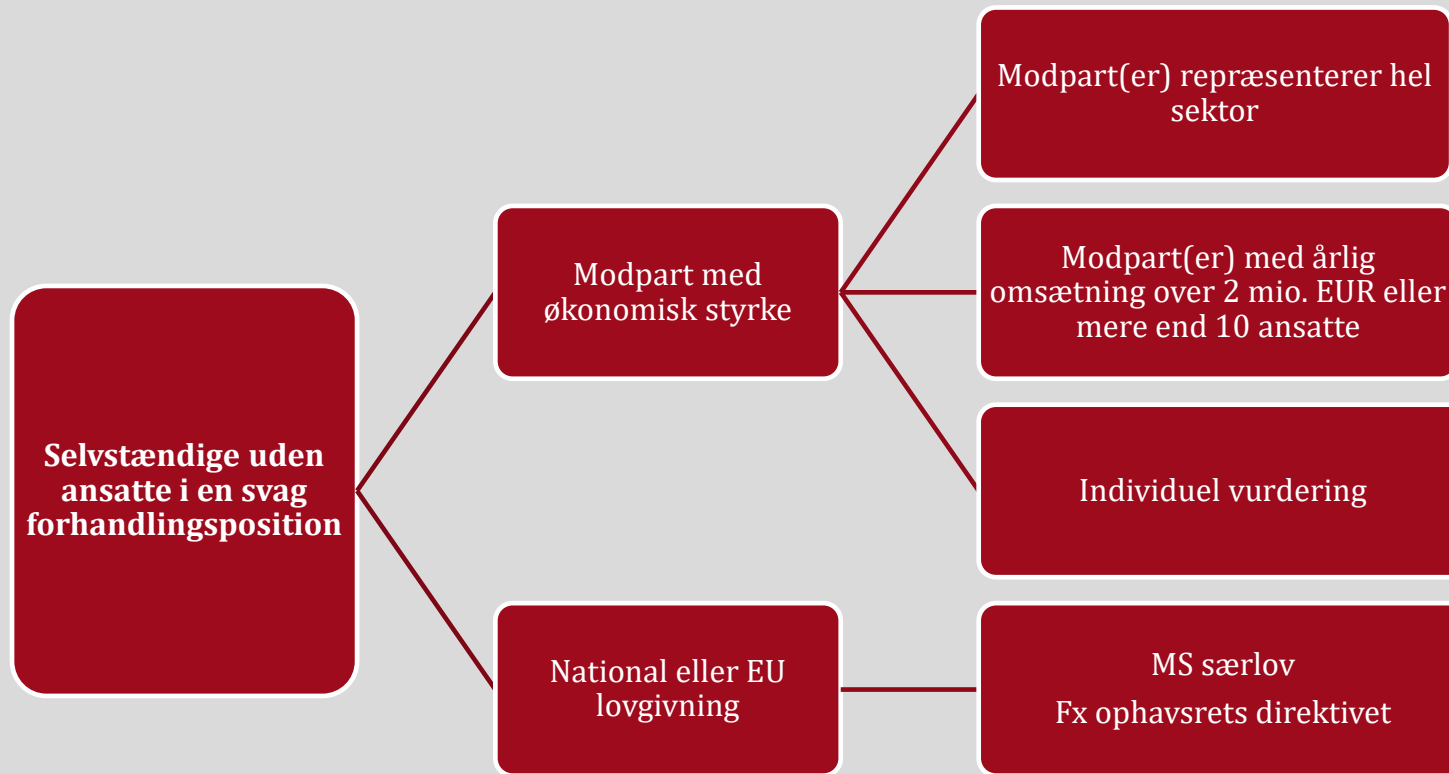
Albany-sagen

Arbejdstagere

Falder uden for artikel 101



Kommissionen vil ikke prioritere

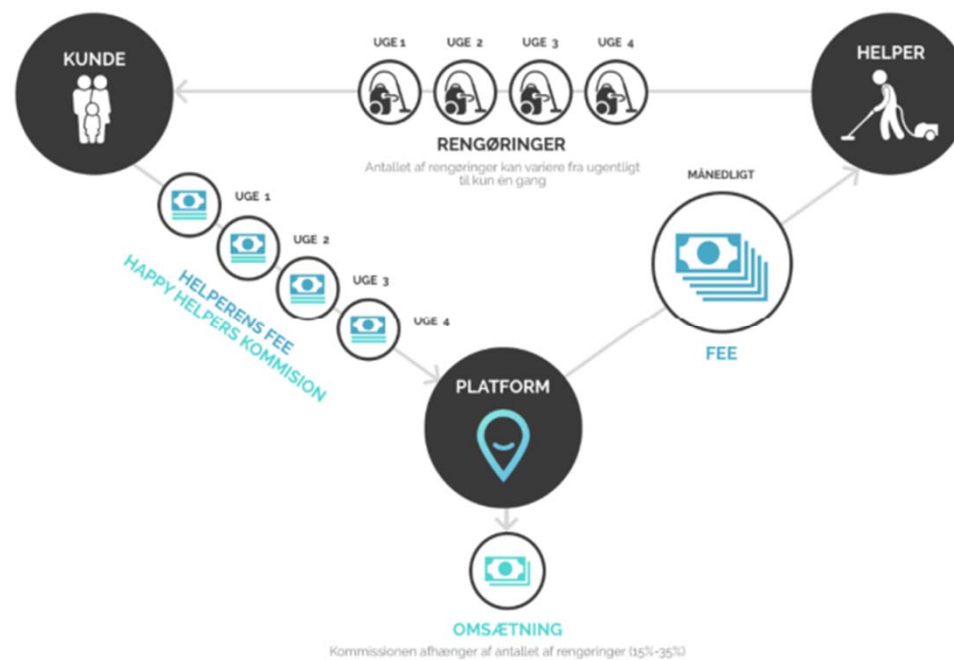


Hvilken betydning får retningslinjerne

- Retningslinjerne indgår i styrelsens arbejde som øvrige retningslinjer fra Kommissionen. De er ikke prøvet ved EU-domstolen endnu
- Karteller er stadig en alvorlig overtrædelse af konkurrencereglerne, herunder om pris- og kundedelingsaftaler

Happy Helper- og Hilfr-sagen

Figur 3.1 Illustration af forretningsmodel



Kilde: Happy Helpers prospekt af 5. April 2018

Happy Helper- og Hilfr-sagen

- **Happy Helper** indgik tilsagn om, at fjerne minimumsprisen over for slutkunden
- **Hilfr** indgik tilsagn om, at fjerne minimumsprisen over for slutkunden samt sikre at superhilfere er ansatte i konkurrenceretlig forstand



Happy Helper- og Hilfr-sagen



Ikke kollektive aftaler

Selvstændige uden
ansatte
(virksomheder)

Kollektiv aftale om
arbejdsvilkår

Modparter
(Virksomheder)

Happy Helper- og Hilfr-sagen

Arbejdsvilkår, bl.a.:

- Aflønning ml. modpart

Andre vilkår, som
bedømmes efter
artikel 101, bl.a.:

Ikke arbejdsvilkår?

- Sundhed og sikkerhed
- Forsikring
- Opsigelse

- Begrænsninger i friheden
til at ansætte arbejdskraft



KONKURRENCE- OG FORBRUGERSTYRELSEN

Arbejdsforholdsrelaterede problemstillinger fra et arbejdsgiverorganisations-/virksomhedsperspektiv

Morten Qvist Fog

9. september 2025



Dansk Industri



Undtagelsesbestemmelsen vedrørende løn- og arbejdsforhold

- Oplysninger om egentlige løn- og arbejdsforhold, som udveksles mellem arbejdsgiver og arbejdstager, er undtaget fra konkurrencelovens anvendelsesområde, jf. konkurrencelovens § 3. Dette er særligt møntet på forhold i kollektive overenskomster.
- KFST er ved at opdatere vejledningen “Informationsaktiviteter i brancheforeninger” fra 2014. I det seneste udkast fremgår bl.a.
 - *“Det vil derimod være ulovligt, hvis en brancheforening orienterer sine medlemmer om de øvrige medlemmers individuelle lønomkostninger, hvis en brancheforening anbefaler eller opfordrer medlemmerne til at holde deres lønninger på samme niveau, eller hvis en brancheforening anbefaler eller opfordrer medlemmerne til ikke at ”stjæle” hinandens medarbejdere. Det samme gælder, såfremt dette finder sted direkte mellem medlemmerne af en brancheforening.”*
- Set fra en interesseorganisations perspektiv opstår der dog ofte praktiske



Kalkulationsværktøjer til medlemmerne?

- Mange brancheforeninger udarbejder kalkulationsværktøjer for at hjælpe medlemmerne med at finde frem til deres egne koststrukturer. Sådanne værktøjer kan gavne konkurrencen, da det kan forbedre medlemmernes interne effektivitet.
- Kalkulationsværktøjer vil normalt være lovlige, hvis de kun indeholder generelle instrumenter til at det enkelte medlem selv kan fastsætte sin omkostningsstruktur.
- Brancheforeningen Byggeriets Arbejdsgivere (BYG) sagen fra 2000. BYG havde udarbejdet et kalkulationsprogram til beregning af priser. Programmet sikrede, at der blev foretaget en korrekt beregning af lønomkostninger, der var en følge af lovgivning og overenskomst. Programmet hjalp blot medlemmerne med at finde frem til deres egne kost-prisstrukturer. Konkurrencerådet fandt derfor, at værktøjet ikke var i strid med forbuddet mod konkurrencebegrænsende aftaler og dermed lovligt.



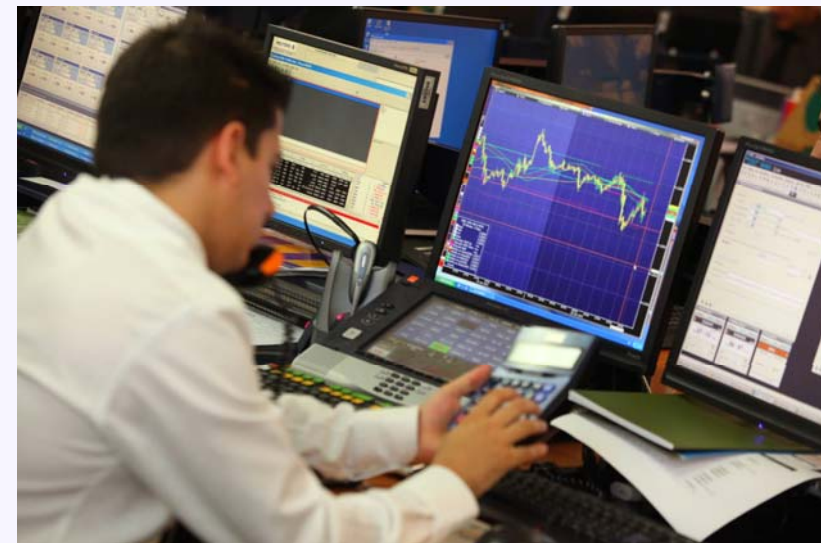
Lønstatistik?

- Lønomkostninger spiller en stor rolle for virksomhedernes konkurrenceevne. Virksomhederne har derfor en interesse i lønstatistikker.
- Sagen om en brancheforenings udarbejdelse af en årlig lønstatistik for tekniske funktionærer fra 2002. Styrelsen udtalte, at en generel lønstatistik på årsbasis for et større antal medlemsvirksomheder ikke umiddelbart ses sat indebære et konkurrenceretligt problem. Men udtalte samtidig at en lønstatistik i princippet kan være problematisk i forhold til konkurrenceloven, f.eks. hvis netop denne faktor (lønninger) er den væsentligste ukendte faktor for konkurrenter til skøn over virksomhedens prisfastsættelse.
- Hvor går grænsen i praksis i forhold til overenskomstdækkede virksomheder? Hvad med ikke-overenskomstdækkede virksomheder?



Valg af lønindeks i offentlige kontrakter?

- Hvis der anvendes et indeks, der ikke afspejler prisudviklingen i det pågældende produkt/ydelse, så kan der være en risiko for, at tilbudsgiverne beregner et højere risikotillæg i deres tilbud. Både ordregiver og tilbudsgivers har derfor en interesse i at det valgte indeks er så retvisende som muligt.
- Udfasning af Danmarks Statistiks lønindeks ILON12. Danmarks Statistiks peger på, at man i stedet skal benytte det såkaldte standardberegnete lønindeks (SBLON1). Dette indeks afspejler stadigvæk ikke fuldt ud den faktiske udvikling i lønomkostningerne.
- Må en brancheforening på sin hjemmeside pege på et specifikt indeks, fx DA's lønstatistik? Må der skrives generelt om fordele og ulemper vedrørende brugen af eksempelvis tre forskellige indeks, så virksomhederne kan træffe beslutninger på et informeret grundlag?



Tak for ordet

Konkurrenceret og arbejdsret

Dansk Forening for Konkurrenceret – 9.
September 2025

Christian Bergqvist, ph.d.

UNIVERSITY OF COPENHAGEN



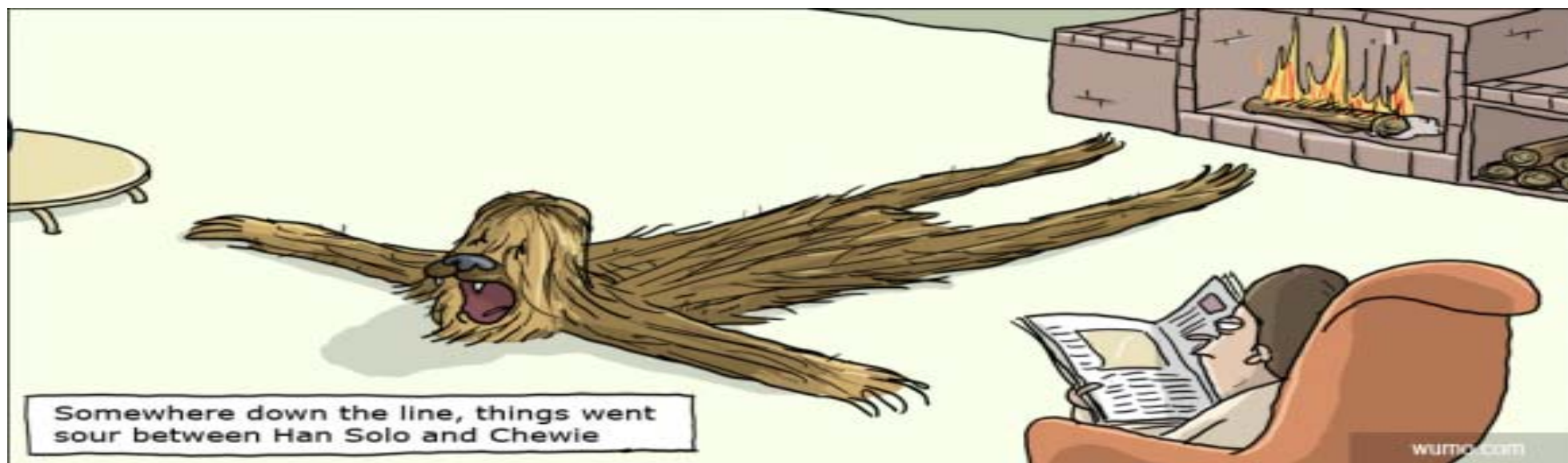
Konkurrenceret og arbejdsret

- 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](#)

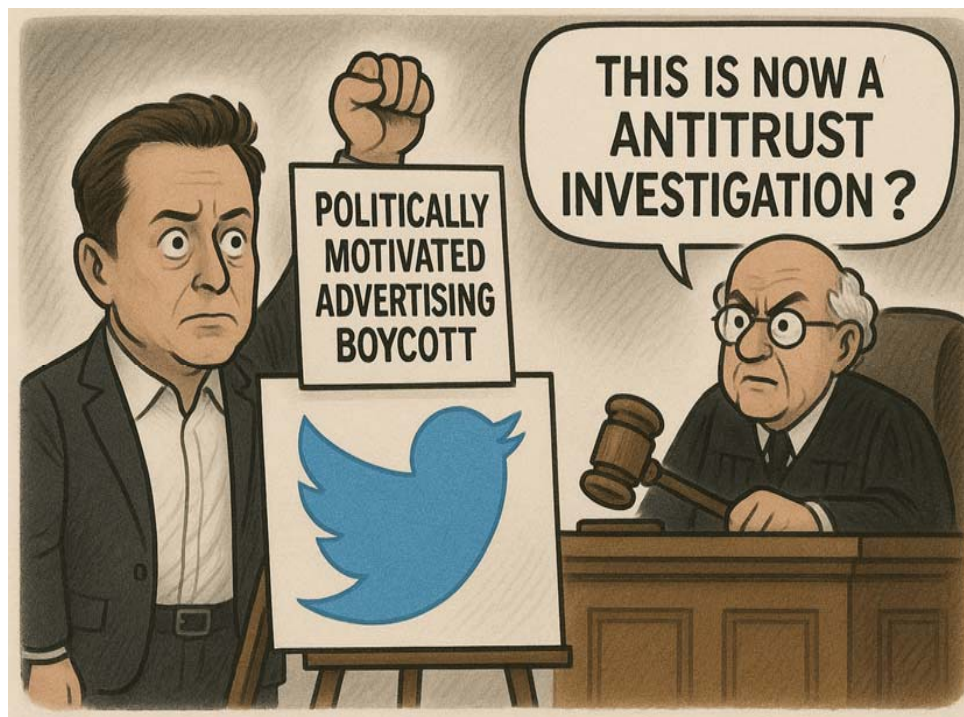
[16 CFR Part 910](#)



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

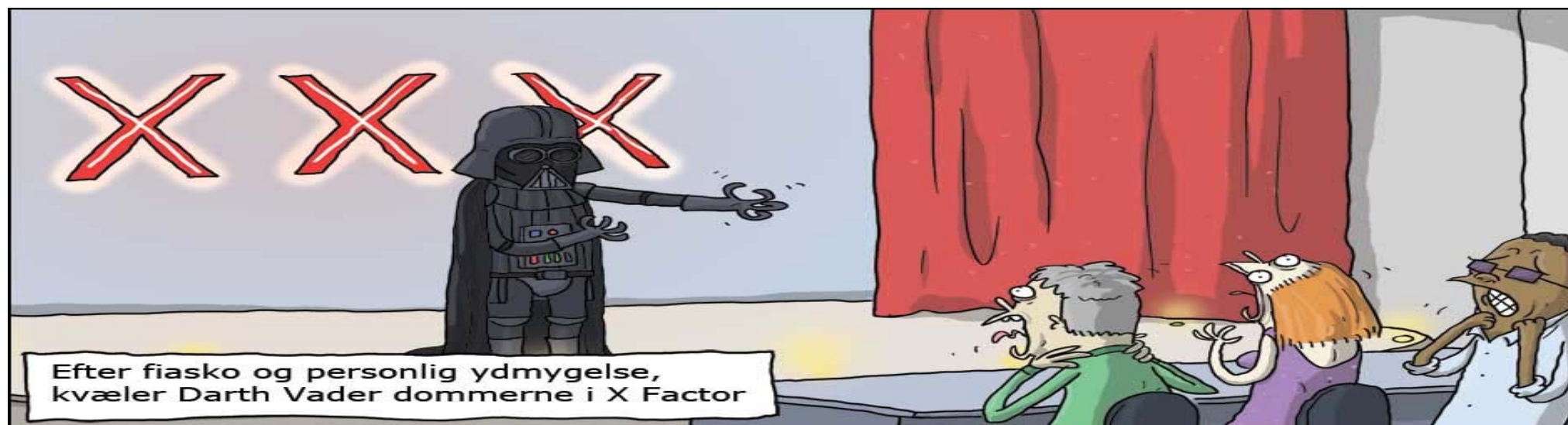
Styrelsen tager ikke politiske hensyn, men hvad med Ankenævnet?

- 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.

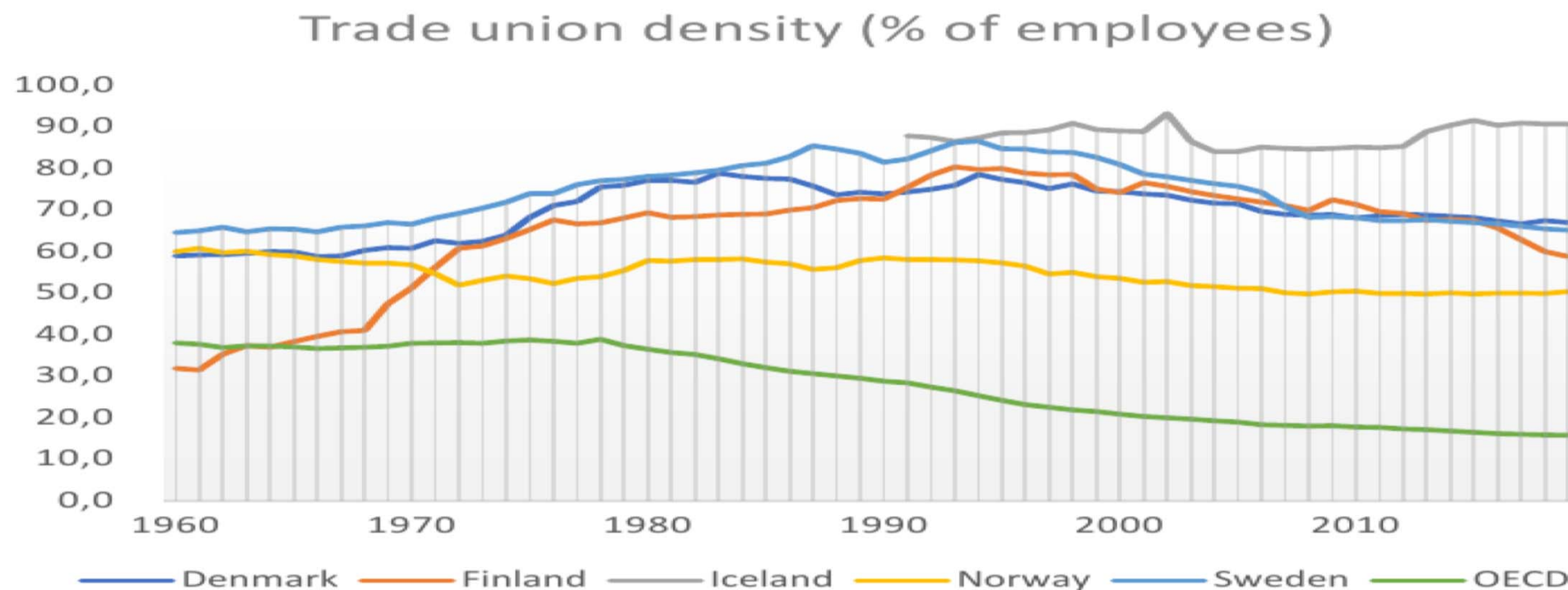


Hyren er bedst på de store advokatkontorer i København, hvor blandt andre Gorrissen Federspiel holder til. | Foto: PR

Konkurrenceret og arbejdsret

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

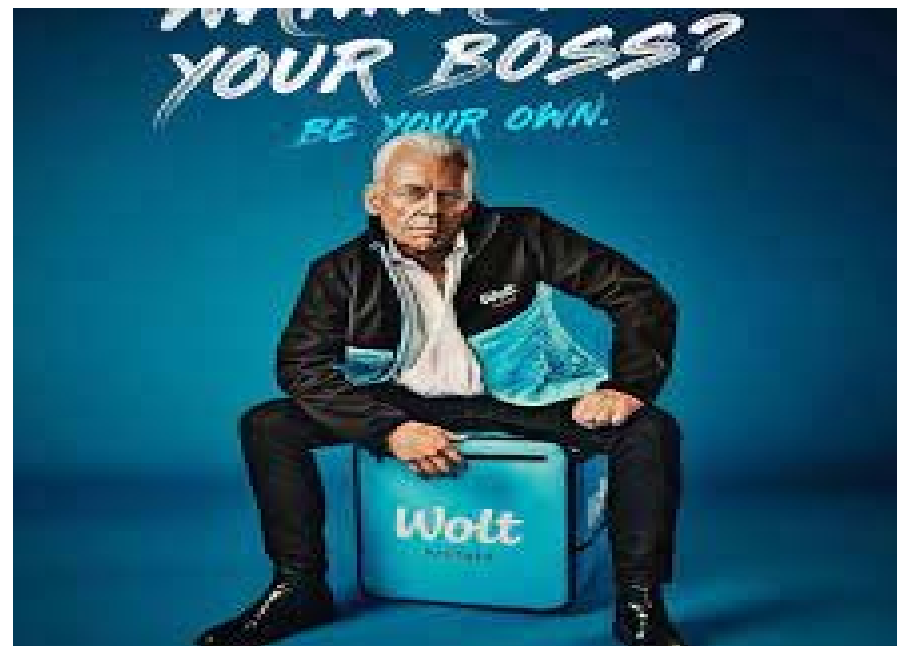
- Derimod er det uklart hvad der gælder for:
 - b) Arbejdsgiversiden. Skal alt foregå hos DA, og kan fx de store advokatkontorer gå sammen og lægge et loft over løndannelsen?



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. "*
- "Oppertunities 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

