

# NOTAT

## OM NY STRUKTUR TIL HÅNDTERING AF INTERESSEMODSÆTNINGER MELLEML SELVSTÆNDIGE OG ANSATTE FYSIOTERAPEUTER

LIND Advokataktieselskab  
Ved Vesterport 6, 2. sal  
1612 København V  
Telefon: +45 82 30 90 00  
Fax +45 33 13 90 01  
Mail: lind@lindlaw.dk  
www.lindlaw.dk

CVR. 34 05 21 66  
Bank: 5301-0428756

21. februar 2017  
Jnr.: 35753160059

### 1. Problemstillingen

Danske Fysioterapeuter har anmodet om min vurdering af nogle retlige spørgsmål vedrørende de modeller til håndtering af interessekonflikter mellem selvstændige fysioterapeuter, der er arbejdsgivere, og ansatte fysioterapeuter, som har været drøftet i Danske Fysioterapeuters Hovedbestyrelse.<sup>1</sup> Drøftelserne har, således som de er beskrevet for mig, navnlig afspejlet to ønsker:

- Dels et ønske om i højere grad at sikre ordnede ansættelsesforhold for ansatte fysioterapeuter på praksisområdet.
- Dels et ønske om at bevare én samlet forening for alle fysioterapeuter.

Det fremgår, at der ved "ordnede forhold" ikke blot sigtes til, at forholdene skal være undergivet en ordnet arbejdsretlig ramme, men også at der ønskes en sikring af de indholdsmæssige vilkår, herunder navnlig lønnen, på et rimeligt niveau.

Jeg er blevet bedt om at vurdere, om der er forhold i to af de drøftede modeller, som ud fra en juridisk vurdering giver anledning til opmærksomhed, herunder navnlig om der er konkurrenceretlige eller foreningsretlige problemstillinger.

### 2. Sammenfatning

Der er en indbygget modsætning imellem de ønsker, der er beskrevet i pkt. 1, idet en almindelig ordnet arbejdsretlig ramme for ansættelsesforhold normalt forudsætter, at vilkårene er fastsat ved en reel selvstændig interessevaretagelse på arbejdstager- og på arbejdsgiversiden. Man kan med andre ord ikke bevare kontrollen med vilkårene og

<sup>1</sup> Problemstillingen genfindes i andre professionsfag, f.eks. arkitekter, læger og tandlæger. Den er søgt håndteret på forskellig vis i disse fag. Som eksempler kan nævnes følgende: Danske Arkitekters Landsforbund blev i 2004 blev delt op i standsforeningen Akademisk Arkitektforening, fagforeningen Arkitektforbundet (nu FAOD) og Arbejdsgiverforeningen Danske Ark, hvoraf de to sidste (Arbejdsgiverforeningen i regi af DI) har indgået overenskomst. Disse foreninger er selvstændige og adskilte. Lægforeningen giver derimod adgang til medlemskab for alle læger, men fungerer som en hovedforening bestående for så vidt angår erhvervsaktive medlemmer af tre foreninger: Foreningen af Yngre Læger, Praktiserende Lægers Organisation og Foreningen af Speciallæger og Forhandlingsberettigede Foreninger. Der indgås i et vist omfang overenskomster mellem Yngre Læger og PLO. Herudover eksisterer en arbejdsgiverorganisation for praktiserende læger, PLA, som har indgået overenskomst for lægesekretærer, sygeplejersker mv. Tandlægeforeningen organiserer alle tandlæger og indgår overenskomster både som arbejdsgiverorganisation i forholdet til klinikassistenter og som lønmodtagerorganisation i forhold til Kommunernes Landsforening. Der eksisterer herudover en faglig organisation for ansatte tandlæger, ATO, som også er overenskomstpart i forhold til Kommunernes Landsforening.

samtidigt opnå, at de er omfattet af almindelige arbejdsretlige- og ansættelsesretlige regler.

Denne modsætning har også til følge, at der vil være juridiske udfordringer ved begge de foreslåede modeller. Ingen af udfordringerne gør modellerne uigennemførlige, men de kan sætte grænser for, i hvor høj grad ønsket om at sikre ordnede og gode vilkår for de ansatte fysioterapeuter kan gennemføres.

Der kan derfor næppe tænkes en model, som til fulde sikrer en gennemførelse af dette ønske.

I model 2 er det navnlig dobbeltheden i, at Danske Fysioterapeuter både skal varetage arbejdstagerinteresser og fortsat også være en organisation for arbejdsgivermedlemmer, som kan give anledning til tvivl om en overenskomsts arbejdsretlige status.

I model 3 er det navnlig indholdet i den påtænkte standardkontrakt og spørgsmålet om hvorvidt kontrakten skal være obligatorisk, der kan give retlige udfordringer i forhold dels til de konkurrenceretlige regler, dels i forhold til hvor langt Danske Fysioterapeuter foreningsretligt kan gå, i forhold til at styre arbejdsgivernes erhvervsudøvelse.

Den fravalgte model 1 er enklere i sin interessevaretagelse og indebærer færre juridiske udfordringer. Ud fra en rent juridisk betragtning kan den derfor være at foretrække. Organisationsmæssige, faglige og politiske hensyn kan imidlertid tale for de andre modeller.

### 3. De foreslåede modeller

Modellerne er beskrevet på et overordnet plan i et notat af 10. januar 2017 med titlen "Ordnete forhold – én forening" og i nogle udkast til yderligere notater. Jeg er ikke bekendt med forslag til vedtægtsændringer, standardkontrakter eller tilsvarende. Vurderingen kan derfor ikke udtrykke en endelig afklaring af præcist hvilke retlige udfordringer de to modeller vil indebære, da de valg, der træffes ved vedtægternes og standardkontrakternes konkrete udformning vil påvirke vurderingen.

De to modeller er beskrevet som model 2 og 3, idet en tidligere model 1 er fravalgt af hovedbestyrelsen.

Model 2 er beskrevet som en model, hvorefter der etableres en egentlig selvstændig arbejdsgiverforening for de selvstændige fysioterapeuter, der er arbejdsgivere. Disse fysioterapeuter skal dog – ligesom indlejere og ansatte fysioterapeuter – stadig være medlemmer af Danske Fysioterapeuter, da Danske Fysioterapeuter også varetager fagets almindelige erhvervsinteresser, faglige og uddannelsesmæssige interesser og med henblik på, at arbejdsgiverrepræsentanter skal deltage i det udvalg, der varetager forhandlingerne med regionerne vedrørende praksisoverenskomsten. Det er hensigten, at arbejdsgiverforeningen skal forhandle og indgå en overenskomst med Danske Fysioterapeuter vedrørende løn- og ansættelsesforhold for de ansatte fysioterapeuter på praksisområdet.

Model 3 er beskrevet som en model, hvorefter der etableres fraktioner hhv. for arbejdsgivere og for arbejdstagere inden for Danske Fysioterapeuter, der dermed fortsætter som én samlet organisation. Der skal ikke indgås overenskomster mellem arbejdsgiverfraktionen og arbejdstagerfraktionen. De to fraktioner skal i stedet forhandle en standardaftale/-kontrakt, som påtænkes anvendt i almindelighed. Det er hensigten, at kontraktens udformning besluttet af hovedbestyrelsen, hvis der ikke mellem arbejdsgiverfraktionen og arbejdstagerfraktionen kan opnås enighed. Der er efter beskrivelsen endnu ikke taget stilling til, om standardaftalens anvendelse skal være frivillig eller en pligt for Danske Fysioterapeuters medlemmer.

### 3. Juridiske udfordringer i de to modeller

Der gælder meget få almindelige lovregler for foreningens indretning. Udgangspunktet er derfor, bl.a. med baggrund i grundlovens § 78, at foreninger har ret til frit at indrette sin organisation og fastsætte bestemmelser om medlemmernes rettigheder og forpligtelser som man vil.

Som udgangspunkt kan Danske Fysioterapeuter derfor frit vælge hvordan man vil organisere sine medlemmer, herunder om man vil etablere flere foreninger, og hvilke rettigheder og pligter man vil tillægge/pålægge sine medlemmer, så længe der er tale om lovlige forhold.

Udover lovgivningsrammen begrænses foreningers adgang til at indrette sig, som de vil, af nogle almene retsgrundsætninger, blandt andet vedrørende saglighed, lighed og fri erhvervsudøvelse.

Udover den foreningsretlige problemstilling og den konkurrenceretlige problemstilling, som Danske Fysioterapeuter har rejst, giver modellerne navnlig anledning til arbejdsretlige overvejelser, idet et hovedformål med den drøftede strukturændring er at skabe en ordnet arbejdsretlig ramme for de ansatte fysioterapeuter. De arbejdsretlige og konkurrenceretlige overvejelser er i øvrigt indbyrdes forbundne som det fremgår nedenfor.

En ny struktur kan også give anledning til andre juridiske overvejelser, herunder f.eks. om fordelingen af Danske Fysioterapeuters formue og øvrige rettigheder, om adgangen til at udpege repræsentanter i f.eks. i offentligretlige nævn og råd, om Danske Fysioterapeuters medlemskab af andre organisationer og om adgangen til at forhandle praksisoverenskomsten. Vurderingen af sådanne problemstillinger falder uden for rammerne af dette notat, som angår de hovedproblemstillinger, der udspringer af de beskrevne ønsker og de modeller, der er drøftet af Danske Fysioterapeuters hovedbestyrelse.

Vurderingen af om de foreslåede modeller kan komme i konflikt med almene foreningsretlige grundsætninger samt af de arbejdsretlige og konkurrenceretlige problemstillinger beskrives nedenfor særskilt i forhold til hver af de to modeller.

### 3.1 Model 2

#### *Foreningsretlige spørgsmål*

Modellen indebærer efter det beskrevne ingen pligt for arbejdsgivermedlemmerne til at melde sig ind i arbejdsgiverforeningen. De kan altså frit vælge, om de vil være medlemmer af arbejdsgiverforeningen, af Danske Fysioterapeuter, af begge eller af ingen af foreningerne.

Efter det for mig oplyste vil fysioterapeuter, herunder de der er arbejdsgivere, også fremover kunne drive deres virksomhed – herunder med ydernummer efter praksisoverenskomsten – uanset, om de er medlem af Danske Fysioterapeuter, af arbejdsgiverforeningen eller ingen af foreningerne. Der er altså heller ikke en "de facto"-forpligtelse til at være medlem af Danske Fysioterapeuter eller af arbejdsgiverforeningen.<sup>2</sup>

Foreningsretligt er der dermed heller ikke noget problem i, at de fysioterapeuter, der vælger at melde sig ind i arbejdsgiverforeningen forpligtes af en overenskomst, som arbejdsgiverforeningen måtte indgå med Danske Fysioterapeuter.

Den foreningsretlige lighedsgrundsætning vil dog formentligt indebære, at Danske Fysioterapeuters dobbelte varetagelse af almene fagsinteresser og snævre arbejdstagerinteresser, bør afspejle sig i forskellig i kontingentindbetaling eller tilsvarende foranstaltninger, som sikrer, at der ikke sker en væsentlig omfordeling af medlemmernes indbetalinger og Danske Fysioterapeuters formue til arbejdstagersidens fordel.

#### *Arbejdsretlige spørgsmål*

Som omtalt i de oversendte udkast til notater kan den frie adgang til at indmelde sig i arbejdsgiverforeningen eller lade være, have den følge, at det kun er få arbejdsgivermedlemmer, der træffer dette valg, med den virkning, at en overenskomst kun får en begrænset udbredelse. Man kan med almindelige kollektive kampskridt forsøge at overbevise de selvstændige om, at de skal indmelde sig i arbejdsgiverforeningen eller på anden vis blive omfattet af en overenskomst. En beslutning hos Danske Fysioterapeuter om at iværksætte konflikt vil imidlertid være kompliceret af, at der kan blive tale om konflikt med Danske Fysioterapeuters egne medlemmer. Der er risiko for, at man reelt får konflikten ind i foreningen fremfor at håndtere den i den sædvanlige arbejdsretlige ramme.

Arbejdsgivernes fortsatte medlemskab af Danske Fysioterapeuter vil herudover indebære en usikkerhed om, hvorvidt den indgåede overenskomst er en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand. Det følger af arbejdsretlig praksis, at der skal foreligge to uafhængige organisationer til varetagelse af henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerinteresser, før der foreligger en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand.

Selvom arbejdsgiverforeningen er en selvstændig forening med egne vedtægter, ledelse og formue vil dette i den foreslåede model ikke være tilfældet for Danske Fysioterapeu-

<sup>2</sup> En modificering af modellen hvorved arbejdsgiverne – formelt eller de facto – søges pålagt en pligt til at melde sig ind i arbejdsgiverforeningen, vil efter al sandsynlighed stride mod den negative foreningsfrihed, som er sikret bl.a. ved menneskerettighedskonventionen.

ter. Modellen forudsætter nemlig at arbejdsgiverne fortsat i meget høj grad skal være medlemmer af Danske Fysioterapeuter. Selvom lønmodtagerinteressebevarelsen i et vist omfang kan udskilles til særlige foreningsretlige organer, vil foreningen som sådan næppe være upåvirket af hensyntagen til arbejdsgivermedlemmerne, f.eks. i forhold til at indlede konflikt, anlægge voldgiftssager o.lign. På grund af foreningsretlige lighedsprincipper vil man også kunne komme i den situation, at det er et arbejdsgivermedlem, som er Danske Fysioterapeuters formand under en konflikt.

Arbejdsretten har i dom af 28. april 1982 (AT 1982/36 (9524)) afvist, at en overenskomst indgået mellem Ansatte Arkitekters Råd og Praktiserende Arkitekters Råd, der hver især udgjorde medlemsorganisationer i det daværende Danske Arkitekters Landsforbund, var en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand. På samme vis afviste Højesteret i U1946.353H, at en overenskomst indgået mellem Kristelig Fagforening og Kristelig Arbejdsgiverforening, der dengang var underafdelinger af Kristeligt dansk Fællesforbund, udgjorde en overenskomst i arbejdsretlig forstand.<sup>3</sup>

Præcist hvilken grad af selvstændighed, der skal til for at der foreligger en overenskomst i arbejdsretlig forstand, kan ikke afgøres entydigt ud fra den foreliggende retspraksis, men den beskrevne model 2 indebærer en risiko for, at der ikke er den fornødne uafhængighed. Denne risiko ville næppe eksistere i den fravalgte model 1 (som ikke i øvrigt omtales i dette notat).

Det forhold, at en overenskomst ikke er en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand, vil ikke være ensbetydende med, at overenskomsten er uden virkning. Der vil i stedet være tale om en foreningsretlig beslutning/vedtagelse, hvis retsvirkninger kan pådømmes af domstolene.

Det er imidlertid væsentligt at være opmærksom på at de almindelige arbejdsretlige regler og principper ikke finde direkte anvendelse på en sådan ikke-arbejdsretlig overenskomst. Der vil f.eks. ikke være konfliktret, bodssystem eller nogen af de øvrige arbejdsretlige sanktioner og systemer, som normalt sikrer overenskomsters overholdelse og videreførelse. Det må også forventes, at en arbejdsgivers forpligtelse efter en sådan ikke-arbejdsretlig overenskomst vil ophøre ved udmeldelse af arbejdsgiverforeningen, hvis vedkommende ikke på anden vis – f.eks. ved underskrift – har forpligtet sig til at følge overenskomsten. Retsstillingen ved en sådan ikke-arbejdsretlig overenskomst vil i realiteten komme til at minde om retsstillingen ved en obligatorisk standardaftale, som omtalt nedenfor vedrørende model 3.

### *Konkurrenceretlige spørgsmål*

Hvis en overenskomst indgået mellem arbejdsgiverforeningen og Danske Fysioterapeuter anses som en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand, er den regulering, der sker

<sup>3</sup> Som beskrevet i note 1 er der på arkitektområdet siden da sket en opsplitning af organisationerne på arkitektområdet. Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening har i årenes løb udviklet sig til selvstændige organisationer, således at deres overenskomster nu anerkendes som egentlige overenskomster, jf. Arbejdsrettens dom af 27. maj 2003.

af lønforholdene i overenskomsten konkurrenceretligt uproblematisk. Det skyldes, at "løn- og arbejdsforhold" er undtaget fra konkurrenceloven, jf. lovens § 3. Undtagelsen omfatter utvivlsomt bestemmelser om løn og arbejdsvilkår for ansatte i en kollektiv overenskomst.

Hvis overenskomsten mellem arbejdsgiverforeningen og Danske Fysioterapeuter ikke anses som indgået mellem uafhængige parter og dermed ikke anses for en kollektiv overenskomst i arbejdsretlig forstand, er der en vis usikkerhed om hvorvidt den vil være omfattet af undtagelsen i konkurrencelovens § 3. Ingen af de tilfælde jeg har nævnt ovenfor, hvor overenskomster ikke blev anset som kollektive overenskomster i arbejdsretlig forstand, er mig bekendt blevet bedømt konkurrenceretligt. Der er derfor ikke sikre holdpunkter i retspraksis for, om undtagelsen i konkurrencelovens § 3 også gælder sådanne ikke-arbejdsretlige overenskomster.

For så vidt vil en ikke-arbejdsretlige overenskomst uændret angå løn- og arbejdsforhold, hvilket taler for at undtagelsen også finder anvendelse herpå.<sup>4</sup> Konkurrencerådet har i en erklæring af 31. oktober 2001 udtalt, at de dele af vedrørende DBUs standardspillerkontrakt der angik løn- og arbejdsforhold var undtaget fra lovens § 3. Samlet er der derfor mest, der taler for, at også en ikke-arbejdsretlig overenskomsts bestemmelser om løn- og arbejdsforhold er omfattet af undtagelsen fra konkurrenceloven.

Derimod omfatter bestemmelsen i konkurrencelovens § 3 ikke aftaler om vilkår for selvstændigt erhvervsdrivende. I det omfang det også er hensigten, at indlejerens vilkår skal reguleres i en eller anden form for aftale mellem arbejdsgiverforeningen og Danske Fysioterapeuter, vil den derfor være omfattet af konkurrenceloven. Om en sådan aftale konkret er i strid med konkurrenceloven afhænger af aftalens specifikke indhold. En detaljeret beskrivelse af hvilke konkurrencebegrænsende aftaler, der er lovlige, ligger uden for rammerne af dette notat. Udgangspunktet er dog, at bestemmelser om priser (herunder vederlag til selvstændige) er ulovlige, jf. konkurrencelovens § 6, stk. 2, nr. 1.

Hvis der er tvivl om hvorvidt aftaler er i strid med konkurrenceloven, kan man anmode Konkurrencerådet om en såkaldt ikke-indgrebserklæring efter lovens § 9. Rådet afgav f.eks. en sådan erklæring for så vidt angår de dele af DBUs spillerkontrakt, som ikke var omfattet af konkurrencelovens § 3.

<sup>4</sup> Der er imidlertid forekommet at bestemmelser uden for kollektive overenskomster, som indholdsmæssigt kan ligne bestemmelser om lønforhold, er anset som omfattet af konkurrencelovens anvendelsesområde. I en kendelse af 27. december 1994 fandt Konkurrenceankenævnet, at prislister besluttet af Dansk Journalistforbund og Pressefotografforbundet for pressefotos fra freelancefotografer ikke var bestemmelser om løn- og arbejdsforhold. Det modsatte resultat nåede Konkurrenceankenævnet i en kendelse af 27. april 1999 vedrørende Dansk Journalistforbunds vejledende vilkår for freelancejournalistik, som også indeholdt timelønssatser. Disse vejledende vilkår var altså undtaget fra konkurrenceloven. I en afgørelse af 26. oktober 2005 fandt Konkurrencerådet, at Praktiserende Dyr lægers Arbejdsgiverforenings eneret til at forhandle aftaler med Fødevarestyrelsen var omfattet af undtagelsen.

### 3.2 Model 3

#### *Foreningsretlige spørgsmål*

Det er foreningsretligt uproblematisk at oprette fraktioner efter medlemmernes erhvervsmæssige status, og det er velkendt i mange faglige organisationer, at man har en faglig opdeling indenfor organisationen. Der er således ingen foreningsretlige problemer i, at arbejdsgivermedlemmer automatisk indmeldes i en arbejdsgiverfraktion og arbejdstagermedlemmer i en arbejdstagerfraktion, så længe der ikke sker en usaglig forskelsbehandling af de enkelte medlemmer og fraktioner. En sådan pligtmæssig indmeldelse i en fraktion adskiller sig principielt set ikke fra en pligtmæssig geografisk opdeling af medlemskredsen.

Som modellen er beskrevet for mig er det endnu ikke afklaret, om anvendelse af standardaftalen skal være vejledende eller obligatorisk.

I det omfang af standardaftalen er frivillig, ser jeg ingen foreningsretlige udfordringer heri.

Hvis den frivillige anvendelse af standardaftalen kombineres med forskellige former for "præmiering" eller "udskamning", f.eks. i form af smiley-ordninger eller "skamstøtter" vil frivilligheden kunne blive illusorisk. Negative markeringer vil formentligt kun kunne anvendes i et neutralt og begrænset omfang. Modsat vil de selvstændige, der vælger at følge standardaftalen utvivlsomt være berettiget til at fremhæve dette, f.eks. i stillingsopslag. De vil også kunne tildeles særlige logoer eller lignende, som kan indsættes i stillingsopslag.

Skal anvendelsen af standardaftalen derimod være en foreningsretlig pligt, er det muligt at en sådan pligt vil begunstige arbejdstagersiden på bekostning af arbejdsgiversiden eller vice versa. Der vil også kunne rejses spørgsmål om hvorvidt der på usaglig vis vil ske en begrænsning af medlemmernes frie erhvervsudøvelse.

I U 2009.248H<sup>5</sup> tog Højesteret stilling til om DBUs standardspillerkontrakt var bindende for spillerne. Højesteret fandt at dette var tilfældet, da kontrakten ikke greb urimeligt ind i spillernes udøvelse af deres erhverv.

På den baggrund er det min vurdering, at der foreningsretligt kan udarbejdes en standardkontrakt, som medlemmerne af Danske Fysioterapeuter er forpligtet til at anvende.

<sup>5</sup> Efter DBUs vedtægter gjaldt en standardspillerkontrakt for Spillerforeningens medlemmer. Spillerforeningen anlagde derfor sag mod Dansk Boldspil-Union blandt andet med påstand om, at spillerkontrakten ikke skulle være bindende for Spillerforeningens medlemmer. DBU blev frifundet. Landsretten henviste til, at man ikke fandt det godtgjort, at kontrakten pålagde spillerne restriktioner i deres frie erhvervsudøvelse, som på et foreningsretligt grundlag kunne begrunde, at spillerne ikke var forpligtet af kontrakten. Højesteret lagde i forlængelse heraf vægt på, at kontrakten tog hensyn til den overenskomst, som Spillerforeningen havde med Divisionsforeningen, og på at de konkrete indsigelser, som Spillerforeningen havde rejst imod kontrakten, angik bestemmelser, der ikke havde væsentlig betydning for medlemmernes udøvelse af deres erhverv og som ikke på en urimelig måde greb ind heri.

Det følger imidlertid modsætningsvist af DBU-dommens begrundelse, at en standardkontrakts konkrete indhold kan indebære urimelige indskrænkninger i medlemmernes frie erhvervsudøvelse. Retspraksis om sådanne foreningsbestemmelser er meget sparsom, og det er derfor vanskeligt præcist at afgrænse, hvilke standardbestemmelser medlemmerne foreningsretligt kan forpligtes til at følge.

Som modellen er beskrevet for mig, er tanken, at standardkontrakten skal indeholde – eller være ledsaget af – krav om et vist minimumsvederlag for de ansatte. En sådan bestemmelse regulerer et af de centrale elementer i ansættelsesforholdet væsentligt mere intensivt end det, der var tilfældet i relation til DBUs standardspillerkontrakt. Det er derfor min vurdering, at der er en vis risiko for, at et krav om en vis minimumsløn, som arbejdsgivermedlemmer er forpligtet til at efterleve, vil kunne blive tilsidesat som stridende mod grundlæggende foreningsretlige principper.

Med baggrund i den sparsomme retspraksis på området kan jeg ikke vurdere med nogen grad af sikkerhed, om en bestemmelse om minimumsløn i sidste ende vil blive tilsidesat af domstolene, men der er under alle omstændigheder en risiko for, at bestemmelsens berettigelse vil blive anfægtet, og at der dermed – i hvert fald i en vis periode – vil være en usikkerhed om standardkontrakten, hvilket vil modvirke ønsket om at skabe ordnede forhold.

Hvis standardkontraktens konkrete udformning gør, at den foreningsretligt kan være obligatorisk for medlemmerne, vil en manglende efterlevelse kunne sanktioneres på samme vis som øvrige foreningsretlige forpligtelser. Afhængigt af grovheden vil det i sidste ende kunne være med eksklusion.

#### *Arbejdsretlige problemstillinger*

I model 3 tilsigtes ingen overenskomst indgået, hvorfor der ikke er nogle arbejdsretlige problemstillinger.

#### *Konkurrenceretlige problemstillinger*

Undtagelsen i konkurrencelovens § 3 vil, med udgangspunkt i de afgørelser der er nævnt ovenfor om model 2, navnlig erklæringen vedr. DBUs standardspillerkontrakt, formodentlig også betyde, at en standardkontrakt er undtaget fra loven.

En standardkontrakt for indlejere vil heller ikke i model 3 kunne undtages fra konkurrencelovens område, jf. bemærkningerne herom ovenfor vedrørende model 2, som tilsvarende vil være gældende for model 3.

København den 21. februar 2017

Asger Tue Pedersen



Mads Bendix Skelbæk-Knudsen