

Dohody mezi zaměstnavateli mohou mít protisoutěžní charakter

Dentons aktuálně

Červen 2023

Grow | Protect | Operate | Finance

Úřad pro ochranu hospodářské soutěže („Úřad“) vydal informační list pojednávající o soutěžních aspektech dohod na trhu práce.

Podle Úřadu existují určité typy dohod mezi zaměstnavateli, které mohou mít negativní dopady na vzájemnou soutěž o kvalifikované zaměstnance. Jedná se zejména o dohody o vzájemném neoslovování či nenajímání zaměstnanců. Jako problematickou Úřad rovněž vnímá jakoukoli koordinaci mezi zaměstnavateli ohledně odměňování či jiných pracovních podmínek zaměstnanců.

Úřad se hodlá v rámci svých priorit do budoucna na tyto typy dohod více zaměřit. Lze více než doporučit, aby firemní compliance programy reflektovaly i tyto situace a přispěly tím k minimalizaci rizika uzavření protisoutěžních dohod.

Na jaké typy dohod se Úřad zaměří?

Úřad ve svém informačním listu identifikoval několik typů problematických dohod mezi zaměstnavateli.

- Jako nejzávažnější Úřad vnímá **dohody o nenajímání zaměstnanců** (tzv. *no hire agreements*). V takovém případě si dva či více zaměstnavatelů *de facto* rozdělí trh práce týkající se vybraných profesí. Nejen, že si nebudou aktivně zaměstnance přetahovat, ale současně se dohodnou, že nezaměstnají pracovníka jiného zaměstnavatele, a to i v případě, když je takový uchazeč o zaměstnání osloví sám od sebe.
- Vedle toho budou rovněž jako problematické vnímány **dohody o neoslovování zaměstnanců** (tzv. *non-solicitation agreements*). Ujednání o jednostranném, či vzájemném neoslovování zaměstnanců bývá často součástí komplexních ujednání v rámci různých společných komerčních projektů. Typicky se může jednat např. o společný vývoj technologií v oblasti IT, společné developerské projekty, akvizice společností a podniků, o výzkum a vývoj v oblasti automobilového průmyslu apod.

- V neposlední řadě se Úřad rovněž zaměří na **kontrolu dohod o stanovení mezd či jiných odměn** (tzv. *wage-fixing agreements*). Takové dohody Úřad vnímá jako klasické dohody o stanovení cen (tzv. *price-fixing agreements*), které mohou být považovány za tvrdé kartelové dohody.

Jaké dohody mezi zaměstnavateli jsou dovolené?

Na rozdíl např. od kanadského soutěžního úřadu, který rovněž letos vydal pokyny¹ týkající se soutěžních aspektů dohod na trhu práce, se Úřad ve svém informačním listu podrobně nezaobírá možnými okolnostmi, které by uzavření předmětných dohod ospravedlňovaly.

V první řadě je nutné zdůraznit, že výše uvedená omezení se neuplatní na dohody v rámci jedné podnikatelské skupiny. Zde se uplatní klasická vnitroskupinová výjimka ze zakázaných protisoutěžních dohod. Společnosti v rámci skupiny (resp. ty které jsou součástí jednoho soutěžitele) se mohou svobodně domlouvat na tom, jakým způsobem budou koordinovat své chování vůči svým zaměstnancům či uchazečům o zaměstnání a jaké informace si budou v tomto ohledu vzájemně sdílet.

Vedle toho, jak Úřad správně uvádí, mohou být dohody, kterými se společnosti zavazují nepřetahovat si navzájem své zaměstnance (tzv. *no-poaching* dohody) typicky legitimizovány v rámci spojení soutěžitelů; a to pokud doba jejich trvání, zeměpisná oblast a jejich předmět nepřekračují to, co je skutečně nezbytné k dosažení cíle předmětné transakce. V tomto případě se jedná o tzv. doplňková omezení (*ancillary restraints*)², která jsou zpravidla schvalována příslušným soutěžním úřadem rozhodujícím o návrhu na povolení spojení.

Vedle toho si dokážeme představit, že se koncept doplňkových omezení uplatní i na jiné obchodní dohody mezi zaměstnavateli, tj. nejen na případy spojení soutěžitelů. Zde je možné se inspirovat nedávno zveřejněnými pokyny kanadského soutěžního úřadu, které výslovně hovoří o právní obraně v podobě tzv. *ancillary restraints defence* (ARD), kterou mohou podniky/zaměstnavatelé uplatnit v případě, když jsou kumulativně splněny následující podmínky:

- a. omezení (tj. např. v podobě *no-poaching*) je doplňkové ke komplexnější či samostatné dohodě, která zahrnuje stejné strany,
- b. toto omezení přímo souvisí a je přiměřeně nezbytné pro dosažení hlavní dohody mezi stranami, a
- c. hlavní dohoda sama o sobě, bez ohledu na předmětné omezení, není považována za protisoutěžní.

Jinými slovy, není možné, aby podnikatelé/zaměstnavatelé mezi sebou uzavírali dohody omezující svobodnou volbu povolání a soutěž na trhu práce, aniž by mezi nimi existoval materiální smluvní vztah, který by takové omezení dočasně legitimizoval.

Které podnikatelské sektory jsou dotčeny?

Zmíněná omezení a s nimi související pravidla platí pro všechny obory činností, u nichž dochází ke střetu nabídky a poptávky na trhu práce. Úřad v informačním listu identifikuje několik vybraných odvětví, v nichž jsou na zaměstnance kladeny vysoké nároky z hlediska jejich odbornosti, a které tím pádem mohou být náchylnější k uzavírání problematických dohod. Dle Úřadu se jedná zejména o sektory IT, zdravotnictví, automobilový průmysl, agenturní zaměstnávání, franšízy, vysoce odborné stavební práce, elektromontážní práce, oblast profesionálního sportu apod.

Na co si dát pozor?

Je nutné si uvědomit, že k uzavření protisoutěžní dohody může dojít i velmi neformální cestou, např. e-mailovou komunikací či prostřednictvím sociálních sítí. Nelze proto vyloučit, že k zakázané dohodě dojde například

¹ Viz *Enforcement guidance on wage-fixing and no poaching agreements* vydaný kanadským soutěžním úřadem (Competition Bureau) dne 18. ledna 2023.

² Viz Sdělení Evropské komise o omezení přímo souvisejících se spojováním a pro ně nezbytných (2005/C 56/03).

neformální komunikací HR manažerů na veletrhu práce. Doporučujeme proto nastavit jasná pravidla komunikace ohledně personálních otázek a otázek nábory nových zaměstnanců. Současně je nutné se vyhnout jakýmkoli diskusím na toto téma na platformě různých oborových asociací.

Úřad navíc ve svém informačním listu poskytuje návod, kterého by se měli soutěžitelé/zaměstnavatelé držet, aby předešli možnému porušení soutěžních pravidel. Ve stručnosti by zaměstnavatelé:

- měli vzájemně soutěžit o zaměstnance a eliminovat koordinaci ohledně zaměstnanecké politiky,
- neměli si vzájemně vyměňovat komerčně strategické personální informace,
- neměli se účastnit schůzek, kde se podobná témata projednávají (kromě sociálních dialogů a kolektivních dohod).

Jaká jsou rizika?

Vzhledem k tomu, že Úřad na toto téma vydal oficiální informační list, je nutné tuto problematiku nebrat na lehkou váhu. Lze očekávat, že úřad bude nadále monitorovat situaci na trhu práce, a bude se snažit o nápravu v případě zjištění možných protisoutěžních praktik.

Pokud by Úřad shledal některou dohodu týkající se omezení soutěže na trhu práce jako protiprávní, může stranám takové dohody uložit pokutu až do výše 10 % ročního obratu dané podnikatelské skupiny a současně zakázat plnění takové dohody. Vedle toho by takové ujednání bylo považováno za neplatné. V neposlední řadě by se strany dohody vystavovaly riziku soukromoprávních žalob na náhradu škody ze stran zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání.

Pokud budete mít jakékoliv dotazy, neváhejte nás kontaktovat.

Klíčové kontakty



Adam Přerovský

Seniorní advokát, Praha
T +420 236 082 241

adam.prerovsky@dentons.com
[LinkedIn profil](#)



Tomáš Pavelka

Advokát, Praha/Bratislava
T +420 236 082 222

tomas.pavelka@dentons.com
[LinkedIn profil](#)



Štěpánka Havlíková

Advokátka, Praha
T +420 236 082 264

stepanka.havlikova@dentons.com
[LinkedIn profil](#)



Matěj Pavlík

Advokátní koncipient, Praha
T +420 236 082 287

matej.pavlik@dentons.com
[LinkedIn profil](#)



Vladimír Kreiža

Advokátní koncipient, Praha
T +420 236 082 279

vladimir.kreiza@dentons.com
[LinkedIn profil](#)

O DENTONS

Dentons je největší globální právní firma světa, která prostřednictvím 21 000 špičkových odborníků působících ve více než 200 lokalitách ve více než 80 zemích klientům pomáhá rozvíjet, chránit, provozovat a financovat jejich podnikání. Polycentrický přístup, orientace na hodnoty a smysluplné cíle, aktivní uplatňování principů inkluze, diverzity, rovnosti a ESG nám umožňují měnit status quo v oboru s cílem prosazovat zájmy klientů.

dentons.com