

SOUTĚŽNÍ ASPEKTY DOHOD NA TRHU PRÁCE

Obsah

Úvodní slovo	3
Slovo místopředsedy	4
1. Dohody mezi zaměstnavateli z pohledu Úřadu	6
2. Zahraniční praxe v oblasti dohod mezi zaměstnavateli	11
3. Jak se (ne)chovat?	27
Závěr	30

Úřad pro ochranu hospodářské soutěže

tř. Kpt. Jaroše 7, 604 55 Brno

Redakční rada: Milena Marešová, Martin Švanda

Texty: Sekce hospodářské soutěže

Foto: archiv ÚOHS

Telefon: 542 167 111

E-mail: posta@uohs.cz

<https://www.uohs.cz>

Uzávěrka textu: 24. 4. 2023

Grafická úprava: Metoda, spol. s r. o.

Tisk: Tiskárna HELBICH, a. s.

Evidenční číslo periodického tisku: MK ČR E 23497

Úvodní slovo

Fungující hospodářská soutěž je jedním z klíčů otevírajících prosperující ekonomiku. Vedle jejích jednoznačně pozitivních vlivů na ceny, produkci, kvalitu, výběr a inovace zboží a služeb přispívá také k udržení otevřených a konkurenceschopných trhů práce. Ačkoliv ujednáním mezi společnostmi týkajícím se jejich zaměstnanců nebyla v Evropské unii dosud věnována taková pozornost jako ve Spojených státech amerických, v posledních letech se i evropské soutěžní úřady a Evropská komise stále častěji zaměřují na protisoutěžní dohody mezi zaměstnavateli. V říjnu 2021 ve svém projevu na konferenci *Nová éra vymáhání kartelů* zdůraznila výkonná místopředsedkyně Evropské komise Margrethe Vestager, do jejíž působnosti spadá oblast hospodářské soutěže, že Komise bude stále častěji stíhat atypické kartely, včetně jednání jako jsou dohody mezi soutěžiteli o stanovení výše vyplácených mezd (*wage-fixing*) nebo dohody o tom, že nebudou přijímat, najímat nebo usilovat o zaměstnance druhé strany (*no-poaching*).¹ Dle slov komisařky jsou *no-poaching* dohody nepřímým způsobem, jak udržet mzdy na nízké úrovni a omezit tak pohyb kvalifikovaných zaměstnanců tam, kde to ekonomice nejlépe slouží.²



doc. JUDr. PhDr. Petr Mlsna, Ph.D.
předseda Úřadu pro ochranu
hospodářské soutěže

Zejména v době ekonomické krize, již Česká republika v současnosti nepochybně čelí, by pracovní síly neměly být ochuzovány o příležitosti, které jim může nabídnout otevřený a konkurenceschopný trh práce. Soutěžní prostředí v oblasti pracovních trhů proto Úřad zařadil mezi oblasti, kterým aktuálně věnuje svoji pozornost.

Vzhledem k tomu, že v rámci své dozorové činnosti Úřad dosud nezaznamenává podněty na porušení soutěžních pravidel v oblasti pracovních trhů a nedisponuje tedy rozhodovací praxí v této oblasti, rozhodl se na problematiku kartelových dohod v oblasti trhů práce více upozornit vydáním tohoto informačního listu.

V něm poukazuje na soutěžněprávní aspekty nejčastějších typů dohod mezi zaměstnavateli, které mohou být považovány za protisoutěžní, tj. dohod typu *no-poaching* a *wage-fixing*.

Tento informační list přináší rovněž krátký exkurz do rozhodovací praxe zahraničních soutěžních úřadů, nabízí řadu modelových příkladů a má sloužit také jako praktická pomůcka pro všechny účastníky pracovních vztahů k posouzení souladnosti jejich postupů se zákonem č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů (zákon o ochraně hospodářské soutěže).³

Pevně věřím, že tato publikace bude společným, odborníkům na lidské zdroje a dalším osobám, které se podílejí na náborech zaměstnanců, užitečným pomocníkem při výkonu jejich činnosti, aby v jejím rámci nedocházelo k narušení hospodářské soutěže. Současně doufám, že podnikní některé subjekty, aby se na Úřad případně obrátily se svými podněty stran možného porušení soutěžních pravidel v oblasti trhů práce.

1 Ritz, C., Weber, H. The EU Commissioner for Competition Vestager announces increased focus on atypical cartels, including wage fixing or no-poach agreements in the labour market [online]. *concurrances.com*. 22. 10. 2021 [cit. 13. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrances.com/en/bulletin/news-issues/october-2021/the-eu-commissioner-for-competition-vestager-announces-increased-focus-on>

2 Speech by EVP M. Vestager at the Italian Antitrust Association Annual Conference – „A new era of cartel enforcement“ [online]. *ec.europa.eu*. 22. 10. 2021 [cit. 13. 2. 2023]. Dostupné zde: https://www.concurrances.com/IMG/pdf/speech_by_evp_m_vestager_at_the_italian_antitrust_association_annual_conference_-_a_new_era_of_cartel_enforcement_-_eu-ropian_commission.pdf?72385/ab53a9bf5e758be93de52f726420eb2f99a04962d4b57a9da18cd4a21483c51f

3 Dále též ZOHS.

Slovo místopředsedy

Posláním Úřadu je zajistit fungování trhů, které bude díky efektivní hospodářské soutěži přinášet prospěch spotřebitelům, respektive zvyšovat jejich blahobyť. Trhy práce přitom nejsou z působnosti hospodářské soutěže, potažmo ZOHS nijak vyňaty, a i na nich je proto třeba chránit soutěžní prostředí. Díky soutěži mezi zaměstnavateli dochází k poskytování výhod zaměstnancům (i potenciálním) v podobě vyšších mezd, přívětivějších benefitů nebo lepších pracovních podmínek. Soutěžitelé mají zájem mít kvalitní zaměstnance, díky kterým jsou efektivní a dosahují vyšších zisků. Z toho však těží i koneční spotřebitelé, jelikož konkurenceschopnější pracovní síla zpravidla umožňuje přicházet s širší nabídkou zboží a služeb, jejich vyšší kvalitou, varetou, či snižovat jejich ceny.

Z pohledu ochrany hospodářské soutěže je proto důležité podporovat trhy práce, na nichž zaměstnavatelé postupují nezávisle a konkurenčně, což přispívá k efektivní alokaci pracovních sil, větší produktivitě a inovacím. Z hlediska soutěžních pravidel je přitom irelevantní, v jaké oblasti zaměstnavatelé působí, zda poskytují služby nebo se věnují produkci zboží; rozhodující je vzájemná soutěž o zaměstnance, tedy konkurenční postavení společností na poptávkové straně trhu práce, ze kterého profitují především samotní zaměstnanci.

Praxe ukazuje, že zaměstnavatelé namísto konkurenčního boje o co nejkvalitnější zaměstnance leckdy přistupují k vzájemným ujednáním s cílem koordinovat své jednání na trhu práce. Takové dohody však mohou být v rozporu s § 3 ZOHS, případně čl. 101 Smlouvy o fungování Evropské unie.⁴ Problematické jsou z tohoto pohledu především dohody o zákazu přetahování zaměstnanců⁵, tzv. *no-poaching* dohody. Cílem těchto dohod je eliminace vzájemné soutěže zaměstnavatelů o zaměstnance. Jinými slovy, jejich podstatou je omezení možnosti zaměstnavatelů oslovovat (*to solicit*) zaměstnance jiného soutěžitele s nabídkou práce (někdy označováno také jako tzv. *cold call*) nebo zaměstnávat (*to hire*) zaměstnance jiného soutěžitele (bez souhlasu ostatních účastníků dohody). Jakkoliv účelem některých z těchto typů ujednání může být ochrana investic do získání a udržení zaměstnanců a obavy o vybudované know-how, tyto dohody mohou často představovat porušení soutěžních pravidel.

S praktikami *no-poaching* úzce souvisí také tzv. dohody typu *wage-fixing*, jejichž prostřednictvím zaměstnavatelé harmonizují či standardizují mzdy⁶ nebo jiné podmínky odměňování zaměstnanců, tj. stanovují jejich konkrétní výši nebo možný rozsah. Tyto dohody poškozují zaměstnance a mohou mít rovněž negativní dopad na hospodářskou soutěž, neboť vedou k nižším odměnám oproti situaci, kdy mezi sebou zaměstnavatelé o pracovní sílu skutečně soutěží. Tato ujednání navíc mohou obecně ovlivnit nejistotu spojenou s konkurenčním bojem o zaměstnance, a tím usnadnit další koluzi mezi zaměstnavateli.

Je třeba zdůraznit, že na rozdíl od tzv. konkurenčních doložek, které bývají standardně sjednávány v pracovních smlouvách mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, případně v jiných dohodách (například o obchodním zastoupení) a zaměstnanci jsou s nimi obeznámeni, mohou ovlivnit jejich podobu a sami



Mgr. Ing. Kamil Nejezchleb, Ph.D.
místopředseda pověřený vedením
Sekce hospodářské soutěže

4 Dále též SFEU.

5 Může se jednat také o osoby samostatně výdělečně činné, zejména tehdy, jsou-li v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců. Jako příklad lze uvést sportovce působící v klubech či týmech. Ačkoli jsou tito sportovci sami soutěžiteli, mají s kluby uzavřené (hráčské) smlouvy a *no-poaching* dohody klubů či týmů tak na ně mají stejné dopady jako na zaměstnance.

6 Tím jsou dále v textu míněny nejen mzdy, ale případně i platy a odměny z dohod.

se rozhodnout, zda na ně přistoupí, dohody o nepřetahování zaměstnanců i dohody o podmínkách odměňování zaměstnanců jsou uzavírány mezi zaměstnavateli (vzájemnými konkurenty na trhu práce) zpravidla utajeně, zaměstnanci o nich nevědí a nemohou je jakkoliv ovlivnit.

Pro úplnost je třeba zmínit, že v kontextu soutěžních pravidel na poli pracovně-právních vztahů může být teoreticky problematická i výměna důvěrných pracovně-právních informací, kdy jsou mezi soutěžiteli například sdíleny citlivé informace o nákladech na zaměstnance, jejich odměnách včetně příplatků za práci o víkendech a svátcích, nákladech na pojištění apod.⁷

Snahou Úřadu ve vztahu k trhům práce je aktuálně především více upozornit rovněž na jejich soutěžní aspekt a rozšířit povědomí odborné i laické veřejnosti v České republice o tom, že i v této oblasti může docházet k protisoutěžnímu jednání, především ve formě kartelových dohod mezi zaměstnavateli. Takové jednání může být Úřadem tvrdě potrestáno a zároveň mají poškozené subjekty možnost soukromoprávně žalovat případně vzniklé škody.

Úřad se v rámci svých priorit hodlá do budoucna zaměřit i na šetření dohod typu *no-poaching* či *wage-fixing* a lze tak důvodně očekávat, že se tyto dohody stanou předmětem konkrétních šetření a správních řízení vedených Úřadem. Lze proto doporučit, aby prevence podobných ujednání byla v budoucnu nedílnou součástí compliance programů soutěžitelů. V případě, že máte podezření či víte o takovýchto dohodách soutěžitelů, můžete na Úřad podat podnět, a to i anonymně. Pokud byste byli sami účastníkem takovýchto dohod, máte možnost využít tzv. leniency programu a získat imunitu z případných pokut, či dosáhnout jejich výrazného snížení.

7 Srov. například rozhodnutí *Bundeskartellamt* (německého soutěžního úřadu) č. j. B12-23/15 ze dne 26. 7. 2016. Shrnutí rozhodnutí dostupné zde: https://www.bundeskartellamt.de/SharedDocs/Entscheidung/DE/Fallberichte/Kartellverbot/2016/B12-23-15.pdf?__blob=publicationFile&v=3

1. Dohody mezi zaměstnavateli z pohledu Úřadu

1.1. Charakteristika dohod

V obecné rovině jsou zakázány všechny dohody, jejichž cílem nebo výsledkem může být narušení soutěže na trhu, pokud nemají pouze zanedbatelný dopad na hospodářskou soutěž.⁸ Negativní účinek, respektive výsledek je objektivní podmínkou a stran protiprávnosti jednání je irelevantní, zda byl stranami zamýšlen či nikoli. Uzavření zakázané dohody je ohrožovacím přestupkem, jehož následkem je ohrožení zájmu chráněného zákonem. Potencialita narušení soutěže je přitom vztažena k protisoutěžnímu cíli dohody i k jejímu protisoutěžnímu následku. Znakem potenciálního narušení soutěže je skutečnost, že dohoda musí vést alespoň ke snížení stupně nejistoty ohledně budoucího chování soutěžitelů na trhu. Z tuzemské i zahraniční judikatury totiž vyplývá obecný princip, že každý soutěžitel musí svou soutěžní strategii stanovovat samostatně a nezávisle.⁹ Zatímco u výsledkových dohod je třeba doložit jejich účinky na trhu, u cílových dohod není nutné se zabývat tím, jak konkrétně v jejich důsledku došlo k narušení hospodářské soutěže.¹⁰ Mezi dohody s cílem narušit hospodářskou soutěž typicky patří především dohody mezi konkurenty o určení cen, rozdělení trhu, omezení nebo kontrole výroby, tj. dohody negativně ovlivňující konkurenci na nabídkové straně trhu.

Mezi dohody narušující hospodářskou soutěž však patří i dohody na poptávkové straně trhu, jejichž prostřednictvím je snížena soutěž o vstupy nezbytné k výrobě nebo poskytování služeb. Právě takovým typem dohod jsou ujednání mezi zaměstnavateli¹¹ o nepřetahování zaměstnanců.¹² K těmto dohodám zpravidla dochází mezi zaměstnavateli, kteří jsou nejen konkurenty v soutěži o zaměstnance, tedy na poptávkové straně trhu práce, ale konkurují si i na nabídkové straně trhu, na němž působí, nabídkou svých produktů či služeb. V některých případech však tyto dohody mohou být uzavírány i mezi zaměstnavateli, kteří jsou vůči sobě v konkurenčním postavení pouze v soutěži o zaměstnance, z hlediska nabídky zboží či služeb však působí na odlišných trzích. Jedná se o jakýsi pakt o neútočení na zaměstnance uzavíraný (písemnou či ústní formou) mezi zaměstnavateli, který může mít dvě podoby. Může se jednat o vzájemný závazek aktivně neoslovovat (*not to solicit*) zaměstnance druhé strany dohody, ačkoliv je lze najmout, anebo může jít o vzájemný závazek nenajímat (*not to hire*) zaměstnance druhé strany dohody.

Příklad č. 1

Společnost A a společnost B mají uzavřenou dohodu o vzájemném aktivním neoslovování (*not to solicit*) zaměstnanců (viz schéma 1). Společnost B tak nemůže přímo oslovit zaměstnance společnosti A s nabídkou práce. Nicméně pokud například zaměstnanec společnosti A sám odpoví na veřejný inzerát, může ho společnost B zaměstnat.

8 Viz § 3 odst.1 ZOHS, případně § 101 SFEU.

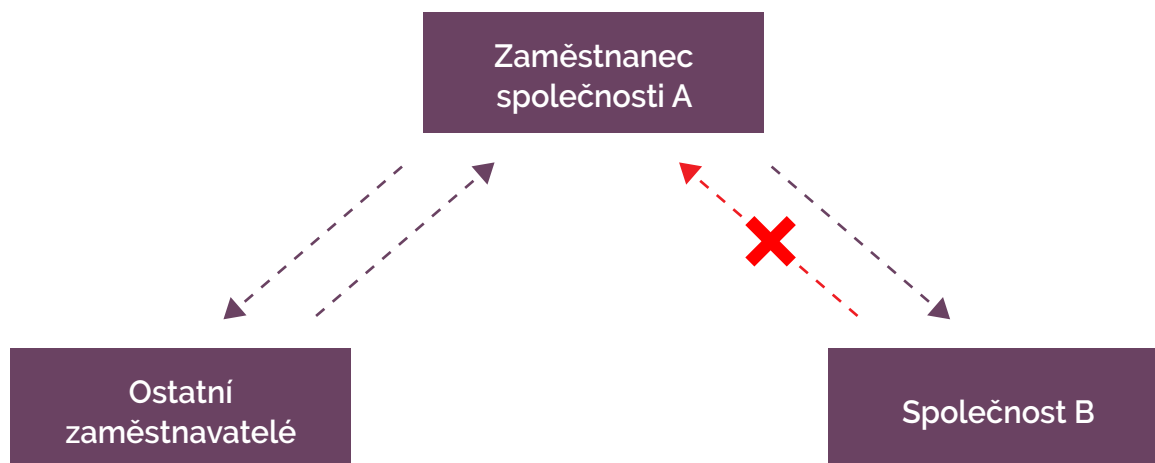
9 Viz například rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 2. 2009 č. j. 1 Afs 78/2008-721 ve věci *Stavební spořitelny*, odst. 57 nebo rozsudek Soudního dvora ze dne 4. 6. 2009 ve věci C-8/08, *T-Mobile Netherlands BV, KPN Mobile NV, Orange Nederland NV, Vodafone Libertel NV v. Raad van bestuur van de Nederlandse Mededingingsautoriteit*, EU:C:2009:343, odst. 32.

10 Viz například sdělení Evropské komise – Pokyny k aplikaci čl. 81 odst. 3 Smlouvy ze dne 27. 4. 2004, odst. 21.

11 Nezbytnou podmínkou aplikace ZOHS je, aby zaměstnavatel splňoval definici soutěžitele ve smyslu § 2 ZOHS.

12 *No-poaching* dohoda může být uzavřena i formou rozhodnutí sdružení soutěžitelů.

Vstup nezbytný k výrobě nebo poskytování služeb (pracovní síla)



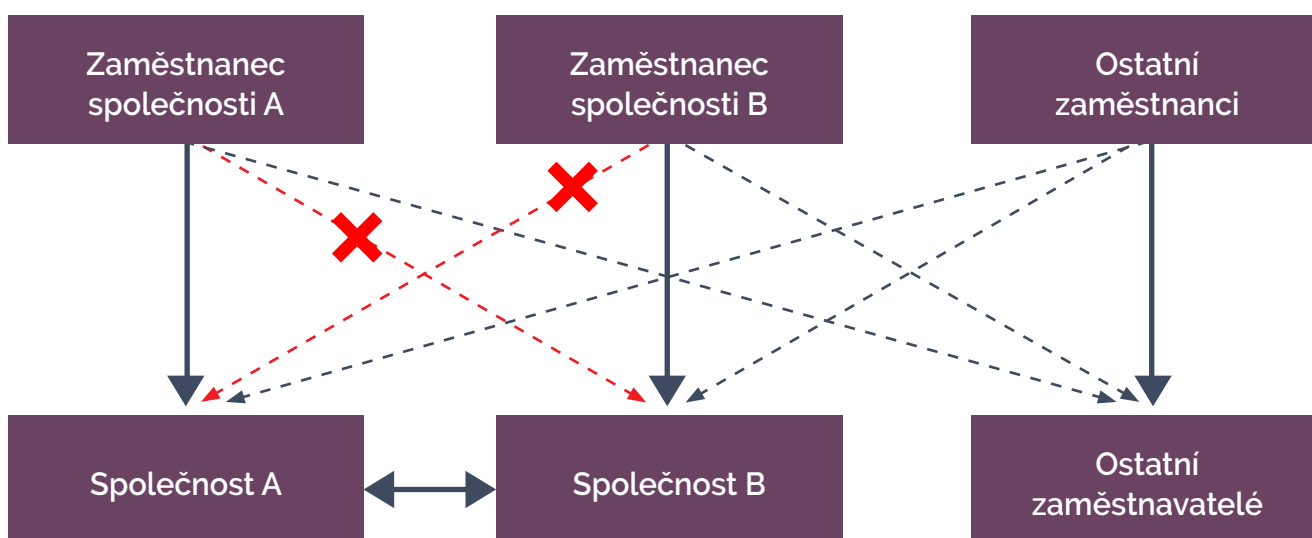
Zájemci o tento vstup (zaměstnavatelé)

Schéma 1 Příklad dohody o vzájemném aktivním neoslovování pracovníků druhé strany dohody

Příklad č. 2

Společnost A a společnost B mají uzavřenou dohodu o vzájemném nenajímání (*not to hire*) zaměstnanců (viz schéma 2). V takovém případě nemůže být zaměstnanec společnosti A zaměstnán společností B. Obdobně zaměstnanec společnosti B nemůže být zaměstnán společností A.

Vstup nezbytný k výrobě nebo poskytování služeb (pracovní síla)



Zájemci o tento vstup (zaměstnavatelé)

Schéma 2 Příklad dohody o vzájemném nenajímání pracovníků druhé strany dohody

Na *no-poaching* ujednání je třeba pohlížet jako na *de facto* dohody o rozdělení trhu a nákupních zdrojů, tj. nákupní kartely.¹³ Tyto dohody jsou způsobilé narušit hospodářskou soutěž v mnoha ohledech, zejména mohou:

- (i) snížit mobilitu pracovníků, omezit je ve výběru zaměstnavatele, respektive v nabídce pracovních příležitostí, a v konečném důsledku negativně ovlivnit jejich mzdy či jiné odměny;
- (ii) snížit motivaci k investicím do lidských zdrojů;
- (iii) narušit alokaci vstupů práce (*labour inputs*), což může vést ke snížení množství a kvality zboží či služeb a/nebo zvýšení cen na navazujících trzích;
- (iv) omezit výrobu na navazujících trzích, a to v důsledku umělého omezení množství pracovní síly, kterou by mohli mít soutěžitelé v daném okamžiku k dispozici;
- (v) omezit inovace v odvětvích, kde je mobilita pracovní síly důležitým prvkem inovačního procesu;
- (vi) vést k rozdělení zákazníků, pokud mají pracovníci silné vazby na své zákazníky aj.

Ve většině případů dosud řešených evropskými soutěžní úřady byly *no-poaching* dohody postihovány v kontextu širších kartelů jakožto dohody s cílem narušit hospodářskou soutěž. V takových případech nemusí být vždy zřejmé, zda by i samotná (*stand-alone*) *no-poaching* dohoda byla kvalifikována jako cílová protisoutěžní dohoda. Nicméně rozhodnutí portugalského soutěžního úřadu v případě Fotbalové kluby (v podrobnostech viz dále),¹⁴ kde protisoutěžní jednání spočívalo pouze v *no-poaching* praktikách, napovídá, že na dohody o nepřetahování zaměstnanců lze nahlížet jako na cílové dohody. Tato pozice se jeví být souladná i s rozhodovací praxí Komise, dle které se tajné horizontální dohody o nákupu vstupů považují zásadně za dohody cílové.¹⁵

Z pohledu Úřadu je nejzávažnějším prohřeškem proti soutěžním pravidlům vzájemný závazek nenajímat (*not to hire*) zaměstnance druhé strany dohody. Na tento typ dohod bude Úřad nahlížet jako na cílová narušení hospodářské soutěže, neboť mají už ze své podstaty negativní dopad na soutěž. Striktně bude Úřad přistupovat i k vzájemnému závazku aktivně neoslovovat (*not to solicit*) zaměstnance druhé strany dohody, byť je zřejmé, že první ze dvou zmíněných závazků je z hlediska narušení hospodářské soutěže více škodlivý. Tím spíše pak budou tato ujednání závažnější, pokud k nim dochází nejen mezi konkurenty na poptávkové straně trhu práce, ale současně mezi potenciálními či skutečnými konkurenty na nabídkové straně trhu, na němž působí.

Úřad hodlá přísně nahlížet rovněž na dohody o stanovení mezd či jiných odměn (*wage-fixing*). Tyto dohody totiž lze přirovnávat ke klasickým dohodám o stanovování cen (*price-fixing*), tj. tvrdým kartelům.¹⁶ Vyplyvá to i z aktuálního návrhu nových pokynů k použitelnosti článku 101 Smlouvy o fungování Evropské unie na dohody o horizontální spolupráci, které má Úřad jakožto člen Evropské soutěžní sítě (ECN) k dispozici a které řadí dohody o stanovení mezd mezi cílové zakázané dohody. Tyto dohody mají totiž přímý negativní vliv na jednotlivce, tj. zaměstnance (i potenciální).

13 Tj. porušení § 3 odst. 2 písm. c) ZOHS.

14 Viz strana 15 informačního listu.

15 Posner, E., Volpin, C. Labor monopsony and European competition law [online]. *concurrences.com*. listopad 2020 [cit. 13. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrences.com/en/review/issues/no-4-2020/droit-et-economie/eric-a-posner>; rozhodnutí Komise ze dne 20. 10. 2004 ve věci COMP/C.38.238/B.2, *Raw Tobacco Spain*; rozhodnutí Komise ze dne 20. 10. 2005 ve věci COMP/C.38.281/B.2, *Raw Tobacco Italy*, konkrétně: „Dohody a/nebo jednání ve vzájemné shodě, jež přímo nebo nepřímo určují ceny transakcí nebo rozdělují množství, svou podstatou omezují hospodářskou soutěž. Přesněji řečeno, koordinace nákupního chování zpracovatelů v tomto případě ovlivnila zásadní prvky jejich soutěžního chování a bylo proto a priori schopno ovlivnit chování těchto podniků na jiných trzích, kde spolu soutěží, včetně navazujících trhů nižšího stupně. Jde o chování, které se konkrétně předpokládá v čl. 81 odst. 1 Smlouvy o ES.“

16 Srov. Colin-Dubuisson, C., Eichlin, J., Gonzalez, A. Enforcers around the globe set their sights on labor markets [online]. *concurrences.com*. září 2022 [cit. 28. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrences.com/en/review/issues/no-3-2022/legal-practice/enforcers-around-the-globe-set-their-sights-on-labor-markets>

Pokud zaměstnavatelé nemají uzavřenou *wage-fixing* dohodu, jsou nuceni soutěžit o pracovníky (viz schéma 3). Ať už z důvodu snahy udržet si stávající zaměstnance nebo získat nové. Vytváří to mimo jiné tlak na zaměstnavatele, aby zvyšovali mzdy, nabízeli lepší pracovní podmínky apod.

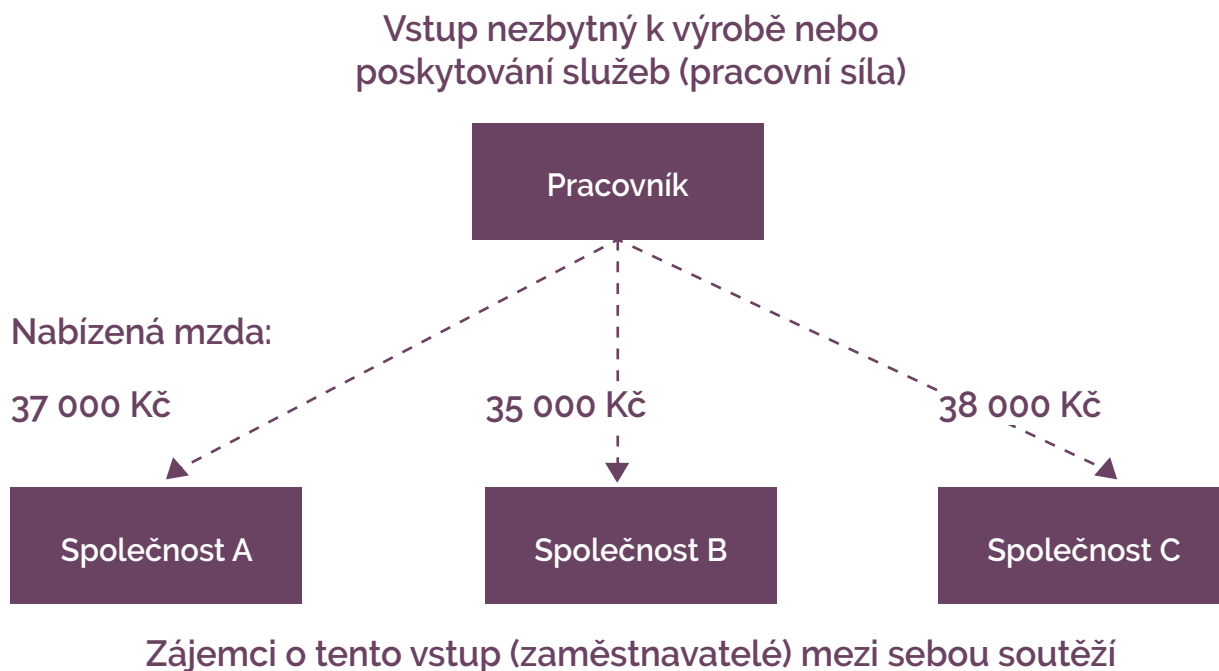


Schéma 3 Zaměstnavatelé nemají uzavřenou wage-fixing dohodu

Pokud však zaměstnavatelé mají takovou dohodu uzavřenou, není na ně vyvíjen takový tlak (viz schéma 4).

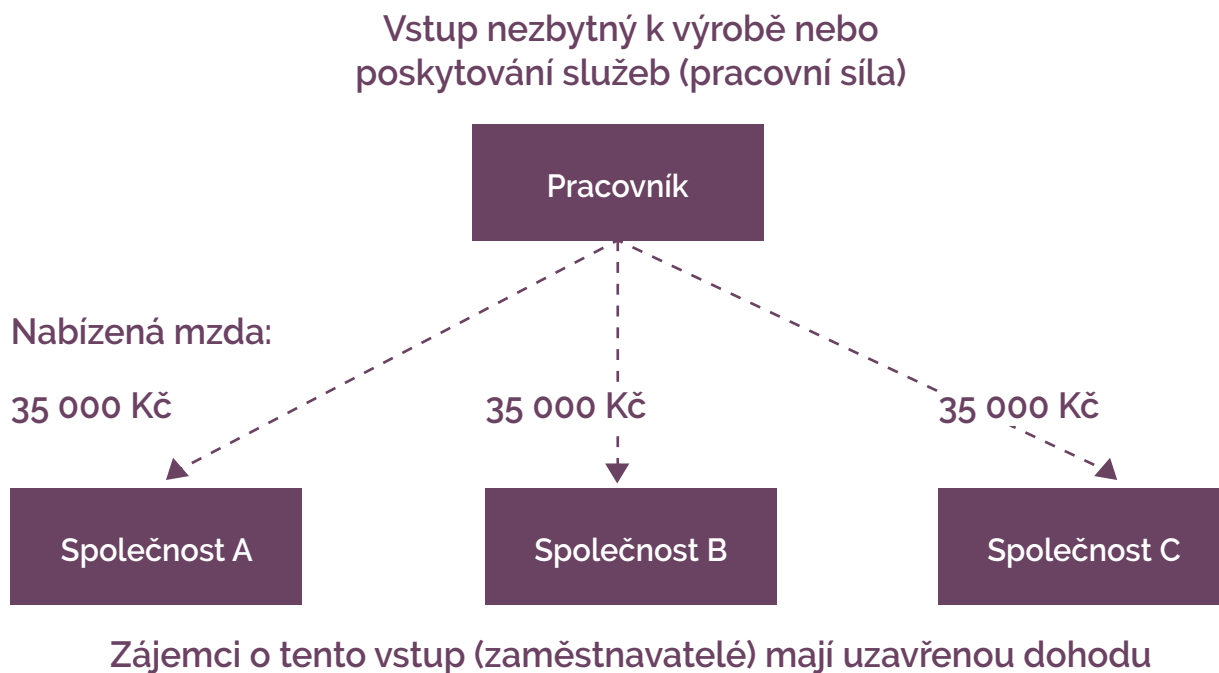


Schéma 4 Zaměstnavatelé mají uzavřenou wage-fixing dohodu

Ne všechna ujednání o zákazu přetahování zaměstnanců jsou však protisoutěžní. Například v případě fúzí či akvizic lze takové dohody akceptovat, pokud jsou součástí transakce, jsou nezbytné k jejímu provedení a jsou časově a územně omezené, jak je podrobněji rozebráno v kapitole 2.3.2. Také v oblasti franšíz si lze v některých případech představit shovívavější přístup, vždy však v závislosti na konkrétních okolnostech případu.

1.2. Oblasti náchylné k dohodám mezi zaměstnavateli

Za oblasti nejvíce náchylné k uzavírání *no-poaching* a *wage-fixing* dohod Úřad obecně považuje především odvětví, v nichž jsou na zaměstnance kladeny vysoké nároky z hlediska jejich odbornosti, specifických znalostí apod. a dále odvětví, kde dlouhodobě chybí dostatek kvalifikovaných pracovníků, kde jsou vysoké náklady na jejich získání a figuruje pouze několik velkých a významných zaměstnavatelů. Zde je navíc jejich negativní dopad rovněž nejvýraznější. Protisoutěžní dohody mezi zaměstnavateli však mohou být uzavírány i mezi malými a středními podnikateli, a to v nejrůznějších segmentech podnikání.

Specificky lze řadit mezi oblasti značně náchylné k protisoutěžním dohodám na trzích práce například:



2. Zahraniční praxe v oblasti dohod mezi zaměstnavateli

2.1. Evropská rozhodovací praxe – *no-poaching* dohody

Na úrovni Evropské unie zatím neexistuje výrazná rozhodovací praxe vztahující se k *no-poaching* (či *wage-fixing*) dohodám ve světle článku 101 SFEU. Za zmínku stojí pouze rozhodnutí Komise z roku 1998 ve věci *Pre-insulated Pipe Cartel*¹⁷, kde se v rámci širšího kartelu (rozdělení trhu a stanovování cen) posuzovalo i oslovování zaměstnanců konkurence. Konkrétně měla být součástí dohody systematická kampaň na odlákání klíčových zaměstnanců konkurenta prostřednictvím mimořádných mezd a jiných podmínek, aby tím konkurenta oslabili a eliminovali. Takové jednání pak bylo považováno za škodlivé pro hospodářskou soutěž, nicméně nejednalo se o *no-poaching* dohodu, tj. dohodu o zákazu přebírání zaměstnanců.¹⁸

Naopak na úrovni jednotlivých členských států Unie, respektive národních soutěžních úřadů, dochází v posledních letech ke zvýšené aktivitě v oblasti šetření těchto typů dohod mezi zaměstnavateli. Tyto případy mohou sloužit jako vodítko při posuzování obdobných forem jednání.

Úřad proto v této části publikace předkládá stručnou rešerši zahraniční rozhodovací praxe týkající se *no-poaching* dohod.¹⁹

2.1.1. Dopravní speditéři (Španělsko 2010)

Osm dopravních speditérů v rámci celkového sladění své tržní strategie, tj. širšího kartelu, uzavřelo dohodu, že nebudou najímat a oslovovat zaměstnance pracující pro konkurenta bez jeho předchozího souhlasu. Tento souhlas pak mohly udělit řídicí orgány příslušného konkurenta. Zmíněné jednání trvalo minimálně osm let. Jednání speditérů shledal španělský soutěžní úřad (*Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia*) v rozporu se soutěžním právem, posoudil jej jako cílovou dohodu a udělil sedmi dopravním speditérům pokuty v celkové výši lehce přes 14 milionů eur (nejen za *no-poaching*). Španělský soutěžní úřad uvedl, že dopravní speditérství je oblastí podnikání, která je klíčová pro konkurenceschopnost španělského hospodářství a pro zásobování národních trhů a je prováděno významnými poskytovateli tohoto typu služeb.²⁰ Z rozhodnutí pak ve vztahu k *no-poaching* dohodě plyne, že existence rizika oslovení a najmutí zaměstnance ze strany jiného soutěžitele dává zaměstnancům větší vyjednávací sílu a možnost požadovat atraktivnější odměnu, odpovídající poptávce po tomto pracovníkovi na trhu. Pokud je zde dohoda, že se nebudou najímat zaměstnanci nebo tak lze činit pouze po předchozím souhlasu, ztrácejí tím zaměstnanci vyjednávací sílu, což má dopad na jejich odměňování. Najímání pracovníků (zaměstnanců) je parametrem soutěže mezi soutěžiteli vzhledem k tomu, že pracovní faktor je nezbytným vstupem pro obchodní činnost. Cílem zmíněné dohody (i jejím výsledkem) pak bylo omezení soutěže mezi konkurenty (účastníky se kartelu) při získávání tohoto vstupu.²¹

17 Rozhodnutí Komise ze dne 21. 10. 1998 ve věci IV/35.691/E-4, *Pre-insulated Pipe Cartel*.

18 Srov. Kuhn, T., Sakellariou-Witt, S., Caroppo, C. A New Sense of Unease: The Rise of No-Poach and Wage-Fixing Concerns Under EU Competition Law [online]. *competitionpolicyinternational.com*. 11. 5. 2022 [cit. 28. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.competitionpolicyinternational.com/a-new-sense-of-unease-the-rise-of-no-poach-and-wage-fixing-concerns-under-eu-competition-law/>

19 *Wage-fixing* dohodám je věnována samostatná část, přestože se tato praktika objevila mnohdy společně s ujednáními typu *no-poaching* a byla často společně s nimi trestána v rámci širších kartelů.

20 Rozhodnutí *Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia* (španělského soutěžního úřadu) ve věci *Transitarios*, č. S/0120/08, ze dne 31. 7. 2010. Dostupné zde: https://www.cnmc.es/sites/default/files/104188_0.pdf

21 *Ibid.*; OECD roundtable. Competition Issues in Labour Markets – Note by Spain [online]. *oecd.org*. 5. 6. 2019 [cit. 20. 2. 2023]. s. 3-4. Dostupné zde: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)48/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)48/en/pdf)

2.1.2. Nemocnice (Nizozemsko 2010)

V roce 2009 uzavřelo 15 nemocnic nacházejících se v nizozemských provinciích Zeeland, Severní Brabantsko a Limburg dohodu s názvem „Společně pracujeme, společně trénujeme“ (*Samenwerken, samen opleiden*) ve snaze vypořádat se s nedostatkem anesteziologů a operačních asistentů a předejít nežádoucímu tlaku na zvyšování mezd na různých pozicích ve zdravotnictví. Tato dohoda pak mimo jiné obsahovala ustanovení, dle kterých:

- anesteziolog nebo operační asistent, který přestal pracovat pro jednu z nemocnic, jež k dohodě přistoupila, a započal pracovat pro pracovní agenturu nebo se stal osobou samostatně výdělečně činnou, nemohl být následně zaměstnán v některé z nemocnic, a to nejméně po dobu 12 měsíců, tj. *no-poaching* dohoda;
- nemocnice si sice zachovávají možnost příplatku za práci přesčas, nicméně náhrada byla omezena na maximálně 75 % hodinové mzdy příslušného zaměstnance, tj. *wage-fixing* dohoda.

Kauza se dostala až k nizozemskému odvolacímu civilnímu soudu (*Gerrechtshof's-Hertogenbosch*). Nemocnice ve vztahu k požadavku 12 měsíců argumentovaly, že dohoda byla nutná k zajištění kvality péče, přičemž konkrétněji uvedly, že jsou konfrontovány se zaměstnanci, kteří jeden den dají výpověď, aby se druhý den nabídli jako osoby samostatně výdělečně činné (případně jako zaměstnanci přidělení pracovní agenturou). Náklady na ně jsou pak podstatně vyšší než na stávající personál. Nizozemský odvolací civilní soud uvedl, že je dostatečně věrohodné, že k omezení nemocnice nepřistoupily s cílem omezit, či zamezit soutěži, nicméně výsledky dohody vedou k omezení hospodářské soutěže. Zaměstnanci mají omezené možnosti na trhu práce, pokud jde o nemocnice účastníci se dohody. Ačkoli stranami dohody nebyly všechny nemocnice ve výše uvedených provinciích, tvořily jejich podstatnou část. Zmíněné jednání, tj. jak nezaměstnávání po dobu 12 měsíců, tak i omezení výše příplatku za práci přesčas, soud nemocnicím do budoucna zakázal.²²

V souvislosti s případem lze zmínit, že v roce 2022 nizozemský soutěžní úřad (*Autoriteit Consument & Markt*) sestavil seznam, co je a není povoleno, když zaměstnavatelé v sektoru zdravotní péče spolupracují na zdravotnickém trhu práce. Dle nizozemského soutěžního úřadu zaměstnavatelé mohou spolupracovat při řešení nedostatku pracovníků na zdravotnickém trhu práce, ale jejich spolupráce nemůže poškodit pozice zdravotnických pracovníků.²³

2.1.3. Kosmetické produkty pro profesionální kadeřnictví (Španělsko 2011)

Osm společností vyrábějících kosmetické produkty pro profesionální kadeřnictví, jejichž podíl na španělském trhu profesionálních kadeřnických produktů byl přes 70 %, koordinovalo své jednání v letech 1989 až 2008 prostřednictvím pravidelných a systematických setkávání každého půl roku. Předmětem kartelu byla:

- výměna aktuálních a budoucích citlivých a strategických obchodních informací, mezi kterými byly mimo jiné například rovněž informace o mzdách a provizích jejich obchodních zástupců;
- gentlemanská dohoda, že si společnosti nebudou vzájemně oslovovat ani zaměstnávat členy prodejního týmu.

22 Rozhodnutí *Gerrechtshof's-Hertogenbosch* (nizozemského odvolacího civilního soudu) č. HD 200.056.331 ze dne 4. 5. 2010, ECLI:NL:RBSHE:2009:BK8011. Dostupné zde: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:GHSHE:2010:BM3366>

23 Autoriteit Consument & Markt. Collaborations among employers on health care labor market cannot harm health care workers [online]. *acm.nl*. 25. 11. 2022 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.acm.nl/en/publications/collaborations-among-employers-health-care-labor-market-cannot-harm-health-care-workers>; Autoriteit Consument & Markt. Samenwerking tussen zorgwerkgevers op de arbeidsmarkt. *acm.nl*. [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.acm.nl/nl/onderwerpen/zorg/samenwerking-de-zorg/samenwerking-tussen-zorgwerkgevers-op-de-arbeidsmarkt>

Ke kartelu se v roce 2004 také připojila Národní asociace parfémů a kosmetiky (*Asociación Nacional de Perfumería y Cosmética*), která v roce 2009 sdružovala 220 společností, představujících 90 % sektoru parfumerie a kosmetiky ve Španělsku.

Jednání (tj. nejen *no-poaching* dohodu) shledal španělský soutěžní úřad v rozporu se soutěžním právem, posoudil je jako cílovou zakázanou dohodu a udělil sedmi výrobcům kosmetických produktů a Národní asociaci parfémů a kosmetiky pokuty v celkové výši přibližně 51 milionů eur.²⁴

2.1.4. Podlahové krytiny (Francie 2017)

V roce 2017 uložil francouzský soutěžní úřad (*Autorité de la concurrence*) třem předním výrobcům podlahových krytin z PVC a linolea ve Francii spolu s příslušným oborovým sdružením pro podlahové krytiny (*Syndicat Français des Enducteurs Calandriers et Fabricants de Revêtements de Sols et Murs*) pokuty v celkové výši přes 300 milionů eur za cílovou zakázanou dohodu.

Francouzský soutěžní úřad odhalil tři praktiky výrobců:

- rozsáhlou protisoutěžní dohodu zahrnující četné aspekty prodejní politiky, včetně cen, s cílem drasticky snížit nebo vyloučit soutěž v odvětví výroby a marketingu PVC a linoleových podlahových krytin a stabilizovat situaci tří hlavních výrobců;
- pod záštitou sdružení docházelo k výměně důvěrných informací týkajících se jejich činností, což jim umožňovalo odpovídajícím způsobem upravit prodejní politiky;
- s pomocí sdružení byla podepsána smlouva o nesoutěžení, týkající se komunikace v souvislosti s vlivem jejich výrobků na životní prostředí.²⁵

Ve výše uvedeném měla být například zahrnuta i diskuze o mzdách a odměnách pro obchodní manažery. Součástí této rozsáhlé protisoutěžní dohody pak byla i gentlemanská dohoda zakazující aktivně oslovovat zaměstnance konkurentů. Dále se účastníci dohody před přijetím svých současných či bývalých zaměstnanců vzájemně radili, aby zajistili, že nebudou mít námitky proti zaměstnání. Zároveň bylo náborovým společnostem a tzv. headhunterům stanoveno, aby nebrali v úvahu zaměstnance konkurentů.²⁶ Dle francouzského soutěžního úřadu dohoda přispěla k odstranění strategické nejistoty ohledně náborové politiky soutěžitelů a měla dopad na pracovníky ve smyslu ztráty pracovních příležitostí.²⁷

24 Rozhodnutí *Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia* (španělského soutěžního úřadu) ve věci *Peluquería Profesional*, č. S/086/08, ze dne 2. 3. 2011. Dostupné zde: https://www.cnmc.es/sites/default/files/33561_0.pdf; *Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia*. SUMMARY OF THE CNC COUNCIL RESOLUTION OF 2 MARCH 2011 (CASE S/0086/08 PROFESSIONAL HAIRCARE). *cnmc.es*. 2. 3. 2011 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: https://www.cnmc.es/sites/default/files/33584_0.pdf

25 Rozhodnutí *Autorité de la concurrence* (francouzského soutěžního úřadu) č. 17-D-20 ze dne 18. 10. 2017. Dostupné zde: <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/sites/default/files/commitments/17d20.pdf>; *Autorité de la concurrence*. L'Autorité sanctionne à hauteur de 302 millions d'euros les trois principaux fabricants de revêtements de sols en PVC et linoléums pour s'être entendus notamment sur les prix [online]. *autoritedelaconcurrence.fr*. 19. 10. 2017 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/fr/communiqués-de-presse/autorite-sanctionne-hauteur-de-302-millions-deuros-les-trois-principaux>

26 *Srov. De Bure, F., Choné-Grimaldi, A.-S., Coeuré, B. a další*. New Frontiers of Antitrust (Paris, 21 June 2022) [online]. *concurrences.com*. listopad 2022 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrences.com/en/review/issues/no-4-2022/conferences/new-frontiers-of-antitrust-paris-21-june-2022>

27 Rozhodnutí *Autorité de la concurrence* (francouzského soutěžního úřadu) č. 17-D-20 ze dne 18. 10. 2017. Dostupné zde: <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/sites/default/files/commitments/17d20.pdf>; *Autorité de la concurrence*. L'Autorité sanctionne à hauteur de 302 millions d'euros les trois principaux fabricants de revêtements de sols en PVC et linoléums pour s'être entendus notamment sur les prix [online]. *autoritedelaconcurrence.fr*. 19. 10. 2017 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/fr/communiqués-de-presse/autorite-sanctionne-hauteur-de-302-millions-deuros-les-trois-principaux>

2.1.5. IT (Chorvatsko 2018)

Na základě podnětu chorvatský soutěžní úřad (*Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja*) posuzoval smlouvu uzavřenou mezi společnostmi působícími v oblasti poskytování IT služeb *BILOG* (podavatel podnětu) a *KOIOS*, která obsahovala *no-poaching* klauzuli. V rámci této klauzule se strany dohodly, že si nebudou přebírat a oslovovat zaměstnance, ani nepřímo nabízet zaměstnání zaměstnancům prostřednictvím třetích stran, a to ani fyzických nebo právnických osob, ani žádným způsobem během realizace smlouvy motivovat zaměstnance, aby opustili svá zaměstnání u druhé strany bez předešlého písemného souhlasu. Pro případ porušení sporného ustanovení byla sjednána i smluvní pokuta. *No-poaching* klauzule však nezahrnovala všechny zaměstnance druhé strany, ale pouze zaměstnance druhé strany, s nimiž podavatel podnětu a společnost *KOIOS* navázali kontakty v průběhu realizace smlouvy. Chorvatský soutěžní úřad tak konstatoval, že tato smlouva obsahující *no-poaching* klauzuli představuje doplňkové omezení, tedy omezení, které úzce souvisí a je objektivně nezbytné pro hlavní operaci, tj. pro jejich obchodní vztah, a je přiměřené základním cílům této operace. Klauzuli tak dle něj nebylo možné považovat za omezující a zakázanou.²⁸

2.1.6. Personální/pracovní agentury (Maďarsko 2020)

Etický kodex Asociace maďarských personálních poradců (*Személyzeti Tanácsadó Magyarországi Szövetsége*)²⁹ v letech 2011 až 2018 obsahoval mimo jiné následující ustanovení, jejichž cílem bylo omezit soutěž mezi členy:

- stanovením minimálních poplatků a dalších podmínek najímání pracovních sil a náborových služeb poskytovaných jejími členy;
- omezením případů, kdy bylo jejím členům povoleno podávat nabídky (v rámci veřejných zakázek na najímání pracovních sil) s použitím údajů a životopisů zaměstnanců pracujících pro jiného člena;
- závazkem, že členové za žádných okolností nebudou přímo kontaktovat zaměstnance, který byl v minulosti zprostředkován jinému klientovi;
- zákazem lákat zaměstnance ostatních členů ke změně zaměstnavatele a zákazem najímat zaměstnance, kteří dříve pracovali u jiného člena asociace, tj. *no-poaching*.

Jednání shledal maďarský soutěžní úřad (*Gazdasági Versenyhivatal*) v rozporu se soutěžním právem, posoudil je jako cílovou zakázanou dohodu a udělil asociaci za výše uvedené jednání (nejen za *no-poaching*) pokutu ve výši přibližně 2,8 milionu eur.

Konkrétně byl *no-poaching* podřazen pod dohody o rozdělení trhu a nákupních zdrojů. Dále bylo shledáno, že jednání má tyto negativní důsledky:

- zaměstnanci jsou vstupy/zdroje a ustanovení rozděluje vstupy mezi členy dohody;
- zaměstnanci personálních agentur (náboráři) mohou mít speciální sektorové znalosti, proto by ustanovení mohlo agenturám bránit v poskytování personálních služeb v konkrétních sektorech;
- zaměstnanci mohou mít s klienty silné vazby, a proto ustanovení může vést k rozdělení klientů;
- omezení zaměstnanců v přístupu k informacím o jejich hodnotě na trhu práce a zvyšování asymetrií.³⁰

28 Rozhodnutí *Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja* (chorvatského soutěžního úřadu) č. UP/I 034-03/18-01/009 ze dne 14. 11. 2015. Dostupné zde: <https://www.aztn.hr/ea/wp-content/uploads/2019/01/UPI-034-032018-01009.pdf>; OECD roundtable. Competition Issues in Labour Markets – Note by Croatia [online]. *oecd.org*. 5. 6. 2019 [cit. 20. 2. 2023], s. 3–4. Dostupné zde: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)41/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)41/en/pdf)

29 Tj. rozhodnutí sdružení.

30 Rozhodnutí *Gazdasági Versenyhivatal* (maďarského soutěžního úřadu) č. Vj/61-616/2017 ze dne 18. 12. 2020. Dostupné zde: https://www.gvh.hu/pfile/file?path=/dontesek/versenyhivatali_dontesek/versenyhivatali_dontesek/dontesek_2017/vj061_2017_m_v&inline=true; *Gazdasági Versenyhivatal*. The GVH cracked down on a cartel and imposed a fine of HUF 1 billion on HR consultants [online]. *gvh.hu*. 18. 12. 2020 [cit. 21. 2. 2023]. Dostupné zde: https://www.gvh.hu/en/press_room/press_releases/press-releases-2020/the-gvh-cracked-down-on-a-cartel-and-imposed-a-fine-of-huf-1-billion-on-hr-consultants

2.1.7. Realitní makléři (Litva 2022)

V roce 2015 byl Litevskou asociací realitních makléřů (*Lietuvos nekilnojamojo turto agentūrų asociacija*) přijat etický kodex, který mimo jiné obsahoval ustanovení, dle něhož členové asociace nebudou vzájemně soutěžit, respektive oslovovat své realitní makléře (*no-poaching* dohoda, respektive rozhodnutí sdružení soutěžitelů) a klienty. Vyhledávání specialistů z jiných realitních kanceláří bylo považováno za neetické jednání, za které mohl být člen sankcionován. Jednání shledal litevský soutěžní úřad (*Konkurencijos taryba*) v rozporu se soutěžním právem, posoudil je jako cílovou zakázanou dohodu a udělil asociaci a jejím členům pokuty v celkové výši téměř jednoho milionu eur (nejen za *no-poaching*). Na *no-poaching* dohodu pak bylo nahlíženo jako na dohodu o rozdělení trhu (rozdělení vstupů).

Předseda litevského soutěžního úřadu uvedl, že předmětná ustanovení omezovala autonomii realitních kanceláří na trhu, protože si již nemohly navzájem konkurovat v soutěži o své makléře. Když se soutěžitelé dohodnou, že nebudou navzájem soutěžit o své zaměstnance, tito ztratí svou vyjednávací sílu vůči zaměstnavatelům, což vede ke zhoršení schopnosti zaměstnanců vyjednávat vyšší mzdy a další výhodnější pracovní podmínky. Kvůli omezené konkurenci mezi zaměstnavateli pak pocítují újmu i spotřebitelé, protože pouze konkurenceschopní zaměstnanci mohou vytvářet/poskytovat kvalitnější a rozmanitější zboží a služby.³¹ Dalšími dopady jsou pak také snížení mobility pracovních sil a omezení inovací.³²

2.1.8. Fotbalové kluby (Portugalsko 2022)

Osmnáct prezidentů klubů první fotbalové ligy a třináct prezidentů klubů druhé fotbalové ligy se po setkání s předsedou této ligy společně na začátku dubna 2020 rozhodli, že nebudou mezi sebou najímat hráče, a to zejména hráče, kteří jednostranně ukončí své smlouvy z důvodů souvisejících s pandemií covid-19. Facilitátorem dohody byla Portugalská profesionální fotbalová liga (*Liga Portuguesa de Futebol Profissional*), která sdružuje portugalské fotbalové kluby. Ta se (i) účastnila schůzek, na kterých se projednávalo a rozhodovalo o nenajímání hráčů; (ii) byla plně obeznámena s dohodou a jejími motivy a (iii) informovala o dohodě prostřednictvím svých internetových stránek.

Během května 2020 bylo zahájeno portugalským soutěžním úřadem (*Autoridade da Concorrência*) řízení *ex offico* a bylo vydáno předběžné opatření, kterým bylo nařízeno okamžité pozastavení dohody. V dubnu 2022 pak bylo vydáno rozhodnutí s pokutami v celkové výši 11,3 milionu eur pro těchto 31 klubů a Portugalskou profesionální fotbalovou ligu. Při ukládání byla zohledněna omezená doba trvání a publicita ujednání.

Dohoda byla dle portugalského soutěžního úřadu způsobilá omezit výběr zaměstnavatele pro hráče a posílit vyjednávací síly současných zaměstnavatelů na úkor hráčů. Dále byla způsobilá snížit kvalitu fotbalových zápasů a v tomto rozsahu poškodit spotřebitele snížením konkurenčního prostředí mezi fotbalovými kluby a bráněním najímat hráče, kteří by mohli zaplnit mezery ve fotbalových týmech, a nucením talentovaných hráčů opustit zemi, aby mohli pokračovat ve své profesi.

Co se týče vlivu popsaného jednání na relevantní trhy, byl shledán v prvé řadě negativní dopad na národní trh práce pro profesionální hráče fotbalu: (i) na straně nabídky: fotbaloví hráči nabízejí soubor dovedností a zkušeností; (ii) na straně poptávky: fotbalové kluby najímají hráče, aby dosáhly výnosů a vysoké úrovně výkonnosti v soutěžích. Dále byl shledán dopad na navazující trhy: prodej vstupenek, TV vysílání a jiné (například merchandising, sponzoring).

31 Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba. NEKILNOJAMOJO TURTO AGENTŪROS SUSITARĖ NEKONKURUOTI DĖL KLIENTŲ IR DARBUOTOJŲ [online]. *kt.gov.lt*. 29. 12. 2022 [cit. 22. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://kt.gov.lt/lt/naujienos/nekilnojamojo-turto-agenturos-susitare-nekonkuruoti-del-klientu-ir-darbuotoju>

32 Rozhodnutí *Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba* (litevského soutěžního úřadu) ze dne 27. 12. 2022. Dostupné zde: https://kt.gov.lt/uploads/docs/docs/5520_76a43218e5ae22499c5274a8993038f1.pdf

Portugalský soutěžní úřad posoudil zmíněnou praktiku jako cílovou dohodu, protože záměrem bylo zabránit odchodu hráčů z jejich klubů, a tím umožnit klubům, aby hráčům stanovily horší smluvní podmínky, jelikož věděly, že jim hráči nevyproví smlouvu. Dohoda omezovala možnost fotbalových klubů získávat hráče, kteří jsou klíčovým vstupem ve fotbalovém odvětví, čímž ovlivňovala kvalitu fotbalových soutěží a poškozovala spotřebitele.

Z právního a ekonomického kontextu bylo pro posouzení dle portugalského soutěžního úřadu důležité, že hráči jsou klíčovým vstupem (*key input*) pro působení na dotčených trzích, účastníci dohody drží značnou tržní sílu na nákupní straně trhu a je nepravděpodobné, že by se efektivita (úspory na mzdách) přenesla na spotřebitele.³³

2.1.9. Výroba motorových vozidel (Rumunsko, probíhající)

V lednu 2022 rumunský soutěžní úřad (*Consiliul Concurenței*) oznámil, že poprvé zahájil vyšetřování ohledně možného protisoutěžního jednání některých soutěžitelů na trhu kvalifikované/specializované pracovní síly v oblasti výroby motorových vozidel a/nebo jiných souvisejících činností (například součástí a systémů pro motorová vozidla, testování, designu) v Rumunsku. Aktuálně vyšetřuje sedm poskytovatelů automobilového inženýrství a technologií kvůli údajným *no-poaching* a *wage-fixing* dohodám. Ve své zprávě rumunský soutěžní úřad uvádí, že nábor pracovní síly je konkurenčním parametrem mezi zúčastněnými stranami, a proto se na něj použijí stejná soutěžní pravidla jako na prodej zboží nebo služeb.³⁴

2.1.10. Soukromé školy (Španělsko, probíhající)

V lednu 2022 katalánský soutěžní úřad (*Autoritat Catalana de la Competència*) zahájil řízení s Asociací nezávislých soukromých škol v Katalánsku (*l'Associació d'Escoles Privades Independents de Catalunya*). Možné protisoutěžní má spočívat v dohodě, prostřednictvím které asociace omezila reciproční nábor odborníků mezi jejími členy. Jednání mohlo omezit účinnou hospodářskou soutěž na trhu práce (najímání odborníků) mezi jednotlivými soukromými školami.³⁵

2.1.11. Zdravotnické laboratoře (Portugalsko, probíhající)

V únoru 2022 portugalský soutěžní úřad (*Autoridade da Concorrência*) zahájil vyšetřování³⁶ obchodní asociace a sedmi velkých soukromých laboratorních skupin v souvislosti s jejich možným zapojením do kartelu poskytování klinických analýz a testů na covid-19 na portugalském trhu. Tento kartel měl fungovat nejméně mezi lety 2016 a 2022. Cílem kartelu mezi laboratořemi, k němuž došlo prostřednictvím jejich účasti v představenstvu asociace, mělo být stanovení cen platných pro poskytování klinických analýz a dodávek testů na covid-19, jakož i rozdělení trhu a nákupních zdrojů ve formě závazku nenajímat pracovníky konkurenčních laboratorních skupin.³⁷

33 Rozhodnutí *Autoridade da Concorrência* (portugalského soutěžního úřadu) č. PRC/2020/01 ze dne 28. 4. 2022. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/processos/prc/AdC-PRC_2020_01-Decision-VNC-final-net.pdf

34 Consiliul Concurenței. THE COMPETITION COUNCIL HAS OPENED AN INVESTIGATION ON LABOR FORCE MARKET [online]. *consiliulconcurenței.ro*. 31. 1. 2021 [cit. 22. 2. 2023]. Dostupné zde: <http://www.competition.ro/wp-content/uploads/2022/01/investigatie-piata-muncii-ian-2022-English.pdf>

35 Autoritat Catalana de la Competència. Incoació de l'expedient sancionador núm. 109/2021 – ASSOCIACIÓ D'ESCOLES PRIVADES INDEPENDENTS DE CATALUNYA [online]. *acco.gencat.cat*. 3. 2. 2022 [cit. 15. 3. 2023]. Dostupné zde: <http://acco.gencat.cat/ca/detall/article/20220203-Exp.-109-2021-Incoacio-Comunicat-web>

36 V prosinci 2022 bylo vydáno už i sdělení výhrad.

37 Autoridade da Concorrência. AdC issues Statement of Objections to laboratories and business association for involvement in cartel to test COVID and other clinical analysis [online]. *concorrenca.pt*. 15. 12. 2022 [cit. 15. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concorrenca.pt/en/articles/adC-issues-statement-objections-laboratories-and-business-association-involvement-cartel>

2.1.12. Exkurz: Spojené státy americké

Ve Spojených státech amerických jsou dohody zakazující přetahování zaměstnanců velkým tématem pro jejich soutěžní orgány, které mají značné zkušenosti s vyšetřováním různých případů protisoutěžních jednání týkajících se trhů práce. Lze zmínit související rozhodovací praxi například ze sektorů zdravotnictví,³⁸ železnic³⁹ nebo vzdělávání.⁴⁰

Z praxe Spojených států amerických si podrobnější rozbor zaslouží především celosvětově nejznámější *no-poaching* kartel, který vznikl mezi technologickými giganty a týkal se vysoce kvalifikovaných zaměstnanců. Konkrétně se jednalo o dohody uzavřené mezi společnostmi *Apple* a *Google*, *Apple* a *Adobe*, *Apple* a *Pixar*, *Google* a *Intel* a také *Google* a *Intuit*, které bránily jejich účastníkům vzájemně⁴¹ si přímo oslovovat zaměstnance. Dohody pak byly vytvořeny a aktivně řízeny vedoucími pracovníky daných společností, kteří měli interní *Do Not Call List*, tj. seznam, který instruoval vlastní zaměstnance, aby přímo neoslovovali zaměstnance vybraných společností. Americké ministerstvo spravedlnosti (*Department of Justice*) uvedlo, že tyto dohody významnou měrou eliminovaly soutěž o vysoce kvalifikované zaměstnance a celkově byla snížena konkurence na úkor dotčených zaměstnanců, kteří byli pravděpodobně zbaveni konkurenčně důležitých informací a přístupu k lepším pracovním příležitostem. S těmito šesti společnostmi dosáhlo americké ministerstvo spravedlnosti narovnání, které jim zabraňuje vstupovat do takových dohod.⁴² Společnosti pak také čelily hromadným žalobám ze strany bývalých zaměstnanců, které byly skončeny vyrovnáním ve výši 415 milionů dolarů.⁴³

2.2. Zahraniční rozhodovací praxe v oblasti *wage-fixing* dohod

Součástí některých dohod mezi zaměstnavateli zahrnujících *no-poaching* ujednání, respektive součástí širších kartelových dohod, bývají v praxi i dohody o stanovení mezd či jiných odměn zaměstnanců. Níže Úřad přináší krátký exkurz do relevantní rozhodovací praxe evropských soutěžní úřadů v této oblasti.

2.2.1. Modelingové agentury (Francie, Itálie a Velká Británie 2016)

Francouzský soutěžní úřad (*Autorité de la concurrence*), italský soutěžní úřad (*Autorita' Garante della Concorrenza e del Mercato*) a britský soutěžní úřad (*Competition and Market Authority*) v roce 2016 pokutovaly modelingové agentury či jejich sdružení, které mezi sebou spolupracovaly s cílem stanovit ceny v oblasti modelingu, tj. například stanovením minimálních cen nebo společným přístupem k cenovému

38 Srov. Indictment (obžaloba), *U.S. v. Surgical Care Affiliates, LLC a další*, U.S. District Court for the Northern District of Texas Dallas Division, č. 3-21-cr-00011, ze dne 5. 1. 2021. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/opa/press-release/file/1351266/download>; Department of Justice. Health Care Company Indicted for Labor Market Collusion [online]. *justice.gov*. 7. 1. 2021 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/opa/pr/health-care-company-indicted-labor-market-collusion>

39 Srov. Competitive impact statement (prohlášení o dopadu na hospodářskou soutěž), *U.S. v. Knorr-Bremse AG a Westinghouse Air Brake Technologies Corporation*, U.S. District Court for the District of Columbia, č. 1:18-cv-00747, ze dne 3. 4. 2018. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1048891/download>; Final Judgement (konečné rozhodnutí), *U.S. v. Knorr-Bremse AG a Westinghouse Air Brake Technologies Corporation*, U.S. District Court for the District of Columbia, č. 1:18-cv-00747-CKK, ze dne 11. 7. 2018. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1084651/download>

40 Srov. Statement of Interest of the U.S. (prohlášení o zájmu), *Seaman v. Duke University, a další*, U.S. District Court for the District of Middle District of North Carolina, č. 1:15-cv-462, ze dne 7. 3. 2019. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1141756/download>; Final Judgement (konečné rozhodnutí), *Seaman v. Duke University a Duke University Health System*, U.S. District Court for the District of Middle District of North Carolina, č. 1:15-cv-462, ze dne 7. 3. 2019. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1210436/download>

41 S výjimkou dohody mezi *Google* a *Intuit*, která zahrnovala pouze jednostranný závazek.

42 Department of Justice. Justice Department Requires Six High Tech Companies to Stop Entering into Anticompetitive Employee Solicitation Agreements [online]. *justice.gov*. 24. 9. 2010 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-requires-six-high-tech-companies-stop-entering-anticompetitive-employee>

43 Srov. například Whitney, L. Apple, Google, others settle antipoaching lawsuit for \$415 million [online]. *cnet.com*. 3. 9. 2015 [cit. 8. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.cnet.com/tech/tech-industry/apple-google-others-settle-anti-poaching-lawsuit-for-415-million/>

systému služeb poskytovaných jejich zákazníkům. Nadto jejich dohody víceméně přímo zahrnovaly stanovení poplatků za modeling, mezd či agenturních poplatků.⁴⁴

Francouzský soutěžní úřad udělil pokuty v celkové výši přibližně 2,4 milionu eur za protisoutěžní dohodu hlavnímu profesnímu svazu modelingového sektoru (*Synam*) a 37 modelingovým agenturám.⁴⁵ Svaz sestavoval a distribuoval cenové plány, které zahrnovaly nejen výši minimálních mezd⁴⁶, ale i cen fakturovaných klientům za modelingové služby. Ceny zahrnovaly nejen odměnu modela či modelky, ale i marži agentury. V roce 2009 až 2010 se pak 37 modelingových agentur (téměř celý modelingový trh) zúčastnilo schůzí, během nichž se hlasovalo o zvýšení svazových cen nebo diskutovalo o zákazu distribuce vlastních cenových plánů. Dle francouzského soutěžního úřadu svaz svým jednáním poškodil obchodní autonomii modelingových agentur a omezil hospodářskou soutěž na tomto trhu.

V Itálii uložil italský soutěžní úřad osmi modelingovým agenturám (80% podíl na trhu) a jejich obchodní asociaci (*Assem – Associazione Servizi Moda*) pokuty v celkové výši přibližně 4,5 milionu eur. Tyto agentury v letech 2007 až 2015 koordinovaly cenovou politiku ve vztahu ke mzdám, obrazovým právům, agenturním provizím a různým dalším poplatkům. Asociace pak sehrála klíčovou roli v koordinaci požadavkem, aby koneční zákazníci nekontaktovali přímo agentury, ale aby své požadavky adresovali asociaci.⁴⁷

Britský soutěžní úřad udělil pokuty v celkové výši přibližně 1,5 milionu liber pěti modelingovým agenturám a jejich obchodnímu sdružení za protisoutěžní dohodu. Tyto subjekty se domlouvaly na cenách za modelingové služby. Dotčené jednání pak probíhalo minimálně od dubna 2013 do března 2015. Strany si pravidelně vyměňovaly informace a diskutovaly o cenách v souvislosti s jednáními s konkrétními zákazníky. V některých případech se pak dokonce dohodly na stanovení minimálních cen nebo na společném přístupu ke své cenotvorbě.⁴⁸ I když zmiňované jednání mířilo na zákazníky modelingových agentur, dohoda mohla ovlivnit i pracovní podmínky modelů či modelek.⁴⁹

2.2.2. Průmyslová montáž a údržba (Španělsko 2019)

V roce 2019 španělský soutěžní úřad uložil 18 průmyslovým montážním a údržbářským společnostem pokuty v celkové výši přes 44 miliony eur. Tyto vysoce specializované společnosti si rozdělovaly zákazníky a výběrová řízení, nastavovaly minimální ceny, aby zvýšily náklady na své služby pro společnosti v odvětví energetiky a petrochemie.⁵⁰ Nadto pak mělo také docházet k dohodám ohledně mezd, přesčasů, náhrad výdajů, doplňkových plateb, bonusů za bezpečnostní podmínky na pracovišti apod.⁵¹

44 Srov. Autoridade da Concorrência. Labour market agreements and competition policy [online]. *concorrenca.pt*. 21. 9. 2021 [cit. 9. 3. 2023], s. 41. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

45 Rozhodnutí *Autorité de la Concurrence* (francouzský soutěžní úřad) č. 16-D-20 ze dne 29. 9. 2016. Dostupné zde: <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/sites/default/files/commitments/16d20.pdf>; *Autorité de la Concurrence*. 29 September 2016 : Modelling sector [online]. *autoritedelaconcurrence.fr*. 29. 9. 2016 [cit. 9. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.autoritedelaconcurrence.fr/en/communiqués-de-presse/29-septembre-2016-modelling-sector>

46 Minimální mzdy byly klasifikovány podle kolektivní smlouvy, tj. konkrétně dle druhu služby (fotografie, přehlídkové molo apod.) a v souladu s reputací dané modelky/daného modela.

47 Rozhodnutí *Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* (italský soutěžní úřad) č. 1789 ze dne 11. 11. 2016. Dostupné zde: https://www.agcm.it/dotcmsDOC/allegati-news/1789_ch_istr_sanz.pdf

48 Rozhodnutí *Competition and Market Authority* (britského soutěžního úřadu) č. CE/9859-14 ze dne 16. 12. 2016. Dostupné zde: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/58d8eb1840f0b606e700030/modelling-sector-infringement-decision.pdf>; *Competition and Market Authority*. Model agencies fined £1.5 million for price collusion [online]. *gov.uk*. 16. 12. 2016 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.gov.uk/government/news/model-agencies-fined-15-million-for-price-collusion>

49 Srov. Geiss, O., Caproni, M., Chicco, R. Towards an employment cartel law? [online]. *Competition Law Insight*. prosinec 2021 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.squirepattonboggs.com/-/media/files/insights/publications/2022/02/towards-an-employment-cartel-law/towards-an-employment-cartel-law.pdf>

50 Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. The CNMC dismantles a cartel formed by 19 industrial assembly and maintenance companies [online]. *cnmc.es*. 9. 10. 2019 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: https://www.cnmc.es/sites/default/files/editor_contenidos/Notas%20de%20prensa/2019/20191009_NP_Sancionador_Montajes_Industriales_eng.pdf

51 Srov. rozhodnutí *Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia* (španělského soutěžního úřadu) ve věci *MONTAJE Y MANTENIMIENTO INDUSTRIAL*, č. S/DC/0612/17, ze dne 1. 10. 2019. Dostupné zde: https://www.cnmc.es/sites/default/files/3408914_4.pdf; OECD roundtable. Competition Issues in Labour Markets – Note by Spain [online]. *oecd.org*. 5. 6. 2019 [cit. 20. 2. 2023], s. 5. Dostupné zde: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)48/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)48/en/pdf)

2.2.3. Fotbal (Portugalsko 2020)

Portugalský soutěžní úřad (*Autoridade da Concorrência*) vydal v roce 2020 doporučení Portugalské fotbalové federaci (*Federação Portuguesa de Futebol*), aby se zdržela zavedení limitu na celkové mzdové náklady jednotlivých klubů účastnících se ženské fotbalové ligy (*Liga BPI*). V souvislosti s tím varoval, že by takové jednání mohlo představovat jednání omezující hospodářskou soutěž. V jeho důsledku by totiž mohlo dojít k poškození spotřebitelů (fanoušků fotbalových zápasů této ligy), konkrétně snížením míry diferenciací a konkurenceschopnosti mezi soupeřícími kluby, čímž by se snížila kvalita fotbalových zápasů a soutěže. Zároveň mohlo dojít k poškození fotbalistek, jelikož by se každé z nich snížila schopnost najít si lepší finanční podmínky v konkurenčním klubu, pokud by nebyla spokojena s podmínkami ve svém současném klubu.⁵²

2.2.4. Supermarkety (Nizozemsko 2021)

V roce 2021 proběhlo vyšetřování *wage-fixing* dohody v oblasti supermarketů nizozemským soutěžním úřadem (*Autoriteit Consument & Markt*). Ten svým předběžným šetřením zjistil, že existují náznaky, že se několik supermarketů dohodlo na omezeném zvýšení mezd svých zaměstnanců o 2,5 %. K této dohodě mohlo dojít poté, co zkrachovala jednání o kolektivní smlouvě. Je možné, že supermarkety koordinovaly svá jednání o zvýšení mezd zaměstnancům prostřednictvím obchodního sdružení. Odbory pak se zmíněnými dohodami nesouhlasily. Zaměstnavatelé a zaměstnanci se ale nakonec dohodli na nové kolektivní smlouvě, která bude platit se zpětnou účinností, a tak nizozemský soutěžní úřad zastavil vyšetřování možného *wage-fixing* kartelu.

Soutěžní úřad zároveň uvedl, že zaměstnavatelé nemohou koordinovat nebo uzavírat vzájemné dohody ohledně mezd a pracovních podmínek a že obchodní sdružení nemohou vydávat žádná doporučení ohledně mezd nebo pracovních podmínek. Nezákonně by pak bylo, i kdyby takové zvýšení mezd bylo míněno jako příprava na budoucí kolektivní smlouvu.⁵³

2.2.5. Basketbal (Litva 2021)

V roce 2021 uložil litevský soutěžní úřad (*Konkurencijos taryba*) Litevské basketbalové lize (*Lietuvos krepšinio lyga*) a deseti basketbalovým klubům pokuty v celkové výši přibližně 40 tisíc eur. Litevský soutěžní úřad zjistil, že na mimořádném zasedání v dubnu 2020 se liga i kluby rozhodly (předčasně) ukončit basketbalový šampionát (sezóna 2019/2020) za aplikace klauzule vyšší moci (z důvodu pandemie) a zároveň se dohodly, že nebudou platit mzdy ani jiné finanční odměny basketbalistům po zbytek šampionátu.

Pokud by zde taková dohoda nebyla, tak by dle předsedy litevského soutěžního úřadu mohli basketbalisté očekávat konkurenceschopnou mzdu a měli větší šanci vyjednávat. Tyto faktory pak mohly ovlivnit rozhodování basketbalistů o výběru klubu pro nadcházející sezónu a následně i odlišné umístění klubů v nové sezóně. Po zahájení vyšetřování litevským soutěžním úřadem byla protisoutěžní dohoda mezi ligou a kluby ukončena.

Ačkoli tři kluby na zasedání nevyjádřily své jasné stanovisko, litevský soutěžní úřad dospěl k závěru, že všechny kluby ligy by měly být považovány za členy této protisoutěžní dohody. Pokud se chce totiž soutěžitel distancovat od dohody, musí vyjádřit svůj postoj dostatečně pevně a jasně, aby ostatní členové kartelu pochopili jeho záměr; toho však nelze docílit mlčením na zasedání.⁵⁴

52 Doporučení *Autoridade da Concorrência* (portugalského soutěžního úřadu) č. EPR/2020/19 ze dne 26. 6. 2020. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/processos_e_deciso/es/epr/2020/Recomenda%3a7%3a%3a30%2520a%2520FPF.pdf

53 Autoriteit Consument & Markt. ACM suspends investigation into possible wage-fixing cartel between supermarkets after conclusion of collective agreement [online]. *acm.nl*. 26. 11. 2021 [cit. 6. 3. 2023]. <https://www.acm.nl/en/publications/acm-suspends-investigation-possible-wage-fixing-cartel-between-supermarkets-after-conclusion-collective-agreement>

54 Rozhodnutí *Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba* (litevského soutěžního úřadu) ze dne 16. 11. 2022. Dostupné zde: https://kt.gov.lt/uploads/docs/docs/5028_43656a32d64ad45f1a1545d6fb2a8261.pdf; *Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba*. BY AGREEING NOT TO PAY PLAYERS' SALARIES LITHUANIAN BASKETBALL LEAGUE AND ITS CLUBS INFRINGED COMPETITION LAW [online]. *kt.gov.lt*. 18. 11. 2021 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://kt.gov.lt/en/news/by-agreeing-not-to-pay-players-salaries-lithuanian-basketball-league-and-its-clubs-infringed-competition-law>

Je však nutné dodat, že rozhodnutí bylo v minulém roce zrušeno litevskými soudy. Dle nich měl litevský soutěžní úřad provést důkladnější a hlubší posouzení zejména ve světle výjimečných okolností pandemie. Chování ligy a klubů bylo soudy posouzeno jako pokus vypořádat se s nepředvídatelnou situací.⁵⁵

2.2.6. Výtahy (Řecko 2021)

Řecký soutěžní úřad (*Επιτροπή Ανταγωνισμού*) se zabýval dvěma případy na trhu montáže a údržby výtahů, které lze řadit mezi *wage-fixing* rozhodnutí sdružení.⁵⁶

V prvním případě uložil Sdružení profesionálů působících v instalaci a údržbě výtahů (*Σύνδεσμος Εγκαταστατών και Συντηρητών Ανεγκυστήρων*) pokutu ve výši 5,7 tisíce eur. Tato pokuta byla uložena jednak za koordinaci v ní sdružených profesionálů, tj. montérů a údržbářů výtahů, v rozsahu, že nesmí nabízet ceny nižší, než jsou stávající (šlo tak o nepřímé stanovení ceny) a dále za koordinaci v rozsahu zákazu rozšiřování reklamních letáků. Profesionálové, kteří v rozporu s výše uvedeným jednali, byli požádáni, aby přestali nižší ceny nabízet a/nebo přestali své nabídky inzerovat. Některým bylo taktéž vyhrožováno, že v opačném případě budou například sdružením vyloučeni nebo s nimi bude zahájeno soudní řízení. Kromě pokuty pak byla uložena a přijata řada nápravně-behaviorálních závazků.⁵⁷

V druhém případě stanovily Sdružení profesionálů působících v oblasti instalace a údržby výtahů v severním Řecku (*ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΣΥΝΤΗΡΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΤΩΝ ΑΝΕΓΚΥΣΤΗΡΩΝ ΒΟΡΕΙΟΥ ΕΛΛΑΔΟΣ*) obsahovaly od roku 2006 do 2020 ustanovení, které umožňovalo rozhodnutím představenstva stanovit minimální sazby odměn (za provedení instalačních, opravárenských nebo údržbářských prací na výtazích). Pokud by člen jednal v rozporu s tímto rozhodnutím, mohl být ze sdružení vyloučen. Co je však podstatné, představenstvo takové rozhodnutí nikdy nepřijalo a sdružení své stanovy již upravilo. Vzhledem k těmto okolnostem byla ze strany řeckého soutěžního úřadu přijata pouze řada nápravně-behaviorálních závazků s cílem vzdělávat jak členy sdružení, tak širokou veřejnost a také posílit konkurenci v tomto sektoru.⁵⁸

2.2.7. Basketbal (Polsko 2022)

Z důvodu pandemie koronaviru došlo předčasně k ukončení ligových soutěží. V této souvislosti se basketbalové kluby s pomocí Polské basketbalové ligy (*Polska Liga Koszykówki*) v první řadě dohodly, že hráčům nevyplatí všechny splatné mzdy za sezónu 2019/2020. V druhé řadě zde byla dohoda ohledně předčasného ukončení smluv s hráči, což znamenalo, že hráči nebudou po zbytek sezóny placeni. Kluby se pak dohodly i na způsobu sdělení společného postoje veřejnosti. Konkrétně veřejně informovaly, že postup je společným rozhodnutím a že tak učiní všechny kluby účastníci se dané ligy.

55 Srov. Masson, J. Lithuanian court overturns basketball league sanctions for wage-fixing [online]. *globalcompetitionreview.com*. 8. 6. 2022 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://globalcompetitionreview.com/article/lithuanian-court-overturns-basketball-league-sanctions-wage-fixing>; Šviranis, D., Mališauskaitė-Vaupšienė, M., Litvinas, A. A successful annulment of the fines imposed on clubs of the Lithuanian Basketball League [online]. *sorainen.com*. 15. 6. 2022 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.sorainen.com/deals/a-successful-annulment-of-the-fines-imposed-on-clubs-of-the-lithuanian-basketball-league/>

56 Srov. Rafferty, O. Greece punishes elevator association for wage-fixing [online]. *globalcompetitionreview.com*. 7. 3. 2022 [cit. 8. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://globalcompetitionreview.com/article/greece-punishes-elevator-association-wage-fixing>; Colin-Dubuisson, C., Eichlin, J., Gonzalez, A. Enforcers around the globe set their sights on labor markets [online]. *concurrances.com*. září 2022 [cit. 8. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrances.com/en/review/issues/no-3-2022/legal-practice/enforcers-around-the-globe-set-their-sights-on-labor-markets>

57 Rozhodnutí *Επιτροπή Ανταγωνισμού* (řeckého soutěžního úřadu) č. 750/2021 ze dne 21. 10. 2021. Dostupné zde: https://www.epant.gr/files/2021/apofaseis/750_2021.pdf; *Επιτροπή Ανταγωνισμού*. Press Release – Decision No 750/2021 – Ex officio investigation in the market of the installation and maintenance of elevators (Settlement Procedure) [online]. *epant.gr*. 21. 1. 2022 [cit. 14. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://epant.gr/en/enimerosi/press-releases/item/2003-press-release-decision-no-750-2021-ex-officio-investigation-in-the-market-of-the-installation-and-maintenance-of-elevators-settlement-procedure.html>

58 Rozhodnutí *Επιτροπή Ανταγωνισμού* (řeckého soutěžního úřadu) č. 758/2021 ze dne 1. 12. 2021. Dostupné zde: https://www.epant.gr/files/2021/apofaseis/758_2021.pdf; *Επιτροπή Ανταγωνισμού*. Press Release – Decision No 758/2021 – Ex officio investigation in the market for the installation and maintenance of elevators [online]. *epant.gr*. 4. 3. 2022 [cit. 14. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.epant.gr/en/enimerosi/press-releases/item/2140-press-release-decision-no-758-2021-ex-officio-investigation-in-the-market-for-the-installation-and-maintenance-of-elevators.html>

Činnosti spočívaly v koordinaci tržního chování konkurentů účastnících se profesionálních basketbalových zápasů. Cílem bylo výrazně snížit nejistotu účastníků dohody z jednání ostatních klubů soutěžících o služby basketbalistů. Uzavření dohody pak rovněž odstranilo riziko negativního vnímání jednotlivých klubů sponzory, kteří by mohli rezignovat na pokračování spolupráce s klubem, jenž neplní své závazky vůči hráčům.

Z právního hlediska pak kluby mezi sebou omezily jeden z podstatných prvků hospodářské soutěže, a to soutěž v oblasti určování nákupních cen za služby profesionálních basketbalistů.

Dle slov prezidenta polského soutěžního úřadu (*Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów*) jsou sportovní kluby soutěžiteli, a tak by měly činit svá obchodní rozhodnutí nezávisle. Zmíněné jednání bylo posouzeno jako cílová zakázaná dohoda. Za účast na této dohodě uložil polský soutěžní úřad 16 klubům a Polské basketbalové lize pokuty v celkové výši přibližně 200 tisíc eur.⁵⁹

2.2.8. Plochodrážní jezdci (Polsko, probíhající)

V roce 2022 polský soutěžní úřad (*Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów*) zahájil řízení s Polským automobilovým a motocyklovým svazem (*Polski Związek Motorowy*) a společností *Ekstraliga Żużlowa*, která řídí plochodrážní soutěže na nejvyšší ligoové úrovni v Polsku. Svaz je pak sám pořadatelem soutěží nižšího stupně, tj. první a druhé plochodrážní ligy. Řízení bylo zahájeno z důvodu, že byly za účasti *Ekstraliga Żużlowa* svazem přijaty organizační předpisy stanovující maximální sazby odměn, jež mohou sportovní kluby účastníci se soutěží plochodrážní ligy vyplácet závodníkům. Kluby účastníci se extraligy nebo jiných soutěží nesmí nabízet plochodrážním jezdciům odměnu nad předem stanovenou částku. Tato praxe pak mohla být zavedena již od roku 2014.

Výše uvedené může dle polského soutěžního úřadu mimo jiné vést k omezené konkurenci mezi kluby, které byly zbaveny důležitého prvku rivality o nejlepší plochodrážní závodníky, i když by si mohly dovolit nabídnout jezdciům vyšší mzdy. Získání jezdců má přímý vliv i na pozici klubu na trhu. Lepší jezdci znamenají větší pravděpodobnost sportovního úspěchu, což se projevuje například prodejem většího množství vstupenek nebo snadnějším získáním sponzorů.

Vzhledem k tomu, že polské plochodrážní soutěže se řadí mezi nejlepší v Evropě, což znamená, že mzdy v polské lize jsou často měřítkem mezd i v jiných zemích, byly subjekty rovněž obviněny z porušení předpisů Evropské unie v oblasti ochrany hospodářské soutěže.⁶⁰

2.3. Specifické oblasti (*no-poaching*)

2.3.1. Franšizy

Riziko existence *no-poaching* dohod vyvstává také v oblasti franšizingu. Pro dohody je typická vertikální povaha, protože *no-poaching* klauzule⁶¹ jsou ukládány ze strany franšizora jednotlivým franšizantům na základě franšizové smlouvy. Objevují se však i teze, že doložky mohou mít i horizontální povahu, vzhledem k vzájemné soutěži franšizantů o zaměstnance i zákazníky, i když jsou vertikálně ovládnuty

59 Rozhodnutí *Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów* (polského soutěžního úřadu) č. DOK-1/2022 ze dne 20. 10. 2022. Dostupné zde: [https://decyzje.uokik.gov.pl/bp/dec_prez_nsf/0/2E701C22AE62440EC12589200037AF4B/\\$file/DOK-1.410.2.2021_decyzja%20nr%20DOK_1_2022%20wersja%20jawna.pdf](https://decyzje.uokik.gov.pl/bp/dec_prez_nsf/0/2E701C22AE62440EC12589200037AF4B/$file/DOK-1.410.2.2021_decyzja%20nr%20DOK_1_2022%20wersja%20jawna.pdf); *Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów*. Basketball clubs violated competition – decision of President of UOKiK [online]. *uokik.gov.pl*. 25. 10. 2022 [cit. 3. 3. 2023]. Dostupné zde: https://uokik.gov.pl/news.php?news_id=19005&news_page=5

60 *Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów*. Speedway – President of UOKiK brings charges of restricting competition [online]. *uokik.gov.pl*. 25. 5. 2022 [cit. 3. 3. 2023]. Dostupné zde: https://uokik.gov.pl/news.php?news_id=18553

61 Závazek, podle kterého bude každý franšizant povinen nenabízet práci zaměstnancům nebo nezaměstnávat bývalé zaměstnance jiných franšizantů nebo samotného franšizora.

stejnou entitou.⁶² V některých případech pak navíc franšizoři provozují své vlastní prodejny, které přímo konkurují franšizantům (například *McDonald's*).⁶³

Ve Spojených státech amerických byly v rámci specializované studie týkající se *no-poachingu*⁶⁴ podrobeny franšizové smlouvy analýze, která vychází ze 156 franšizových dohod. Vybrané franšizové řetězce provozovaly přes 339 tisíc franšiz a korporátních jednotek ve Spojených státech amerických v roce 2015.⁶⁵ Bylo zjištěno, že celkem 58 % z těchto franšizových dohod obsahovalo nějaké omezení franšizanta v souvislosti se zaměstnáváním zaměstnanců jiných franšiz nebo korporátních jednotek daného franšizového řetězce. Dále došlo také ke srovnání dat 45 největších franšizantů v letech 1996 a 2016, ze kterého plyne, že podíl franšizorů s *no-poaching* klauzulemi vzrostl z 35,6 % v roce 1996 na 53,3 % v roce 2016.⁶⁶

Studie pak také poukazuje na to, že *no-poaching* dohody ve franšizových smlouvách mohou být různě omezující. Například ve franšizové smlouvě *Jiffy Lube* bylo stanoveno, že se franšizant zavazuje, že po dobu platnosti franšizové smlouvy nebude zaměstnávat žádnou osobu (ani usilovat o její zaměstnání), která je nebo v předchozích šesti měsících byla zaměstnancem franšizora nebo jakéhokoli systémového franšizanta franšizora, a to ať už přímo nebo nepřímo, pro sebe nebo prostřednictvím, jménem nebo ve spojení s jakoukoli osobou. Ve franšizové smlouvě *Anytime Fitness, LLC*, pak měl franšizant stanoveno, že osoba, která je zaměstnaná v jiném *Anytime Fitness* centru, jež se nachází v okruhu 10 mil od jeho fitness centra (nebo která byla zaměstnaná v takovém *Anytime Fitness* centru před méně než 90 dny), se může stát zaměstnancem nebo poskytovat služby pro jeho *Anytime Fitness* centrum (nebo jinou společnost, ve které má podíl 10 % a více) pouze po předchozím souhlasu vlastníka daného *Anytime Fitness* centra.⁶⁷

Ze závěru studie plyne, že ačkoli bylo zjištěno, že v některých odvětvích byly *no-poaching* dohody častější než v jiných, jedinou proměnnou, která konzistentně předpovídá výskyt *no-poaching* dohod, je fluktuace pracovních sil měřená mírou nových zaměstnanců na úrovni odvětví. Jinými slovy, čím vyšší je fluktuace zaměstnanců v daném odvětví, tím spíše je součástí franšizové smlouvy i *no-poaching* dohoda.⁶⁸

Ve Spojených státech amerických je problematice *no-poaching* ustanovení ve franšizingových smlouvách již delší dobu věnována pozornost. Například v červenci 2018 bylo koalici 14 nejvyšších státních zástupců⁶⁹ zahájeno vyšetřování vybraných řetězců rychlého občerstvení. V roce 2019 pak v důsledku tohoto vyšetřování došlo k narovnání se čtyřmi národními řetězci rychlého občerstvení (*Dunkin, Arby's, Five Guys a Little Caesars*), jež se zavázaly, že přestanou používat *no-poaching* dohody, nebudou je vymáhat a pozmění stávající franšizové smlouvy, aby odstranily problematická ustanovení, a požádají své franšizanty, aby ve všech svých lokacích informovali své zaměstnance o tomto narovnání. Rovněž se zavázaly, že oznámí nejvyšším státním zástupcům, pokud se některý z franšizantů pokusí zabránit jakémukoli zaměstnanci v přesunu do jiné lokace na základě existujících *no-poaching* ustanovení. Dle nejvyšších

62 Autoridade da Concorrência. Labour market agreements and competition policy [online]. *concorrenca.pt*. 21. 9. 2021 [cit. 27. 2. 2023], s. 30. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf; Young, A. C. Legal Challenges to No-Poach Provisions in Franchise Agreements [online]. 1. 1. 2019 [cit. 27. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.troutman.com/insights/legal-challenges-to-no-poach-provisions-in-franchise-agreements.html>; Durrance, C. P. NO POACHING AGREEMENTS AND ANTITRUST ENFORCEMENT. *competitionpolicyinternational.com*. květen 2020 [cit. 27. 2. 2023], s. 2 a 4. Dostupné zde: <https://www.competitionpolicyinternational.com/wp-content/uploads/2020/06/CPI-Durrance.pdf>

63 Young, A. C.. Legal Challenges to No-Poach Provisions in Franchise Agreements [online]. *troutman.com*. 1. 1. 2019 [cit. 27. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.troutman.com/insights/legal-challenges-to-no-poach-provisions-in-franchise-agreements.html>

64 Krueger, A. B., Ashenfelter, O. Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector. *Journal of Human Resources*, 2022, roč. 57, speciální vydání (Monopsony in the Labor Market), s. 324–348. Dostupné zde: <https://jhr.uwpress.org/content/wpjhr/57/S/S324.full.pdf>

65 Ibid., s. 326.

66 Ibid., s. 327.

67 Ibid., s. 327.

68 Ibid., s. 338.

69 Konkrétně nejvyšší státní zástupci za Massachusetts, Kalifornii, New Jersey, New York, Rhode Island, Vermont, Pensylvánii, Oregon, Severní Karolínu, Minnesotu, Maryland, Illinois, Iowu a District of Columbia.

státních zástupců *no-poaching* ustanovení poškozují pracovníky s nízkými mzdami tím, že omezují jejich pracovní příležitosti a jejich výdělečný potenciál.⁷⁰ K obdobnému jednání se zavázaly v podobných kauzách také další řetězce, a to nejen z oblasti rychlého občerstvení, jako například *McDonald's* nebo *Carl's Jr.*,⁷¹ ale i z jiných oblastí, jako například fitness (*Gold's Gym*), prodeje matrací a postelí (*Mattress Depot*) nebo prodeje koberců (*Abbey Carpet*).⁷²

Franšizové *no-poaching* dohody jsou ve Spojených státech amerických před soudy řešeny především v občanskoprávních sporech, kdy jsou řetězce zpravidla žalovány jejich bývalými zaměstnanci.⁷³ V souvislosti s tím v březnu 2019 americké ministerstvo spravedlnosti (*Department of Justice*) podalo tzv. prohlášení o zájmu (*Statement of Interest*) ve třech takových občanskoprávních sporech.⁷⁴ Z těchto prohlášení pak mimo jiné plyne, že pokud by franšizanti působící pod stejnou obchodní značkou (a zcela nezávisle na franšizorovi) uzavřeli dohodu o vzájemném nenajímání zaměstnanců, je na ni možné nahlížet jako na horizontální dohodu. Pokud je taková dohoda doplňková (*ancillary*),⁷⁵ pak je nutné ji podrobit tzv. *the rule of reason* (posouzení pozitivních a negativních efektů dohody). V opačném případě je zakázána *per se* (sama o sobě). Pokud by takové omezení bylo ve franšizové smlouvě (uzavírané mezi franšizorem a franšizantem) a nebyla by zde dohoda mezi samotnými franšizanty, jednalo by se o vertikální omezení, které je nutné podrobit *the rule of reason*. Ačkoli je typická *no-poaching* dohoda mezi franšizorem a jedním z franšizantů vertikální, pokud si franšizor a franšizant skutečně nebo potenciálně konkurují na trhu najímání příslušných zaměstnanců, bude mít taková dohoda horizontální povahu. Jestliže působí oba na stejném geografickém trhu, mohou si konkurovat například při najímání údržbářů, účetních apod.⁷⁶

V současné době se jeví, že se americké ministerstvo spravedlnosti snaží odklonit od tohoto postoje a pravděpodobně přijmout přísnější pohled na tato omezení používaná ve franšizových řetězcích.⁷⁷

70 Office of the Attorney General for the District of Columbia. AG Racine Announces Four Fast Food Chains To End Use Of No-Poach Agreements [online]. *oag.dc.gov*. 13. 3. 2019 [cit. 13. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://oag.dc.gov/release/ag-racine-announces-four-fast-food-chains-end-use>

71 Srov. například Washington State Office of the Attorney General. AG Ferguson announces fast-food chains will end restrictions on low-wage workers nationwide [online]. *atg.wa.gov*. 12. 7. 2018 [cit. 13. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.atg.wa.gov/news/news-releases/ag-ferguson-announces-fast-food-chains-will-end-restrictions-low-wage-workers>

72 Washington State Office of the Attorney General. AG Ferguson's initiative ends no-poach clauses at 10 more corporate chains with nearly 2,500 locations nationwide [online]. *atg.wa.gov*. 20. 9. 2019 [cit. 13. 2. 2023]. Dostupné zde: <https://www.atg.wa.gov/news/news-releases/ag-ferguson-s-initiative-ends-no-poach-clauses-10-more-corporate-chains-nearly>

73 Srov. například Herrold, T., Martino, J. Franchise No-Poach Agreements: Is Reform on The Horizon? [online]. *jdsupra.com*. 7. 1. 2021 [cit. 31. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.jdsupra.com/legalnews/franchise-no-poach-agreements-is-reform-7255420/>

74 Department of Justice. Antitrust Division Spring Update 2019 – No-POACH APPROACH [online]. *justice.gov*. 30. 9. 2019 [cit. 31. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/atr/division-operations/division-update-spring-2019/no-poach-approach>; Bansal, D., Jacqueline, G., Mejia, B., Brinton, J. The 'No-Poach' Approach: Antitrust Enforcement of Employment Agreements [online]. *globalcompetitionreview.com*. 24. 6. 2022 [31. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://globalcompetitionreview.com/review/us-courts-annual-review/2022/article/the-no-poach-approach-antitrust-enforcement-of-employment-agreements>

75 Tj. oddělená od a přiměřeně nutná pro legitimní franšizovou spolupráci (překlad Úřadu). Srov. Department of Justice. Antitrust Division Spring Update 2019 – No-POACH APPROACH [online]. *justice.gov*. 30. 9. 2019 [cit. 31. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/atr/division-operations/division-update-spring-2019/no-poach-approach>: „that is, separate from, and reasonably necessary to, the legitimate franchise collaboration.“

76 Corrected Statement of Interest of the United States (prohlášení o zájmu), *Harris v. CJ Star, LLC*, U.S. District Court for the Eastern District of Washington, č. 2:18-cv-00247, ze dne 8. 3. 2019; Corrected Statement of Interest of the United States (prohlášení o zájmu), *Richmond v. Bergey Pullman Inc.*, U.S. District Court for the Eastern District of Washington, č. 2:18-cv-00246, ze dne 8. 3. 2019; Corrected Statement of Interest of the United States (prohlášení o zájmu), *Stigar v. Dough Dough, Inc.*, U.S. District Court for the Eastern District of Washington, č. 2:18-cv-00244, ze dne 8. 3. 2019. Dostupné zde: <https://www.justice.gov/atr/case-document/file/1141721/download>

77 Bansal, D., Jacqueline, G., Mejia, B., Brinton, J. The 'No-Poach' Approach: Antitrust Enforcement of Employment Agreements [online]. *globalcompetitionreview.com*. 24. 6. 2022 [31. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://globalcompetitionreview.com/review/us-courts-annual-review/2022/article/the-no-poach-approach-antitrust-enforcement-of-employment-agreements>

Nelze opomenout, že přístupy samotných amerických federálních soudů se liší, tudíž rozhodovací praxe ve Spojených státech amerických není jednotná.⁷⁸

Na úrovni Evropské unie doposud není známa žádná (rozhodovací) praxe týkající se *no-poaching* dohod v oblasti franšizingu. Úřad proto hodlá k takovým případům přistupovat *ad hoc*. Přestože takové *no-poaching* dohody mohou být nástrojem ke zmírnění investičních ztrát do specifického školení apod., mohou existovat méně omezující způsoby, jak dosáhnout stejného cíle. Společnost může například změnit svoji mzdovou politiku.⁷⁹ Proto v případech takovýchto ustanovení ve franšizingových či obecně vertikálních dohodách je bude Úřad spíše posuzovat z hlediska jejich efektu na hospodářskou soutěž než jako zakázané dohody cílové.

2.3.2. Spojování soutěžitelů

V souvislosti se spojováním soutěžitelů může docházet k dohodě soutěžitelů, tj. například nabyvatele a prodejce, na *no-poaching* klauzulích pro určité zaměstnance. Dohody pak mohou být považovány za doplňková omezení (*ancillary restraints*), která se spojením přímo souvisejí a jsou pro něj nezbytná, pokud jsou přiměřená co do rozsahu a trvání.⁸⁰

Na úrovni Evropské unie je základním dokumentem pro kontrolu spojování nařízení Rady (ES) č. 139/2004 ze dne 20. ledna 2004 o kontrole spojování podniků, které by mělo být používáno rovněž v případech, kdy dotčené podniky přijmou omezení přímo se vztahující a nezbytná k uskutečnění spojení.⁸¹ V čl. 8 tohoto nařízení je uvedeno, že rozhodnutí prohlašující spojení za slučitelné se společným trhem je považováno za vztahující se rovněž na omezení přímo související a nezbytná pro uskutečnění spojení.

Za účelem právní jistoty pak bylo vydáno sdělení Komise o omezeních přímo souvisejících se spojováním a pro ně nezbytných.⁸² Sdělení se uplatní i v případě *no-poaching* klauzulí.⁸³ Mimo jiné se v něm uvádí, že potřeba mít prospěch z určité ochrany je obecně větší u nabyvatele než prodejce, protože nabyvatel je tím, kdo potřebuje mít jistotu, že bude moci získat plnou hodnotu nabytého podniku.⁸⁴

No-poaching klauzule lze odůvodnit pouze legitimním cílem uskutečnit spojení, pokud doba jejich trvání, zeměpisná oblast uplatnění, jejich předmět a osoby jim podléhající nepřekračují to, co je skutečně nezbytné k dosažení uvedeného cíle.⁸⁵ Klauzule bývají považovány za odůvodněné na dobu do tří let, pokud převod podniku zahrnuje převod zákaznické loajality v podobě goodwill a know-how. Pokud zahrnuje jen goodwill, jsou považovány odůvodněné na dobu do dvou let.⁸⁶ V případě společného podniku, tzv. *joint venture*, může být tato klauzule legitimní po dobu existence společného podniku.⁸⁷ Pokud jde o rozsah doprovodných *no-poaching* omezení, aby byly akceptovatelné z pohledu soutěžního práva, musí nejen přímo souviset s uskutečněním spojení, ale musí být i nezbytné. Proto by měla být zpravidla omezena

78 Srov. *ibid.*; Herrold, T., Martino, J. Franchise No-Poach Agreements: Is Reform on The Horizon? [online]. *jdsupra.com*. 7. 1. 2021 [cit. 31. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.jdsupra.com/legalnews/franchise-no-poach-agreements-is-reform-7255420/>; Brief for the United States of America and the Federal Trade Commission as Amici Curiae in Support of Neither Party (vyjádření jako *amici curiae*), *Leinani Deslandes, Stephanie Turner a další v. McDonald's USA, LLC a další*, United States Court of Appeals for the Seventh Circuit, č. 22-2333, 22-2334, ze dne 18. 11. 2022. Dostupné zde: https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/2022-11-09-Deslandes-v.-McDonald%27s-USA-Amicus-Brief-FINAL.pdf; rozhodnutí United States Court of Appeals For the Eleventh Circuit, *Jarvis Arrington a další v. Burger King Worldwide, Inc. a další*, č. 20-13561, ze dne 31. 8. 2022. Dostupné zde: <https://media.ca11.uscourts.gov/opinions/pub/files/202013561.pdf>

79 Srov. Autoridade da Concorrência. Labour market agreements and competition policy [online]. *concorrenca.pt* 21. 9. 2021 [cit. 9. 3. 2023], s. 31–32. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

80 Srov. De Bure, F., Choné-Grimaldi, A-S., Coeuré, B. a další. New Frontiers of Antitrust (Paris, 21 June 2022) [online]. *concurrences.com*. listopad 2022 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrences.com/en/review/issues/no-4-2022/conferences/new-frontiers-of-antitrust-paris-21-june-2022>

81 Bod 21 preambule.

82 Dále též sdělení Komise.

83 Srov. bod 26, 41 sdělení Komise.

84 Bod 17 sdělení Komise.

85 Bod 19 sdělení Komise.

86 Bod 20 sdělení Komise.

87 Bod 36 sdělení Komise.

jen na klíčové pracovníky.⁸⁸ Dále lze poukázat rozhodnutí Komise ve věci *ICI/Williams*,⁸⁹ v němž Komise schválila *no-poaching* klauzuli pro zaměstnance na dobu dvou let, nicméně uvedla, že tato klauzule se nevztahuje na zaměstnance, kteří sami odpoví na veřejný inzerát nebo pokud jsou osloveni už jako bývalí zaměstnanci nabytého podniku (společnosti).

V souladu s výše uvedeným je i praxe národních soutěžních úřadů v Evropské unii. Příkladem lze zmínit francouzský soutěžní úřad (*Autorité de la concurrence*), který uznává legitimitu *no-poaching* klauzulí v převodních listinách, pokud nabyvateli poskytují dostatek času na vybudování loajality zákazníků nebo dokonce na asimilaci získaného know-how, aniž by musel čelit soutěži ze strany prodávajícího.⁹⁰ Pokud tomu tak není, může soutěžní úřad zasáhnout, jako například učinil v rozhodnutí *Rubis/Raffinerie des Antilles*⁹¹, kde zkrátil dobu trvání *no-poaching* doložek v převodní dohodě, jelikož přesahovaly dobu tří let.⁹²

Obdobný přístup má i portugalský soutěžní úřad (*Autoridade da Concorrência*). V období let 2019 až 2020 obsahovalo 32 jeho rozhodnutí *no-poaching* doložky s tím, že portugalský soutěžní úřad omezil jejich věcný rozsah ve 13 případech, a to pouze na klíčové pracovníky. Příkladem lze uvést rozhodnutí ve věci *Securitas/Stanley Black & Decker*⁹³, ve kterém tento typ doložky znějící na jakýkoli typ zaměstnance cílové společnosti nebyl pokryt rozhodnutím o povolení spojení soutěžitelů, neboť portugalský soutěžní úřad omezil své rozhodnutí a akceptoval v něm *no-poaching* doplňkové omezení pouze na klíčové pracovníky. Pokud jde o dobu trvání *no-poaching* doložek, považuje standardně za přiměřenou dobu kratší než dva nebo tři roky.⁹⁴ Jak však ukazuje případ ve věci *Unicer/NewCoffee II*⁹⁵, pokud jsou zde výjimečné charakteristiky případu, může být dle jeho názoru přiměřená i doba delší než tři roky.

S výše uvedeným přístupem je plně v souladu pozice i praxe Úřadu, který *no-poaching* ujednání standardně posuzuje a akceptuje v odůvodněných případech jako nezbytná doprovodná omezení pro uskutečnění spojení. Na problematiku v tuzemské legislativě specificky pamatuje zejména § 17 odst. 2 zákona, dle kterého „Rozhodnutí o povolení spojení se vztahuje rovněž na taková omezení hospodářské soutěže, která soutěžitelé uvedli v návrhu na povolení spojení a která se spojením přímo souvisejí a jsou nezbytná k jeho uskutečnění“. Příkladem lze uvést rozhodnutí ve věci spojení soutěžitelů WXZ13 a.s. / Nano Energies Trade s.r.o.⁹⁶, v němž Úřad v souladu s výše zmiňovaným sdělením Komise povolil spojení soutěžitelů s doplňkovým omezením v délce tří let, jehož součástí byl mimo jiné zákaz vzájemného přetahování zaměstnanců.

88 Viz například rozhodnutí Komise ze dne 1. 6. 2011 ve věci COMP/M.6093, *ASF/INEOS/STYRENE/JV*, kde se zákaz oslovení vztahoval pouze na klíčové zaměstnance. Dostupné zde: https://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/decisions/m6093_20110601_20212_1997257_EN.pdf

89 Rozhodnutí Komise ze dne 29. 4. 1998 ve věci IV/M.1167, *ICI/WILLIAMS*. Dostupné zde: https://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/decisions/m1167_en.pdf

90 Srov. De Bure, F., Choné-Grimaldi, A-S., Coeuré, B. a další. New Frontiers of Antitrust (Paris, 21 June 2022) [online]. *concurrences.com*. listopad 2022 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrences.com/en/review/issues/no-4-2022/conferences/new-frontiers-of-antitrust-paris-21-june-2022>

91 Rozhodnutí *Autorité de la concurrence* (francouzského soutěžního úřadu) č. 15-DCC54 ze dne 13. 5. 2015. Dostupné zde: https://www.autoritedelaconcurrence.fr/sites/default/files/commitments//15DCC54decision_version_publication.pdf

92 Ibid.; Srov. De Bure, F., Choné-Grimaldi, A-S., Coeuré, B. a další. New Frontiers of Antitrust (Paris, 21 June 2022) [online]. *concurrences.com*. listopad 2022 [cit. 14. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.concurrences.com/en/review/issues/no-4-2022/conferences/new-frontiers-of-antitrust-paris-21-june-2022>

93 Rozhodnutí *Autoridade da Concorrência* (portugalského soutěžního úřadu) č. 31/2020 ze dne 20. 10. 2020, bod 8. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/processos/ccent/AdC-CCENT_2020_31-Disisao-VNC-final-net.pdf

94 *Autoridade da Concorrência*. Labour market agreements and competition policy [online]. *concorrenca.pt*. 21. 9. 2021 [cit. 9. 3. 2023], s. 35. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/Issues%20Paper_Labour%20Market%20Agreements%20and%20Competition%20Policy.pdf

95 Rozhodnutí *Autoridade da Concorrência* (portugalského soutěžního úřadu) č. 39/2009 ze dne 30. 10. 2009, bod 85 a 86. Dostupné zde: https://www.concorrenca.pt/sites/default/files/processos/ccent/AdC-CCENT_2009_39-Disisao-VNC-final-net.pdf

96 Rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže ze dne 2. 5. 2022, č. j. ÚOHS-14370/2022/873. Dostupné zde: <https://www.uohs.cz/cs/hospodarska-soutez/sbirky-rozhodnuti/detail-18215.html>

2.3.3. Zneužití dominantního postavení

V zahraniční praxi, konkrétně v Chorvatsku, byla problematika *no-poaching* dohody šetřena i v souvislosti se zneužitím dominantního postavení.

Na základě stížnosti na chování společnosti *Gemicro* od společnosti *Modulus informacijske tehnologije*, jež je spoluvlastněna bývalým zaměstnancem společnosti *Gemicro*, zahájil chorvatský soutěžní úřad (*Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja*) řízení *ex officio* pro zjištění údajného zneužití dominantního postavení společností *Gemicro*. Společnost *Gemicro* působí na trhu v oblasti poskytování specializované IT podpory společnostem zabývajícím se leasingem a jinými formami financování a existovaly silné indicie, že na tomto trhu zaujímá dominantní postavení.

Chorvatský soutěžní úřad si vyžádal vyjádření a potřebnou dokumentaci od dotčených leasingových společností a společnosti *Gemicro*. Smlouvy zaslané úřadu obsahovaly téměř totožná ustanovení, podle kterých se smluvní strany dohodly, že po dobu trvání smlouvy a dva roky po skončení její platnosti nebudou zaměstnávat ani zapojovat jakékoli zaměstnance, kteří pracovali pro jednu ze stran (po dobu trvání smlouvy). To mělo být míněno nejen ve smyslu, že smluvní (leasingová) společnost nemůže zaměstnat bývalého zaměstnance společnosti *Gemicro*, ale i ve smyslu, že pokud by konkurenční společnost společnosti *Gemicro* zaměstnala jejího bývalého zaměstnance, nemohla by s ním tato smluvní (leasingová) společnost navázat obchodní spolupráci.

Krátce po zahájení správního řízení navrhla společnost *Gemicro* závazek vypustit dotčené ustanovení ze všech uzavřených smluv společně se závazkem, že se do budoucna zdrží zahrnutí takových ustanovení ve smlouvách. Chorvatský soutěžní úřad shledal navržené závazky za dostatečné k odstranění potenciálních protisoutěžních účinků těchto ujednání a obnovení hospodářské soutěže na relevantním trhu. Nutno dodat, že závazky byly navrženy v rané fázi řízení s tím, že všechny dotčené leasingové společnosti ve svých prohlášeních uvedly, že neodmítly obchodovat s jinými soutěžiteli. Navíc závazky byly také schváleny z důvodu, že společnost *Gemicro* v posledních pěti letech ukončila pracovní poměr pouze třem zaměstnancům.⁹⁷

Úřad je pochopitelně připraven zabývat se *no-poaching* ujednáními i v oblasti zneužívání dominantního postavení, zejména pokud takové jednání ze strany dominantního soutěžitele povede k narušování hospodářské soutěže uzavíráním vstupu či expanze jeho konkurentů na relevantních trzích.

97 Rozhodnutí *Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja* (chorvatského soutěžního úřadu) č. UP/I 034-03/14-01/031 ze dne 14. 5. 2015. Dostupné zde: <https://www.aztn.hr/uploads/documents/odluke/TN/UPI-034-032014-01031.pdf>; OECD roundtable. Competition Issues in Labour Markets – Note by Croatia [online]. *oecd.org*. 5. 6. 2019 [cit. 7. 3. 2023]. s. 2–3. Dostupné zde: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2019\)41/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2019)41/en/pdf); *Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja*. CCA opens proceeding against *Gemicro* [online]. *aztn.hr*. 16. 2. 2015 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.aztn.hr/en/cca-opens-proceeding-against-gemicro/>; *Agencija za zaštitu tržišnog natjecanja*. *Gemicro* commitments accepted [online]. *aztn.hr*. 12. 6. 2015 [cit. 7. 3. 2023]. Dostupné zde: <https://www.aztn.hr/en/gemicro-commitments-accepted/>

3. Jak se (ne)chovat?

Pro předejití možného porušení ZOHS by zaměstnavatelé zejména:



měli na pracovních trzích vzájemně soutěžit o zaměstnance, tedy eliminovat koordinaci s jinými soutěžiteli týkající se zejména politiky či strategie při hledání, oslovování a najímání zaměstnanců nebo stanovování jejich mezd či jiných podmínek jejich odměňování;



neměli si vzájemně vyměňovat komerčně strategické a citlivé informace o najímání zaměstnanců nebo jejich mzdách či jiných podmínkách odměňování;



neměli se účastnit schůzek s jinými soutěžiteli, kde jsou projednávány mzdy či jiné podmínky odměňování (mimo legitimní sociální dialogy či kolektivní dohody).

Pro předejití možného porušení ZOHS by sdružení (asociace, svazy apod.) zejména:



neměla stanovovat zákaz přetahování zaměstnanců svých členů;



neměla harmonizovat mzdy či jiné podmínky odměňování zaměstnanců svých členů.

Dále lze doporučit, aby zaměstnavatelé poskytli pracovníkům zodpovědným za nábor nových zaměstnanců školení o soutěžním právu a jeho uplatňování v souvislosti se zaměstnáváním, případně je odkázali na tento informační list. Níže Úřad pro lepší porozumění problematice uvádí sedm vzorových příkladů.

3.1. Vzorové příklady: *No-poaching*

Otázka: Jsem v naší společnosti zodpovědný za hledání nových zaměstnanců. Naši zaměstnanci často dostávají od konkurentů nabídky práce a pak je používají jako argument, abychom jim zvýšili mzdy. Na takové podmínky ale nemůžeme vždy přistoupit, a tak někteří z nich odchází ke konkurenci. Nedávno jsem se účastnil veletrhu práce, kde jsem potkal kolegy z konkurenčních společností. Při společné debatě jsme došli k závěru, že obdobný problém tíží nás všechny. Řekli jsme si tedy, že počínaje dalším týdnem si už navzájem nebudeme oslovovat zaměstnance s nabídkou práce. Mohlo dojít k protisoutěžnímu jednání, i když jsme se domluvili pouze ústně na veletrhu?

Odpověď: V daném případě by mohlo s vysokou pravděpodobností dojít k porušení ZOHS. Jak bylo uvedeno výše, k *no-poaching* dohodám se řadí i dohody, které omezují možnost zaměstnavatelů oslovovat pracovníky jiného soutěžitele s nabídkou práce. Pro nezákonnost pak není rozhodující, zda byla dohoda uzavřena písemně nebo pouze ústně.

Otázka: V naší společnosti máme zaměstnance, kteří disponují vysokou znalostí našich pracovních a technologických postupů. Obáváme se, že by mohli přejít ke konkurenci, což by nás mohlo poškodit. Z toho důvodu máme s těmito zaměstnanci uzavřenou konkurenční doložku ve smyslu § 310 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a to na dobu šesti měsíců po skončení zaměstnání. Jinými slovy, zaměstnanci jsou zavázáni, že se po tuto dobu zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem naší činnosti, nebo která by měla vůči nám konkurenční povahu. Je taková doložka v rozporu se zákonem?

Odpověď: Nikoli, v daném případě je konkurenční doložka uzavírána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V rozporu se ZOHS by nicméně mohla být například dohoda, kdy by se více zaměstnavatelů mezi sebou dohodlo, že všichni budou se zaměstnanci shodně uzavírat konkurenční doložky na stejnou dobu trvání.

Otázka: Nově otevírám franšizu v rámci jedné franšizové sítě. Ve franšizové smlouvě je uvedeno, že se zavazují nezaměstnat zaměstnance franšizora nebo jiných franšizantů, a to i v době 90 dnů poté, co byl s tímto zaměstnancem ukončen pracovní poměr. Franšizorem mi to bylo odůvodněno tím, že každého franšizanta stojí zaučování nových zaměstnanců spoustu času a financí. Není takové ujednání v rozporu se zákonem?

Odpověď: V daném případě by mohlo dojít k porušení ZOHS. Takové omezení bude těžko ospravedlnitelné, nicméně bude záviset na konkrétních okolnostech daného případu, zejména postavení daných subjektů na trhu.

Otázka: V rámci sdružení, které sdružuje vybrané společnosti v našem oboru, jsme probírali vysokou fluktuaci zaměstnanců. Naše společnost přišla s návrhem, že by společnosti mohly vzájemně oslovovat zaměstnance, případně zaměstnávat bývalé zaměstnance jiných členů sdružení, pouze po předchozím souhlasu. Pokud by některá ze společností výše uvedené porušila, čelila by finanční sankci. Je taková dohoda v pořádku, když se na ní shodnou všichni členové sdružení a je zakotvena v interních předpisech sdružení?

Odpověď: V daném případě by se jednalo o rozhodnutí sdružení soutěžitelů, které by s vysokou pravděpodobností mohlo být v rozporu se ZOHS. Nic by na tom neměnila ani skutečnost, že by se na něm shodli všichni členové sdružení. Pokud by se člen sdružení chtěl od takového jednání případně distancovat, není pak dostatečné, aby se například pouze zdržel hlasování. Postoj člena sdružení musí být vyjádřen dostatečně zřetelně, aby ostatní členové sdružení pochopili jeho záměr; dobrou praxí je rovněž informovat Úřad.

3.2. Vzorové příklady: *Wage-fixing*

Otázka: Jsem jednatelem společnosti, která je členem sdružení. V rámci jednání sdružení jsem se sešel se zástupci ostatních (konkurenčních) společností. Po jednání, na společném obědě, jsme zjistili, že ačkoli naše společnosti zvýšily obraty, čistý zisk většiny společností lehce klesl. Došli jsme k závěru, že důvodem jsou zvýšené výdaje na mzdy. Kvalifikovaných pracovníků je totiž na pracovním trhu nedostatek, a tak si konkurujeme stále vyššími mzdami. V souvislosti s tím se chceme se dohodnout, že svým zaměstnancům (i potenciálním) budeme nově všichni platit (maximálně) 45 000 Kč měsíčně. Je to možné?

Odpověď: V daném případě by s vysokou pravděpodobností mohlo dojít k porušení ZOHS. Mezi zakázané dohody se řadí i tzv. *wage-fixing* dohody, skrze které soutěžitelé harmonizují či standardizují mzdy nebo jiné podmínky odměňování zaměstnanců, tj. stanovují jejich konkrétní výši nebo možný rozsah.

Otázka: Naše společnost kvůli vysokým nákladům za energie již neprosperuje jako dříve. Abychom se nedostali do finančních potíží, nebudeme svým zaměstnancům v příštím roce zvyšovat mzdy. Nicméně máme obavy, že by naši zaměstnanci mohli odejít ke konkurenci. Je možné se s konkurenty dohodnout, aby také svým zaměstnancům nezvyšovali v příštím roce mzdy, případně aby zvýšili mzdy maximálně o 3 %?

Odpověď: V daném případě by mohlo dojít s vysokou pravděpodobností k porušení ZOHS. Ačkoli dohodou není stanoven konkrétní rozsah mezd v absolutních číslech, dochází k jejich značné harmonizaci.

Otázka: Naše společnost nabízí všem svým zaměstnancům jako benefit MultiSport kartu. Vzhledem k zvyšujícím se nákladům bychom chtěli s tímto benefitem přestat, nicméně máme obavy, že by naši zaměstnanci mohli být nespokojeni a odejít ke konkurenci. Chtěli bychom tak požádat ostatní společnosti v oboru, tj. naše konkurenty, aby přestali svým zaměstnancům poskytovat tento benefit. Tím snížíme náklady nejen my, ale i naši konkurenti. Zároveň se nemusíme obávat, že by zaměstnanci z tohoto důvodu přešli ke konkurenci. Můžeme tak učinit?

Odpověď: V daném případě by mohlo s vysokou pravděpodobností dojít k porušení ZOHS. Mezi *wage-fixing* dohody řadíme i dohody, skrze které soutěžitelé harmonizují či standardizují jiné podmínky odměňování. Lze mezi ně řadit i MultiSport kartu.

Závěr

Horizontální dohody o nepřetahování zaměstnanců a dohody o stanovení mezd nebo jiných forem odměňování mohou představovat zakázané dohody mezi soutěžiteli, jednání ve vzájemné shodě a/případně rozhodnutí sdružení soutěžitelů ve smyslu § 3 ZOHS, případně dle článku 101 SFEU. Za taková jednání hrozí účastníkům zakázaných dohod velmi vysoké pokuty, které mohou být uloženy až do 10 milionů korun nebo 10 % z čistého obrátu dosaženého soutěžitelem na relevantním trhu za poslední ukončené účetní období podle toho, která z těchto hranic je vyšší. Za pokuty ukládané sdružení soutěžitelů pak ručí členové orgánů sdružení, ale i ostatní členové sdružení soutěžitelů, a to až do výše 10 % svých čistých obrátů za poslední ukončené účetní období.

No-poaching dohody, kterými se soutěžitelé zavazují, že si nebudou navzájem oslovovat nebo najímat pracovníky, omezují množství dostupných pracovníků a mohou narušit hospodářskou soutěž v mnoha ohledech. Na jedné straně mohou mít tyto dohody negativní dopad na podmínky hospodářské soutěže na navazujících trzích, kde si soutěžitelé konkurují, a to na množství a cenu, jakož i na kvalitu a inovace výrobků a služeb, což má negativní vliv na blahobyt spotřebitelů. Na druhé straně mohou mít tyto dohody negativní vliv na mzdové podmínky a mobilitu pracovníků. Obdobně i *wage-fixing* dohody mohou mít nepříznivý dopad na hospodářskou soutěž, neboť vedou k nižším odměnám pro zaměstnance oproti situaci, kdy soutěžitelé mezi sebou o pracovní sílu soutěží. Vedle uvedených typů dohod mezi zaměstnavateli může být rizikové z pohledu ZOHS i sdílení citlivých informací o pracovních podmínkách zaměstnanců.

Problematika dohod mezi konkurenty v oblasti pracovních vztahů je aktuálně horkým tématem mezi soutěžními úřady. Ačkoliv Úřad na první případ *no-poaching* či *wage-fixing* dohody zatím stále „čeká“, jedná se oblast, na kterou v současné době hodlá zaměřit svoji pozornost, a to především ve specializovaných odvětvích a vůči velkým společnostem, či asociacím reprezentujícím významnou část dotčených trhů.

Úřad proto apeluje na všechny soutěžitele, aby posoudili souladnost svého jednání na trzích práce se ZOHS, případně SFEU. V tomto ohledu lze vyzvat především soutěžitele, kteří udržují kontakty se svými konkurenty ohledně zaměstnanců, jejich mezd či pracovních podmínek, aby zvážili, zda nejsou účastníky některé z forem zakázané dohody typu *no-poaching* či *wage-fixing*. Pokud by dospěli k závěru, že by mohli být stranou takové dohody, je nasnadě zvážit využití tzv. leniency programu Úřadu.⁹⁸ Program nabízí účastníkům zakázaných horizontálních dohod možnost spolupracovat s Úřadem výměnou za upuštění od pokuty či její zásadní snížení. Pokud soutěžitel Úřadu jako první předloží informace a důkazy, které mu umožní provést šetření na místě nebo prokázat zakázanou dohodu, může vyvážnout zcela bez pokuty. V případě, že účastník dohody sice nepřijde s podáním první, ale předloží Úřadu o dohodě informace a důkazy, jež představují významnou přidanou hodnotu ve vztahu k informacím a důkazům, které již má Úřad k dispozici anebo významně přispěje k již probíhajícímu vyšetřování, dosáhne výrazného snížení postihu. Jestliže pak za Úřadem přijde s oznámením zakázaného rozhodnutí sdružení soutěžitelů jeho člen, který se od praktiky sdružení distancoval a nedodržoval ji, nebude ručit za zaplacení pokuty uložené Úřadem za nedovolené rozhodnutí sdružení soutěžitelů, jež soutěžní pravidla staví na roveň kartelové dohodě.

Úřad rovněž vítá veškeré podněty třetích osob, které mají povědomí o možném uzavření dohod mezi zaměstnavateli o nepřetahování zaměstnanců či dohod o určení mezd či jiných odměn zaměstnanců, případně v rámci různých uskupení či sdružení. Typicky se může jednat o jednotlivce, který byl odmítnut potenciálním zaměstnavatelem s odkazem na takovou dohodu, případně o agenturu působící na trhu práce. Úřad přijímá i anonymní podněty; v případě anonymního podnětu je však, s ohledem na nemožnost Úřadu podavatele následně kontaktovat, vhodné velmi detailně popsat oblast a jednotlivé soutěžitele,

⁹⁸ Blíže k leniency programu viz Program aplikace mírnějšího režimu při ukládání pokut (Leniency program). Dostupné zde: <https://www.uohs.cz/download/Legislativa/HS/SoftLaw/Program-leniency-2013.pdf>.

jichž se případné protisoutěžní jednání týká, s uvedením konkrétních indicií/důkazů. Novela ZOHS, která by měla být v letošním roce přijata, již počítá se zakotvením ochrany identity podavatele podnětu.

Závěrem Úřad shrnuje, že problematika dohod typu *no-poaching* či *wage-fixing* je sice v České republice určité novum, bezpochyby však plně zapadá do konstantní strategie Úřadu potírat ujednání soutěžitelů, jejichž cílem je profitovat ze snížené konkurence v oblasti nákladů a výrobních zdrojů na úkor spotřebitelů či zaměstnanců a osob v obdobném postavení.

Tímto informačním listem Úřad deklaruje připravenost zaměřit svoji aktivitu i na vyhledávání a potírání zmíněných typů protisoutěžních dohod na pracovních trzích s cílem posílení postavení úrovně hospodářské soutěže, postavení zaměstnanců a v konečném důsledku blahobyt spotřebitelů v České republice.

