

Pracovné trhy a kartelové dohody

Praktické postrehy

Aktuálne trendy v práve hospodárskej súťaže 2024

Bratislava

21.05.2024

Martin Nedelka, Nedelka Kubáč advokáti

Úvodná poznámka

- Prečo sa téma obmedzení na pracovnom trhu dostala v EÚ na zoznam priorít iba nedávno?
- Pracovný trh bol na priorizáciu zrelý už v minulosti
 - Nástup technologicky náročných odvetví s veľkým dôrazom na kľúčových zamestnancov (startupy, R&D, IT)
 - Nedostatok pracovných síl, najmä v nových členských štátoch EÚ – prirodzený tlak na ochranu ľudských zdrojov ako aktíva
- V USA už dlhší čas (dnes už na úrovni *ex ante* zákazu?)
- Ďalší príklad aktivistického prístupu k súťažnému právu v EÚ (najmä zo strany EK)

Aké dohody sú pod drobnohľadom – personálne hľadisko?

- **Zamestnanci v úzkom zmysle** – výkon práce na základe zamestnaneckého alebo obdobného vzťahu – aké sú presné kritéria (rozdielne úpravy v rámci členských štátov EÚ)?
- **Nepravé SZČO (*false self-employed*)** – poskytovateľ služieb v situácií obdobnej zamestnaneckému vzťahu – športovci, umelci, IT odborníci, ale aj obchodní zástupcovia? (SDEÚ C-413/13 FNV *Kunsten Informatie en Media*)
- Čo ak SZČO pracuje (poskytuje služby) pre viacero subjektov alebo súčasne má aj zamestnancov? Ide naozaj o nepravú SZČO?
- Vzťahuje sa aj na budúcich zamestnancov
- Zákaz sa vzťahuje na dohody medzi **konkurentami na strane dopytu**, t.j. na pracovnom trhu; **konkurenčný vzťah na strane ponuky nie je nevyhnutný!**

Aké dohody sú pod drobnohľadom – obsahové hľadisko? (2)

- Klasické dohody – dohody o neodlákavaní zamestnancov (*no poach*) a dohody o platoch (*wage fixing*)
- Rovnako aj zákaz aktívneho kontaktovania zamestnancov s ponukou práce (*non-solicit* resp. *no cold calling*)
- Výmena citlivých pracovnoprávných informácií – informácie o odmenách zamestnancov, nákladoch zamestnancov, nákladoch na poistenie
- Dohody o organizácii pracovného času (napr. dĺžka pracovnej doby, práca v nedeľu)?
- Pozor na kolektívne dohody (vid' ďalej)

Dohody na trhu práce – cieľové dohody?

- Z rozhodovacej praxe a dostupnej literatúry sa zdá, že existuje konsenzus v EÚ – klasické zakázané dohody na trhu práce (*no poach* a *wage fixing*) sú cieľovými dohodami. *No poach* ako dohoda o rozdelení trhu, *wage fixing* ako dohoda o cenách. Je takýto záver správny?
- **Kritériá na posúdenie cieľových dohôd:** (i) obsah, (ii) cieľ, (iii) ekonomický a právny kontext (môže sa zohľadniť aj úmysel strán) – cieľové dohody typicky iba tie dohody, s ktorými je dostatočne intenzívna skúsenosť (konsenzus) (*C-228/18 Budapest Bank*) – úzky výklad / vždy ad hoc
- **Obsah:** obsah dojednania, použitý jazyk, ak neexistuje písomná zmluva aj iné dôkazy
- **Cieľ:** aj dojednanie, ktoré má legitímny cieľ, môže byť cieľovou dohodou, proporionalita (dosiahnutie rovnakého cieľa menej závažnými zásahmi) napr. zaviazanie zamestnanca odpracovať isté minimálne obdobie, povinnosť uhradiť reálne minulé prostriedky na vzdelávanie, *garden leave*

Dohody na trhu práce – cieľové dohody? (2)

- **Analýza ekonomického a právneho kontextu:** trhové špecifiká, povaha „produktu“, a potom právna otázka – *wage fixing* ako čl. 101(a) ZFEÚ a *no poach* ako čl. 101(c) ZFEÚ? Nie je potrebný citlivejší prístup (zohľadnenie špecifickej skúsenosti zamestnanca; problematickosť fluktuácie u špecifických pracovných pozícií)?
- *Wage fixing* – zrejme existuje dostatočný konsenzus a ide o cieľovú dohodu
- *No poach* – problematickejšie – EK ich stále vníma ako cieľové, v USA nuansovejšia debata, ale *naked no poach agreements* sú analyzované ako *per se* obmedzenia

Dohody na trhu práce – vedľajšie obmedzenia (*ancillary restraints*)?

- **Koncentrácie:** reálne možné (Oznámenie EK o obmedzeniach, ktoré s koncentraciami priamo súvisia a sú nevyhnutné 2005/C 56/03)
- **Horizontálne vzťahy** (napr. spoločný výskumný podnik, spoločný stavebný projekt - zákaz preťahovania personálu) aj **vertikálne vzťahy** (dodávateľský vzťah – podmienky vstupu)
- **Odôvodnenia:** investícia do tréningu ľudí, nenahraditeľnosť kľúčových ľudí pre projektový manažment, nepatentovateľné duševné vlastníctvo napr. obchodné tajomstvo, pracovná kapacita nevyhnutná na splnenie záväzku
- **Oznámenie EK (štyri kritériá):** (i) existencia transakcie, ktorá nie je obmedzením, (ii) obmedzenie sa vzťahuje výhradne na hlavnú transakciu, (iii) obmedzenie je **objektívne** potrebné na realizáciu transakcie, (iv) obmedzenie je **proporčné** vo vzťahu k realizovanej transakcii – úzky výklad!
- **Kľúčová je proporcionalita:** neexistencia menej zasahujúceho obmedzenia a obmedzenie len v nevyhnutnej miere

Dohody na trhu práce – vedľajšie obmedzenia (*ancillary restraints*)? (2)

- Podľa EK je aplikácia doktríny vedľajších obmedzení **veľmi nepravdepodobná** vo vzťahu k *wage fixing* dohodám
- Za istých okolností možno aplikovať na *no poach* dojednania (pri splnení podmienok): prípad dohody medzi dvoma IT spoločnosťami BILOG ako odberateľom a KOIOS ako dodávateľom (Chorvátsko, 2018) – skutočné riziko *job hoppingu* pre obe strany, aj s ohľadom na povahu trhu

Dohody na trhu práce – výnimka podľa čl. 101(3) ZFEÚ?

- **Štyri notoricky známe podmienky:** (i) dohoda musí zlepšovať výrobu alebo distribúciu produktov alebo podporiť technický alebo hospodársky rozvoj, (ii) spotrebitelia musia získať spravodlivý podiel z celkového ekonomického prínosu dohody, (iii) zavedenie obmedzenia nevyhnutné za účelom dosiahnutia vyššie uvedených cieľov, (iv) dohoda nesmie stranám umožniť elimináciu súťaže na významnej časti trhu
- *Wage fixing* – problém identifikovať prosúťažné dopady
- *No poach* – potenciálne riešenie problému zadržiavania investícií do ľudských zdrojov (*investment hold-up problem*), avšak podľa výskumu citovaného EK sú čisté prosúťažné dopady v skutočnosti neisté v porovnaní s protisúťažnými dopadmi
- Vo všeobecnosti – podľa EK je uplatnenie čl. 101(3) ZFEÚ na *no poach* a *wage fixing* dohody vysoko nepravdepodobné – nie prekvapivé, platí pre všetky cieľové dohody – možná výnimka podľa Albany rule (viď neskôr)

Dohody na trhu práce – franšíza?

- **Výskum v USA ohľadom *no poach* dojednaní vo franšízových zmluvách (2015):** 58 % zmlúv obsahovalo *no poach* dojednania; odvetvovo platí, že čím väčšia fluktuácia, tým väčšia prítomnosť *no poach* dojednaní
- **Postoj v USA:** ak franšízanti (horizontálna dohoda) – buď ako vedľajšie dojednanie, vtedy *rule of reason*, inak zakázaná *per se*; ak franšízor - franšízant (čistá vertikálna dohoda, bez súťaže na nadväzujúcom trhu resp. možnosti franšízorov vynucovať dojednanie voči konkurentom), tak *rule of reason*
- **EÚ:** zrejme bežná prax, ale takmer neexistujúca rozhodovacia činnosť
- **ÚOHS:** potenciálne ospravedlnenie prostredníctvom ochrany investície do zamestnancov, vo vertikálnych vzťahov pravdepodobne posudzované prostredníctvom dopadov na trh, nie ako cieľová dohoda
- Dá sa očakávať podobný prístup, ako v USA

Dohody na trhu práce – kolektívne zmluvy?

- **Zamestnávateľia nie sú pre účely kolektívneho vyjednávania vnímaní ako podniky pre účely čl. 101 ZFEÚ** (*C-22/98 Jean Claude Becu*): Kolektívne zmluvy medzi zamestnávateľmi preto nie sú dohodami medzi podnikmi a nespádajú pod čl. 101 ZFEÚ
- Podobne, ak **zamestnanci v rámci odvetvia vyjednávajú kolektívne so všetkými zamestnávateľmi v danom sektore, takáto dohoda rovnako nespadá pod čl. 101 ZFEÚ, pokiaľ dohoda medzi zamestnávateľmi a zamestnancami vyústi v zlepšenie pracovných podmienok** (*C-67/96 Albany*)
- Ak sa dohody netýkajú celého sektora alebo chýba verejný záujem, možnosť zakázanej dohody
- **SZČO:** Usmernenia EK o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok SZČO (2022) – SZČO bez zamestnancov, odkázané na vyjednávanie s odberateľmi s veľkou trhovou silou – (i) ekonomicky závislé postavenie, (ii) pracujúce spoločne s pracovníkmi, alebo (iii) pracujúce prostredníctvom digitálnych pracovných platforiem

Ďakujem za pozornosť a teším sa na diskusiu!

Martin Nedelka

nedelka@nka.eu

Nedelka Kubáč advokáti s.r.o.

Mickiewiczova 9

811 07 Bratislava

T: +421 221 025 250

F: +421 221 025 251

www.nka.eu