



PROTIMONOPOLNÝ
ÚRAD
SLOVENSKEJ
REPUBLIKY

SÚŤAŽNÉ PRÁVO A DOHODY NA TRHU PRÁCE (prístup PMÚ)

18.9.2024, Bratislava

ÚVOD

Dohody na trhu práce patria medzi priority Protimonopolného úradu (PMÚ) v oblasti presadzovania súťažného práva.

Medzi hlavné ciele politiky hospodárskej súťaže patrí podpora efektívnej alokácie zdrojov v ekonomike prostredníctvom účinnej a zdravej konkurencie v prospech spotrebiteľov a podnikateľského prostredia. Úlohou súťažného práva je preto zabráňovať uzatváraniu škodlivých kartelových dohôd, zneužívaniu trhovej sily či zvyšovania koncentrácie na trhu. V opačnom prípade, ak súťažné právo neplní túto úlohu, môže na trhu dochádzať k praktikám znižujúcim celkový blahobyt spoločnosti, ako sú napríklad:

- zvýšenie cien tovarov a služieb;
- zníženie výroby a produktivity;
- obmedzenie výberu a užší sortiment tovarov pre spotrebiteľov;
- menej inovácií.

Z hľadiska ochrany hospodárskej súťaže sa aktivity súťažných autorít, vrátane PMÚ, donedávna zameriavali primárne na trh výstupov tovarov a služieb. To mohlo vyvolávať dojem, že k porušovaniu pravidiel zdravej konkurencie (určovanie fixných cien, rozdelenie trhu alebo obmedzenie výroby určitého tovaru) najčastejšie dochádza práve na týchto typoch trhoch.

Pozornosť však treba venovať aj ich náprotivku, ktorým sú trhy vstupov (výrobných faktorov). Významným na trhu vstupov je tzv. trh práce, kde sa stretáva dopyt a ponuka pracovných síl. **Ako súťažná prax ukazuje, aj na trhu práce (a na trhoch vstupov všeobecne) dochádza k porušovaniu súťažných pravidiel.**

Trh práce predstavuje z hľadiska práva hospodárskej súťaže aj z ekonomického hľadiska trh s kupujúcimi a predávajúcimi, rovnako ako každý iný trh. Kupujúcimi sú zamestnávateľia, ktorí nakupujú služby (odborné znalosti, skúsenosti, zručnosti atď.) od konkrétnych typov zamestnancov. Na druhej strane sú zamestnanci, ktorí vstupujú na trh práce ako predávajúci a ponúkajú svoje služby zamestnávateľom za odmenu (mzdu). Rovnako ako ostatné trhy, aj trh práce sa riadi zákonom ponuky a dopytu. Pre spoločnosť má veľký význam a jeho nefunkčnosť môže negatívne ovplyvniť ekonomický rast a zamestnanosť. Vo všeobecnosti je trh práce dôležitou súčasťou ekonomiky a jeho vývoj a fungovanie má nesporne vplyv na celkový ekonomický rozvoj a životnú úroveň.

V ekonomike s riadne prebiehajúcou hospodárskou súťažou prináša dobre fungujúci trh práce mnohé benefity pre zamestnancov aj zamestnávateľov. Konkurencia medzi zamestnávateľmi je prospešná pre celú spoločnosť, pretože vedie k:

- rastu miezd, čo má za následok zvýšenie spotreby, úspor a životnej úrovne;
- nízkej miere nezamestnanosti;
- vyššej mobilite zamestnancov;
- efektívnej alokácii výrobných zdrojov;
- lepšej kvalite pracovných miest;
- inováciám a expanzii firiem.

Efektívna hospodárska súťaž na trhu práce zabezpečuje, že si firmy môžu ľahšie a rýchlejšie nájsť potrebných (kvalifikovaných) zamestnancov a zvýšiť, resp. inovovať svoju výrobu, čo má pozitívne účinky na produktivitu pracovných miest. Efektívna alokácia zdrojov spočíva v tom, že v priebehu kariéry si zamestnanci nachádzajú prácu, ktorá im čoraz viac vyhovuje, a zamestnávateľi si nachádzajú zamestnancov, ktorí najlepšie zodpovedajú ich potrebám.

„Dobre fungujúce“ trhy práce však nie sú štandardným stavom, pretože trh práce nie je tzv. dokonalým trhom. Dokonalý trh sa vyznačuje homogénnym statkom, dokonalou informovanosťou a nízkymi (žiadnymi) bariérami vstupu a výstupu z trhu. V kontexte politiky hospodárskej súťaže je dôležitým aspektom dokonalých trhov aj to, že firmy nedisponujú trhovou silou – cenu práce určuje trh a zamestnávateľ ju nevie ovplyvniť. V realite však na trhoch práce väčšina uvedených atribútov nefunguje dokonale, čo dáva priestor na vznik trhovej sily zamestnávateľov.

Problém môže nastať aj v prípade, že sa podnik alebo skupina zamestnávateľov na základe dohody stanú jediným alebo dominantným odberateľom dôležitého vstupu (v tomto prípade práce). To môže viesť k vzniku monopolnej sily, ktorá sa môže prejavovať na všetkých trhoch vrátane trhu práce. **V prípade trhu práce sa významná (trhová) sila nazýva monopsonná sila.**

Box 1: Monopson - ekonomická teória a empirický výskum

Monopsonný trh je trh vstupov/výrobných faktorov s jediným kupujúcim. Monopsonná trhová štruktúra však môže de facto vzniknúť aj na základe protisúťažných dohôd medzi zamestnávateľmi. Ak skupina zamestnávateľov uzavrie medzi sebou dohody o neprebraní zamestnancov alebo sa dohodne na jednotnej úrovni miezd, na danom trhu môže účastník takejto dohody pôsobiť ako „jeden“ silný zamestnávateľ bez konkurencie. V štandardnom monopsonnom prostredí dostávajú všetci zamestnanci rovnakú mzdu, produkcia rastie s rastom pracovnej sily, krivka ponuky práce rastie a krivka dopytu klesá. V tomto prostredí môže monopsonista uplatniť svoju trhovú silu znížením dopytu po práci. To znamená, že využívanie menšieho množstva práce môže viesť k zníženiu mzdy vyplácanej zamestnancom. Nižší vstup práce zároveň znamená, že sa môže vyrobiť a predať menej produkcie na trhu tovarov a služieb, takže za nezmenných podmienok (*ceteris paribus*) ceny produkcie rastú. V dôsledku toho sú poškodení spotrebitelia. Tieto zistenia možno zovšeobecniť na akúkoľvek situáciu, keď uplatňovanie kúpnej sily narúša dopyt po práci, a tým aj produkciu.[1]

V konečnom dôsledku tak môžeme definovať „silu na trhu práce“ (monopsonnú silu) ako schopnosť firmy znížiť kompenzáciu a mobilitu zamestnanca v porovnaní so situáciou, ak by firma súťažila na (dokonale) konkurenčnom trhu.

[1] Suresh Naidu, Eric A. Posner, “Labor Monopsony and the Limits of the Law”, *Journal of Human Resources*, April 2022, Vol. 57(S), pp. S284-S323; Alan B. Krueger, and Orley Ashenfelter, “Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector”. *Journal of Human Resources*, April 2022, Vol. 57(S), pp. S324-S348.

Z empirického hľadiska mnohé štúdie dokumentujú negatívny vplyv vysokej koncentrácie a monopsonnej sily na trhu práce na mzdy a zamestnanosť. Napríklad Marinescu et al. (2021)[2] vypočítali koncentráciu nových zamestnancov podľa druhu povolania a regiónu dochádzania do zamestnania vo Francúzsku. Zistili, že zvýšenie koncentrácie na trhu práce o 10 % znižuje počet prijatých zamestnancov o 3,2 % a ich hodinovú mzdu o takmer 0,5 %.

Štúdia OECD (2022)[3] skúmala stav hospodárskej súťaže z pohľadu koncentrácií a dominantného postavenia firiem. Výsledky ukazujú, že koncentrácia na trhu práce, ktorá je jedným z kľúčových faktorov monopsonného postavenia, je rozšírená v mnohých krajinách OECD. Na základe harmonizovaných údajov o online pracovných miestach štúdia zistila, že 16 % voľných pracovných miest v 15 OECD krajinách sa nachádza na mierne koncentrovaných trhoch a 10 % sa nachádza na vysoko koncentrovaných trhoch. Štúdia ďalej potvrdzuje výsledky odbornej literatúry, ktoré ukazujú najmä to, že koncentrovanejšie trhy vedú k nižším mzdám. Odhadované elasticity miezd v závislosti od koncentrácie sú podobné v Dánsku, Francúzsku, Nemecku a Portugalsku. Predpokladá sa, že zvýšenie koncentrácie o 10 % oproti priemernej úrovni zníži denné mzdy pracovníkov o 0,2 % až 0,3 %. Z týchto odhadov vyplýva, že 10 % pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v najkoncentrovanejších trhoch práce trpí mzdovým znevýhodnením vo výške najmenej 5 %.

1.Charakteristika a typy dohôd na trhu práce

Základným konceptom hospodárskej súťaže je, že každý podnikateľ musí nezávisle určovať svoje (obchodné) správanie na trhu. To znamená, že je zakázané, aby podnikatelia nahradili riziká spojené s hospodárskou súťažou vzájomnou spoluprácou, ktorej cieľom alebo následkom je obmedzovanie súťaže. Uvedené princípy sa vzťahujú aj na zamestnávateľov, pričom **v poslednom období zo strany orgánov pre hospodársku súťaž zaznamenáva zvýšenú pozornosť uzatváranie protisúťažných dohôd práve na trhoch práce.**

Z pohľadu aplikácie súťažného práva na trh práce rozoznávame dva základné typy dohôd:

- dohody o nepreberaní si zamestnancov (no-poach agreements);
- dohody o stanovení miezd (wage-fixing agreements)

Tieto praktiky majú v zásade podobu nákupného kartelu (tzv. buyer cartel).

Okrem spomenutých dohôd môže byť problematická už aj samotná výmena citlivých obchodných a strategických informácií medzi zamestnávateľmi napríklad o mzdách a/alebo iných formách odmeňovania a benefitoch, nákladoch na zamestnanca a pod. Takáto výmena citlivých informácií však spravidla býva súčasťou niektorej z vyššie uvedenej (zakázanej) dohody na trhu práce.

[2] Wages, hires, and labor market concentration”, Journal of Economic Behavior & Organization, April 2021, Vol. 184, pp. 506-605.

[3] Dostupné na: [link](#).

Súťažná prax ukazuje, že dohody na trhu práce môžu mať, resp. majú buď formu samostatného kartelu[4] alebo sú súčasťou širšej kartelovej schémy.[5] Takéto protisúťažné praktiky medzi zamestnávateľmi môžu byť jednosmerné alebo obojsmerné, t. j. viazať len jednu stranu alebo byť recipročné. Môžu sa vyskytovať v rámci celého sektora (môžu byť celosektorové), prípadne sa týkať len niektorých zamestnávateľov. To znamená, že o zamestnancov nesúťažia len priami konkurenti z rovnakých tovarových trhov, ale tento typ dohôd môže byť uzatvorený aj medzi zamestnávateľmi z rôznych sektorov. Z empirických zistení tiež vyplýva, že kartelové dohody na trhu práce nie sú sektorovo špecifické a môžeme ich nájsť naprieč celou ekonomikou, pričom sa týkajú všetkých typov profesií bez ohľadu na potrebné vzdelanie či kvalifikáciu. Prípady z viacerých krajín ukazujú, že tieto typy dohôd postihujú nízko-kvalifikované profesie (napríklad zamestnancov v sieťach rýchlych občerstvení), ako aj profesie vyžadujúce vysokú špecializáciu, napr. IT špecialistov.[6]

Rovnako ako v prípade iných typov kartelových dohôd, forma v akej došlo k uzatvoreniu protisúťažnej dohody na trhu práce nie je relevantná. Nie je teda dôležité, či takáto dohoda bola uzatvorená písomne alebo ústne, rozhodujúce je len to, že dvaja alebo viacerí podnikatelia (zamestnávatelia) prejavili vôľu správať sa na trhu určitým (nedovoleným) spôsobom. Taktiež nie je potrebné, aby dohodu v mene podnikateľa (zamestnávateľa) uzatvoril jeho štatutárny zástupca, či osoba ním výslovne poverená (napríklad aj dohoda uzatvorená len na úrovni HR zástupcov zamestnávateľov môže byť protisúťažná).

Špecifický druh dohôd v oblasti zamestnanosti predstavujú dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo forme doložky o nekonkurovaní v zamestnaneckých zmluvách (non-compete clauses). Takéto dohody vo všeobecnosti neporušujú právo hospodárskej súťaže, keďže často existujú legitímne dôvody na ich uzatvorenie v zmysle pracovnoprávných predpisov. Súťažný problém však môže nastať, ak uzatvorenie doložky o nekonkurovaní v pracovných zmluvách je výsledkom dohody medzi zamestnávateľmi (v takomto prípade spravidla pôjde o obdobu no-poach dohody).

Zaujímavým precedensom v tejto oblasti súťažného práva je však nedávne rozhodnutie Americkej obchodnej komisie (Federal Trade Commission - FTC)[7], ktorá na území USA plošne zakázala doložky o nekonkurovaní. FTC odhaduje, že zákaz takýchto doložiek povedie k nárastu počtu novovzniknutých podnikov o 2,7 % ročne (8 500 nových podnikov), k vyšším príjmom zamestnancov (dodatkových 524 USD ročne), a očakáva sa, že v priebehu nasledujúceho desaťročia sa znížia náklady na zdravotnú starostlivosť až o 194 miliárd USD. FTC predpokladá aj zvýšenie miery inovácií, čo povedie k odhadovanému priemernému nárastu patentov o 17 až 29 tis. ročne počas nasledujúcich 10 rokov.

[4] Napríklad rozhodnutie Autoridade da Concorrência (portugalského súťažného úradu) č. PRC/2020/01 ze dne 28.4. 2022 - horizontálna dohoda o nepreberaní si zamestnancov vo futbalovej lige; Dostupné na: [AdC-PRC_2020_01-Decisao-VNC-final-net.pdf \(concorrenca.pt\)](#)

- Rozhodnutie Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba (litovskej súťažnej autority), NEKILNOJAMOJO TURTO AGENTŪROS SUSITARÉ NEKONKURUOTI DĒL KLIENTŲ IR DARBUOTOJŲ [online]. kt.gov.lt. 29. 12. 2022 - Etický kódex asociácie realitných maklérov, okrem iného obsahoval ustanovenie, podľa ktorého členovia asociácie nebudú vzájomne súťažiť, resp. oslovovať svojich realitných maklérov a klientov; Dostupné tu: [NEKILNOJAMOJO TURTO AGENTŪROS SUSITARÉ NEKONKURUOTI DĒL KLIENTŲ IR DARBUOTOJŲ | Konkurencijos taryba \(kt.gov.lt\)](#)

- Poľská súťažná autorita začala v júli 2024 posudzovať praktiky obchodných reťazcov Biedronka a Dino, ako aj dopravných spoločností obsluhujúcich tieto podniky. Má podozrenie, že podnikatelia - dopravné spoločnosti poskytujúci služby pre reťazce Biedronka a Dino sa mohli dohodnúť, že nebudú medzi sebou súťažiť o zamestnancov. Dostupné na: [UOKiK: Biedronka and Dino investigated for illegal hiring agreement \(wbj.pl\)](#). Český Úrad na ochranu hospodárskej súťaže (ÚOHS) začal začiatkom júla 2024 správne konanie, v ktorom preveruje možné uzavretie dohody o nepreberaní zamestnancov medzi konkurenčnými firmami z oblasti logistiky. Dostupné na: [Úřad pro ochranu hospodářské soutěže | Tiskové zprávy z oblasti hospodářské soutěže | Úřad zahájil dvě správní řízení v oblasti hospodářské soutěže \(gov.cz\)](#).

[5] Rozhodnutie Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (španielskej súťažnej autority) vo veci Peluquería Profesional, č. S/086/08, z odňa 2. 3. 2011. cnmc.es. 2. 3. 2011. Konanie spoločností v oblasti kozmetických produktov pre profesionálne kaderníctvo bolo posúdené nielen ako zakázaná no-poaching dohoda, ale zároveň ako výmena aktuálnych a budúcich citlivých a strategických obchodných informácií. Dostupné na: [33561_1.pdf \(cnmc.es\)](#). Rozhodnutie Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (španielskej súťažnej autority) vo veci Transitorios, č. S/0120/08, zo dňa 31. 7. 2010; dostupné na: [3357416_1.pdf \(cnmc.es\)](#). Rozhodnutie Gerechtshof's-Hertogenbosch (holandského odvolacieho civilného súdu) č. HD 200.056.331 zo dňa 4. 5. 2010; Dostupné na: [ECLI:NL:GHSHE:2010:BM3366, formerly L:JN:BM3366, Court of Appeal 's-Hertogenbosch, HD 200.056.331 \(rechtspraak.nl\)](#).

[6] Napr.: Šport, IT sektor, rýchleho občerstvenia, reality, logistika atď. Konkrétne: Employer Market Power in Silicon Valley, 2022, IZA Discussion Paper No. 14843 alebo Krueger, A. B., & Ashenfelter, O. (2022). Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector. Journal of Human Resources, 57(SpecialIssue 1), S324-S348. <https://doi.org/10.3368/jhr.monopsony.1019-10483>.

[7] Dostupné na: [FTC Announces Rule Banning Noncompetes | Federal Trade Commission](#).

Z tohto dôvodu bude zaujímavé sledovať, ako a či sa k tejto otázke postavia krajiny Európskej únie.

PMÚ zároveň dodáva, že rokovania a záväzky zamestnávateľov prijaté v rámci kolektívneho vyjednávania zamestnávateľov so zamestnancami taktiež v zásade spadajú mimo rámec súťažného práva, pokiaľ sa týkajú opatrení na zlepšenie pracovných podmienok.[8]

2.Dohody o nepreberaní zamestnancov (no-poach agreements)

Podstatou dohody o nepreberaní zamestnancov je, že sa zamestnávatelia (dvaja alebo viacerí) dohodnú, že si bez vzájomného súhlasu nebudú navzájom oslovovať ani najímať zamestnancov. V praxi existujú dva typy dohôd o nepreberaní si zamestnancov:

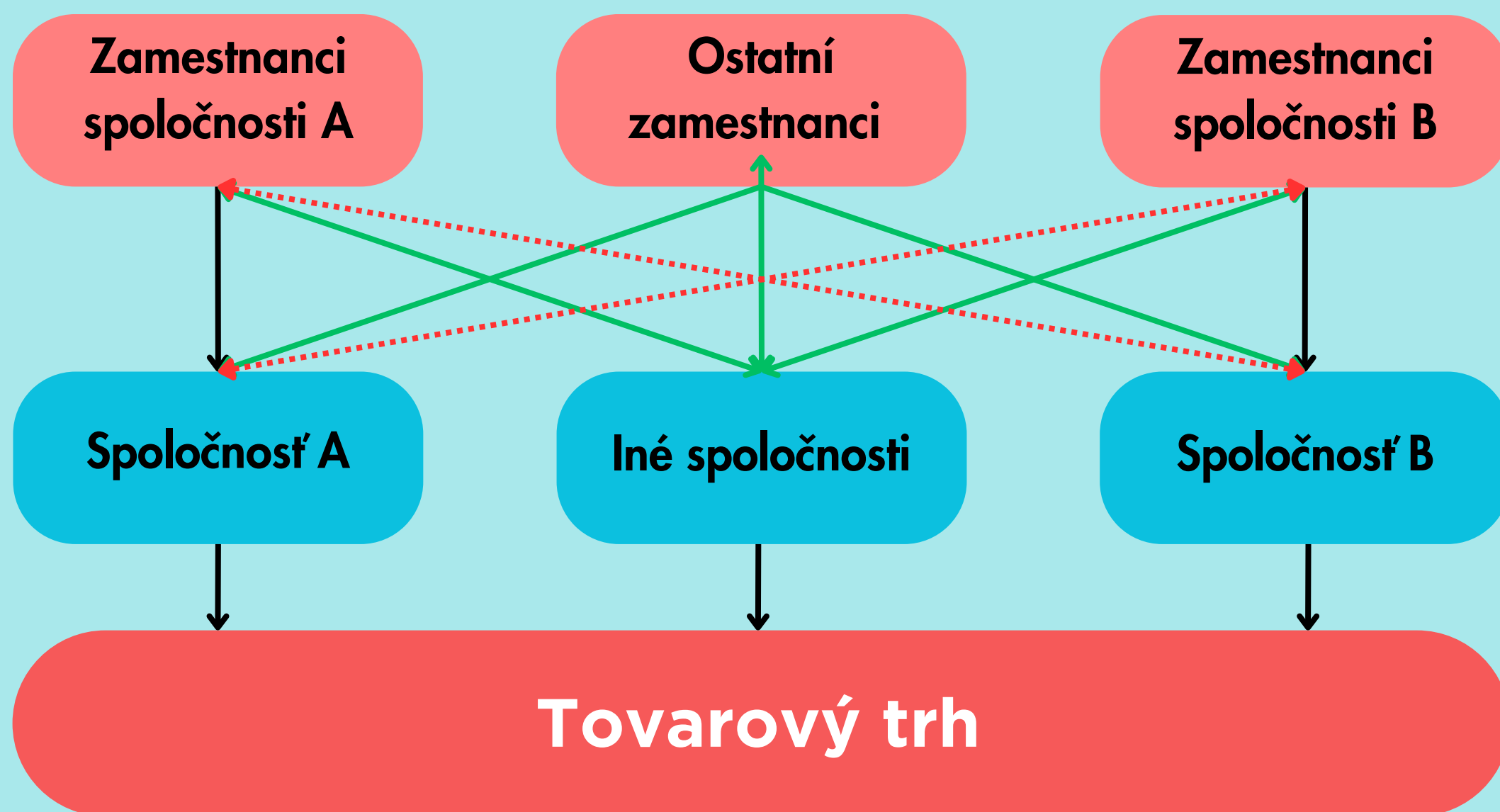
- dohody o vzájomnom nepreberaní zamestnancov („not to hire“);
- dohody o vzájomnom aktívnom neoslovovaní/nevyžiadaní zamestnancov („not to solicit“ or „no-cold-calling“)

Škodlivejšou formou z pohľadu jej dôsledkov a obmedzení pre zamestnancov a zamestnávateľov je dohoda zamestnávateľov o vzájomnom nenajímaní/nepreberaní zamestnancov (not to hire) druhej strany dohody. Táto forma dohody prakticky znemožňuje zamestnancovi prejsť a uchádzať sa o prácu u iného účastníka dohody s cieľom získať výhodnejšie pracovné podmienky. Zamestnávateľ totiž nemôže aktívne osloviť s pracovnou ponukou zamestnanca iného účastníka dohody a zároveň takéhoto zamestnanca nemôže zamestnať ani v prípade, ak sám prejaví záujem o prácu u tohto zamestnávateľa.

Dohoda o nepreberaní zamestnancov teda predstavuje záväzok zo strany spoločnosti A (B) nezamestnávať zamestnancov spoločnosti B (A) (**vid' aj Box 2 nižšie**). V praxi to znamená, že spoločnosť A (B) nemôže zamestnať ani osloviť zamestnanca spoločnosti B (A) s pracovnou ponukou, resp. tak nemôže spraviť bez súhlasu spoločnosti B (A). Taktiež ak by zamestnanec spoločnosti A (B) prejavil záujem zamestnať sa v spoločnosti B (A) a za týmto účelom ju osloví, spoločnosť B (A) by v zmysle uzavretej dohody takéhoto zamestnanca zamestnať nemohla, resp. by tak nemohla spraviť bez súhlasu spoločnosti A (B). Spoločnosti A a B však môžu najať iných zamestnancov (mimo spoločností A a B) a zamestnanci zo spoločností A a B môžu byť zamestnaní v iných spoločnostiach ako sú spoločnosti A a B.

[8] Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-67/96 Albany International BV proti Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, bod 60. Pozri aj bod 5 Oznámenia Komisie - Usmernenie o uplatňovaní práva Únie v oblasti hospodárskej súťaže na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb bez zamestnancov (2022/C 374/02) zo dňa 30.9.2022 (ďalej len „Usmernenie o kolektívnych zmluvách“) dostupné [tu](#).

Box 2: Príklad dohody medzi zamestnávateľmi o nepreberaní zamestnancov (not to hire)

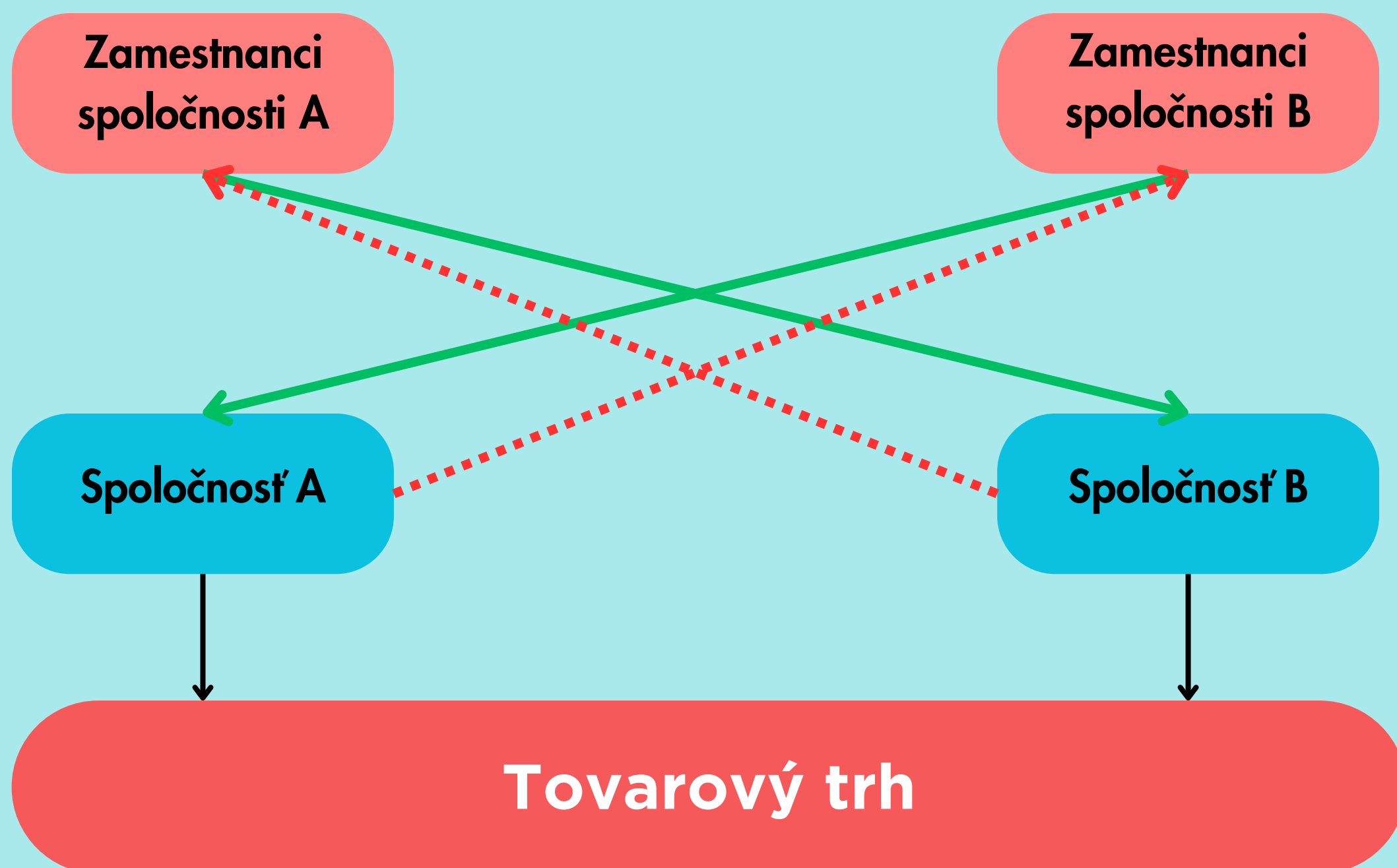


Plné čierne čiary predstavujú funkčné vzťahy na trhu práce alebo na trhu produktov. Zelené plné čiary predstavujú potenciálne funkčné vzťahy na trhu práce - prechody a najímanie zamestnancov. Červené prerušované čiary predstavujú vzťahy na trhu práce, ktoré dohoda o nepreberaní zamestnancov medzi spoločnosťou A a spoločnosťou B nepovoľuje. Obojstranné červené šípky znázorňujú situácie, kedy je zamestnanec spoločnosti A (B) odmietnutý spoločnosťou B (A) a/alebo spoločnosť A (B) má dohodnutý zákaz oslovovať zamestnancov spoločnosti B (A). Schéma uvažuje s konkurenciou na produktovom trhu, t.j. kartel je uzavretý iba na trhu práce (výrobných faktorov).

Menej škodlivou, ale stále problematickou je aj dohoda o aktívnom neoslovovaní zamestnancov (not to solicit). V takýchto prípadoch spravidla platí (na rozdiel od „not to hire“ dohody), že účastníci dohody (zamestnávatelia) môžu zamestnať zamestnanca iného účastníka dohody, ak takýto zamestnanec sám prejaví záujem o prácu bez toho, aby ho účastník dohody aktívne oslovil.

V praxi schéma predstavuje praktiku (**vid' aj Box 3 nižšie**), kde spoločnosť A (B) nemôže osloviť zamestnanca spoločnosti B (A) s pracovnou ponukou, resp. tak nemôže spraviť bez súhlasu spoločnosti B (A). Na druhej strane však zamestnanec spoločnosti A (B) môže na základe svojej vlastnej aktivity prejsť záujem o pracovné miesto v spoločnosti B (A) a spoločnosť B (A) následne môže takéhoto zamestnanca prijať.

Box 3: Príklad dohody medzi zamestnávateľmi o nepreberaní zamestnancov (not to solicit)





Plné čierne čiary predstavujú funkčné vzťahy na trhu práce alebo na trhu produktov. Zelené plné čiary predstavujú potenciálne funkčné vzťahy na trhu práce – povolené prechody zamestnancov medzi zamestnávateľmi na základe záujmu o prácu zo strany zamestnanca. Červené prerušované čiary predstavujú vzťahy na trhu práce, ktoré dohoda o nepreberaní zamestnancov (not to solicit) medzi spoločnosťou A a spoločnosťou B nepovoľuje – spoločnosť A (B) má dohodnutý zákaz oslovovať zamestnancov spoločnosti B (A). Schéma uvažuje s konkurenciou na produktovom trhu, t.j. kartel je uzavretý iba na trhu práce (výrobných faktorov). Pre jednoduchosť schémy ostatní zamestnanci a ostatné firmy nie sú uvedené.


Dohody na trhu práce vo forme no-poach sa môžu vyskytovať nielen medzi konkurenčnými podnikateľmi (zamestnávateľmi) na tovarovom relevantnom trhu, ale aj medzi zamestnávateľmi, ktorí nie sú z hľadiska relevantného tovarového trhu, ako býva tradične definovaný v kartelových prípadoch, konkurentmi. Z pohľadu súťažného práva na trhu práce totiž nie je relevantné, či sú stranami dohody o nepreberaní zamestnancov konkurenti na strane ponuky. Rozhodujúca je vzájomná súťaž medzi (rôznymi) zamestnávateľmi o zamestnancov, teda konkurenčné postavenie podnikateľov (zamestnávateľov) na strane dopytu trhu práce.


2.1 Vplyv a dopady dohôd o nepreberaní zamestnancov na hospodársku súťaž


No-poach dohody vo všeobecnosti znižujú dynamiku trhu práce, čo má negatívny vplyv na odmeňovanie zamestnancov, produktivitu podnikov a inovácie.

- 
 No-poach dohody znižujú odmeňovanie zamestnancov, pretože zúčastnení zamestnávateľia strácajú motiváciu ponúkať vyššie mzdy (konkurovať), aby získali zamestnancov iných firiem kartelu. Taktiež na nich nie je vytváraný dostatočný konkurenčný tlak, aby zlepšovali pracovné podmienky, investovali do ľudských zdrojov a motivovali tak svojich vlastných zamestnancov k zotrvaní vo firme. No-poach dohody sú zvyčajne tajné a zamestnanci o nich nevedia. Tieto dohody zvyšujú náklady zamestnancov na hľadanie zamestnania a znižujú ich motiváciu investovať do vzdelávania.[9] Vo svojej podstate no-poach dohody predstavujú nepriamy wage-fixing, keďže vytvárajú tlak na nižšie resp. pevné mzdy obmedzením mobility zamestnancov.

- 
 Dohody o nepreberaní zamestnancov tiež bránia efektívnej alokácii zamestnancov do produktívnych firiem. Firmy majú motiváciu zamestnávať viac zamestnancov, ak je ekonomicky výhodné rozširovať produkciu. Z empirických údajov je známe, že produktívni zamestnávateľia ponúkajú vyššie mzdy, majú väčší počet zamestnancov a sú atraktívnejší pre uchádzačov o zamestnanie ako menej produktívni zamestnávateľia. Firmy majú zároveň motiváciu „preberať“ zamestnancov z iných firiem, ak sú títo zamestnanci produktívnejší a zvyšovať tým svoju efektívnosť výroby.[10]

- 
 Z empirického hľadiska majú zamestnanci, ktorí hľadajú prácu, tiež tendenciu prechádzať do produktívnejších firiem za lepšími pracovnými podmienkami.[11] Pozitívne vplyvy pracovnej mobility sú dokumentované aj na slovenských dátach. Revízia výdavkov zamestnanosti a odmeňovania vo verejnej správe (ÚHP MF SR, 2020) ukazuje, že medzi rokmi 2015 až 2017 zmena zamestnania so sebou priniesla zvýšenie platu v priemere o 10 až 14 %.[12]

- 
 No-poach dohody tiež znižujú dynamiku trhov práce a môžu mať nepriaznivý vplyv na inovácie. Dohody, ktoré znižujú efektívnu alokáciu vstupov môžu mať za následok pokles produkcie, nižšiu mieru inovácie, zhoršenú kvalitu tovarov a služieb, ako aj užší sortiment tovarov a zvyšovanie cien na nadväzujúcich trhoch.

- 
 Samotná existencia no-poach dohody môže taktiež zvyšovať pravdepodobnosť ďalšieho protisúťažného správania v iných oblastiach (napr. kolúzia na nadväzujúcich trhoch). Koordinácia správania na trhu práce vytvára predpoklady na výmenu ďalších citlivých obchodných a strategických informácií medzi spoločnosťami (zamestnávateľmi).

Autori štúdie Theory and Evidence on Employer Collusion in the Franchise Sector (2022)[13] dokumentujú význam dohôd o nepreberaní si zamestnancov vo franchisingových zmluvách v rámci konkrétneho franchisingového reťazca. Na základe analýzy franchisingových dokumentov z roku 2016 zistili, že dohody o nepreberaní zamestnancov sú zahrnuté až v 58 % zmlúv veľkých franchisorov vrátane spoločností ako McDonald's, Burger King, Jiffy Lube a H & R Block. [14]

[9] Pozri dokument Európskej komisie: Competition policy brief z mája 2024 ohľadom súťažného práva a pracovných trhoch, dostupné na: [link](#).

[10] John C. Haltiwanger, Henry R. Hyatt, Lisa B. Kahn, and Erika McEntarfer, Cyclical Job Ladders by Firm Size and Firm Wage”, American Economic Journal: Macroeconomics, April 2018, Vol 10(2), pp. 52-85 a Sabrina Di Addario, Patrick Kline, Raffaele Saggio and Mikkel Sølvsten, “It Ain't Where You're from, it's Where You're at: Hiring Origins, Firm Heterogeneity, and Wages”, Journal of Econometrics, April 2023, Vol. 233(2), pp. 340-374.

[11] Jesper Bagger, and Rasmus Lentz, “An Empirical Model of Wage Dispersion with Sorting”, The Review of Economic Studies, January 2019, Vol 86(1) a David Card, “Who Set Your Wage?”, American Economic Review, April 2022, Vol 112(4), pp.153-190.

[12] Dostupné na: [link](#).

[13] Dostupné na: [link](#)

[14] Autori vysvetľujú, že v dôsledku pracovnej verzie tejto štúdie boli mnohé, ak nie všetky franšízové dohody o zákaze preberania zamestnancov násilne zrušené v dôsledku krokov generálneho prokurátora štátu Washington a iných.

Nadväzujúc na výsledky vyššie spomenutej štúdie Callaci et al. (2024)[15] vyhodnotili celoštátny vplyv kampane generálneho prokurátora štátu Washington medzi rokmi 2018-20 zameranej na zrušenie dohôd o nepreberaní si zamestnancov vo franchisingových zmluvách, ktoré zakazovali pohyb pracovníkov v rámci reťazca. Autori zistili, že postupné rušenie týchto dohôd viedlo k 6 %-nému nárastu zverejnených platov v pracovných ponukách a k 4 %-nému zvýšeniu platov zamestnancov.

Štúdia Gibson (2022)[16] využila vyšetovanie amerického Ministerstva spravodlivosti v IT sektore na zdokumentovanie negatívneho efektu dohôd o nepreberaní zamestnancov na mzdy a iné benefity. Dohody o zákaze preberania zamestnancov viedli k zníženiu miezd v technologických firmách v Silicon Valley v priemere o 4,8 %, negatívne ovplyvnili benefity poskytované zamestnancom vo forme opcií na firemné akcie a mali za následok zníženie hodnotenia spokojnosti s prácou. Tieto odhady sú podľa autora štúdie dôsledkom značnej trhovej sily zamestnávateľov.

2.2 Charakter a povaha no-poach dohôd podľa súťažného práva

Súťažná prax ukazuje, že dohody o nepreberaní zamestnancov sú a budú vo väčšine prípadov posudzované ako cieľové dohody vykazujúce dostatočný stupeň škodlivosti na súťaž, bez potreby preukázania ich dopadov na trh.[17] Aj PMÚ bude k týmto dohodám pravdepodobne pristupovať ako k tzv. cieľovým dohodám, každý prípad však bude posudzovať osobitne s ohľadom na všetky relevantné okolnosti súvisiace s danou vecou.

Na uvedené nadväzuje aj prístup Európskej komisie, ktorá no-poach dohody prirovnáva k nákupnému kartelu vo forme praktiky rozdelenia trhu (rozdelenie zdrojov dodávok) v zmysle čl. 101 ods. 1 písm. c) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). [18] Európska komisia vyslovene uvádza, že „ ... zmluvy ..., ktorými sa obmedzuje sloboda podnikov najímať si poskytovateľov práce, ktorých potrebujú“ [19] pravdepodobne predstavujú cieľovú dohodu porušujúcu čl. 101 ZFEÚ.

To znamená, že Európska komisia považuje, resp. bude považovať vo väčšine prípadov všetky formy dohôd o nepreberaní zamestnancov (t.j. not-to-hire a not-to-solicit dohody) za cieľové protisúťažné dohody spočívajúce v rozdelení zdrojov zásobovania, ktoré sú zakázané článkom 101 ods. 1 písm. c) ZFEÚ. Protisúťažný cieľ týchto dohôd totiž spočíva v zabránení zamestnancom vo voľnom prechode medzi zamestnávateľmi a zvýšení nákladov na hľadanie práce. Zároveň takmer vždy spôsobuje ekonomickú ujmu zamestnancom a štruktúre trhu.[20]

Ako PMÚ už uviedol vyššie, k no-poach dohodám medzi zamestnávateľmi bude spravidla pristupovať ako k cieľovým dohodám. Článok 101 ods. 1 písm. c) ZFEÚ je totiž doslovne premietnutý aj do ustanovenia § 4 ods. 3 písm. c) zákona o ochrane hospodárskej súťaže[21], podľa ktorého možno no-poach dohody typologicky vnímať ako tzv. dohody rozdelenia trhu alebo zásobovania. Uvedené hodnotenie však bude vždy závisieť od okolností konkrétneho prípadu.

[15] Dostupné na: [link](#)

[16] Dostupné na: [link](#)

[17] Viď rozhodnutia uvedené v poznámke pod čiarou č. 4 a č. 5.

[18] Zmluva o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“)

[19] Pozri bod 17. a Príklad 2 Usmernenia o kolektívnych zmluvách. Pozri dokument Európskej komisie: Competition policy brief z mája 2024 ohľadom súťažného práva a pracovných trhoch, dostupné na: [link](#).

[20] Pozri dokument Európskej komisie: Competition policy brief z mája 2024 ohľadom súťažného práva a pracovných trhoch, dostupné na: [link](#).

[21] Zákon č. 187/2021 Z. z. o ochrane hospodárskej súťaže a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení (ďalej len „zákon o ochrane hospodárskej súťaže“).

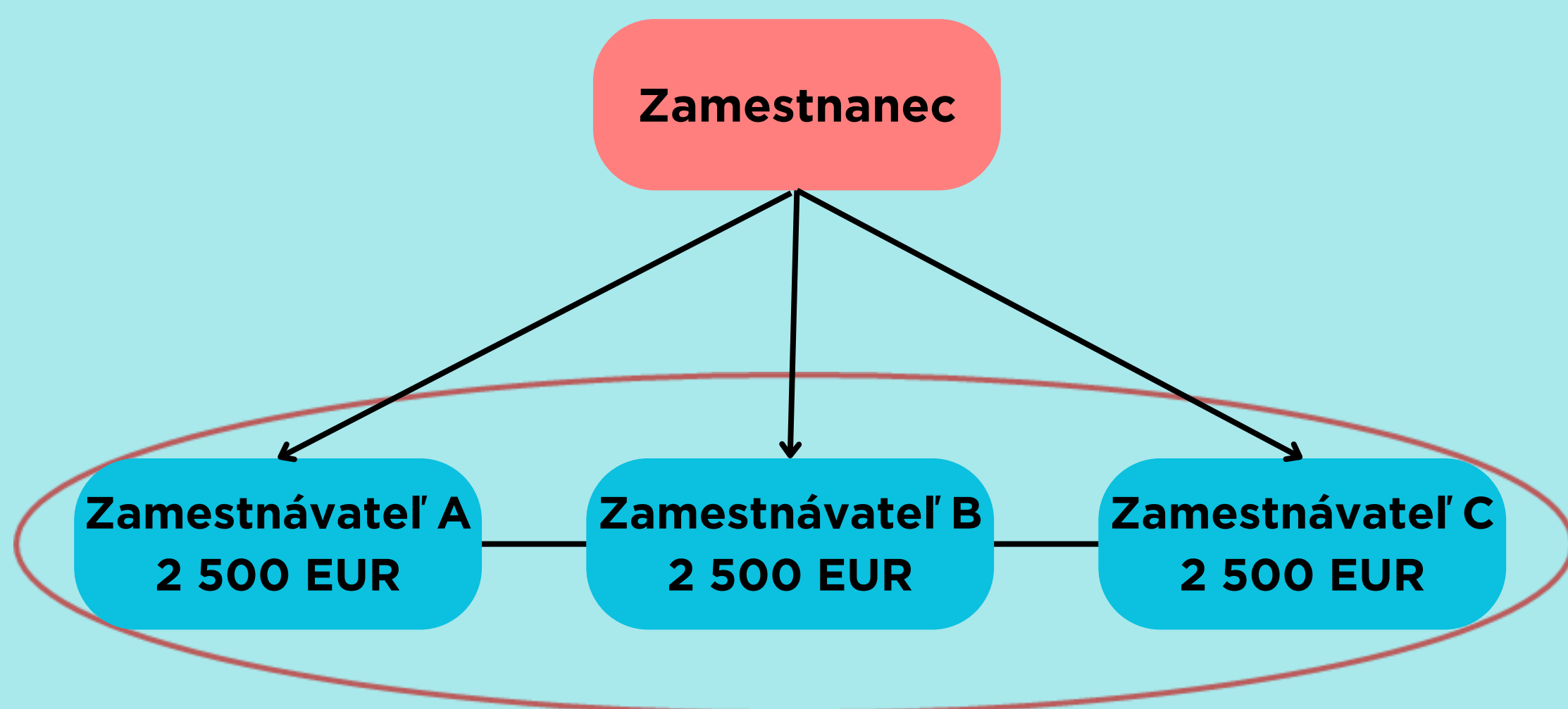
3. Dohody o stanovení miezd (wage fixing agreements)

Predmetom dohôd o stanovení miezd je, že zamestnávateľa sa dohodnú na konkrétnej výške miezd svojich (určitých typov) zamestnancov (dohoda o rovnakých mzdových sadzbách) alebo stanovujú ich rozsah (dohoda o stanovení maximálnych stropov miezd). Takýto typ dohody môže zároveň zahŕňať aj zosúladenie iných benefitov pre zamestnancov.[22] Box 4 nižšie demonštruje situáciu na trhu v prípade, kde spoločnosti – zamestnávateľa, majú medzi sebou uzavretú dohodu o stanovení miezd.

Box 4: Zamestnávateľa majú uzavretú dohodu o stanovení miezd (kartel)

TRH PRÁCE

Ponúknutá mzda (napr. nástupná) je na základe dohody v spoločnostiach A, B a C rovnaká



Zamestnávateľa, t.j. spoločnosti A, B a C o zamestnanca medzi sebou nesúťažajú, tvoria kartel. Dohoda nemusí stanovovať len výšku mzdy. Môže stanovovať aj jej interval vyplácania, minimálnu, či maximálnu výšku alebo určovať aj iné zamestnanecké benefity.



3.1 Vplyv a dopady dohôd o stanovení miezd na hospodársku súťaž

Zo súťažno-ekonomického hľadiska je kartelové určovanie miezd primárne škodlivé pre zamestnancov a v mnohých prípadoch má rovnaké negatívne účinky ako tzv. no-poach dohody. Nad rámec podobných negatívnych vplyvov ako v prípade no-poach dohôd, fixovanie úrovne miezd spôsobuje aj:

- maximalizovanie spoločného zisku kartelu stanovením miezd na úrovni monopsonnej mzdy;
- na základe empirických zistení[23] sa ukazuje, že monopsonné stanovovanie miezd na koncentrovaných trhoch práce vedie k nižšej úrovni miezd v USA aj v EÚ a súvisí aj s pomalým rastom HDP;
- zníženie motivácie zamestnancov hľadať si prácu u konkurencie alebo podobných zamestnávateľov, kde by mali vyššiu mzdu. Zamestnávateľa zároveň nemusia súťažiť o zamestnancov a čeliť tak tlaku na zvyšovanie miezd, či vytváranie lepších pracovných podmienok;

[22] Napr. stravné, zamestnanecké zľavy, príspevky na rekreáciu, vzdelávanie, flexibilný pracovný čas a iné.

[23] Ioana Marinescu, Ivan Ouss, Louis-Daniel Pape, "Wages, hires, and labor market concentration", Journal of Economic Behavior & Organization, April 2021, Vol. 184, pp. 506-605 a Efraim Benmelech, Nittai K. Bergman, and Hyunseob Kim, "Strong Employers and Weak Employees – How Does Employer Concentration Affect Wages? Journal of Human Resources, April 2022, Vol. 57(S), pp. 200-250 alebo Satoshi Araki, Andrea Bassanini, Andrew Green, Luca Marcolin and Cristina Volpin, "Labor Market Concentration and Competition Policy Across the Atlantic", University of Chicago Law Review, 2023, Vol. 90(2) p. 339-378, at p. 341, pp. 347-348.

-  uľahčenie zdieľania citlivých informácií zamestnávateľmi aj o ďalších pracovných podmienkach, ktoré ponúkajú zamestnancom, čo ešte viac znižuje intenzitu hospodárskej súťaže medzi zamestnávateľmi;
-  podobne ako v prípade no-poach dohôd, možné zvyšovanie pravdepodobnosti ďalšieho protisúťažného správania zamestnávateľmi aj v iných oblastiach.

Cieľom dohôd o stanovení miezd je spravidla harmonizácia alebo koordinácia miezd alebo rôznych foriem odmien, kompenzácií alebo benefitov, ktoré zamestnávatelia vyplácajú svojim zamestnancom. Dohody o stanovení miezd tak v konečnom dôsledku vedú k harmonizácii ceny zaplatenej za vstup a následne môžu viesť k zosúladeniu nákladových štruktúr medzi spoločnosťami, ktoré takúto dohodu uzavreli.

3.2 Charakter a povaha wage-fixing dohôd podľa súťažného práva

Rovnako ako v prípade no-poach dohôd, aj dohody o stanovení cien bude PMÚ pravdepodobne posudzovať ako cieľové dohody. Táto cenová praktika totiž vo svojej podstate predstavuje cenovú dohodu (tzv. price fixing), ktorá už svojou povahou spravidla vykazuje dostatočný stupeň škodlivosti na hospodársku súťaž (ťažký kartel). Zároveň je dohoda o určovaní cien explicitne uvedená aj v ustanovení § 4 ods. 3 písm. a) zákona o ochrane hospodárskej súťaže odrážajúca úpravu článku 101 ods. 1 písm. a) ZFEÚ, čiže typologicky možno wage-fixing dohody vnímať ako dohody o priamom určení ceny.

Wage-fixing dohody sú rovnako škodlivé ako dohody o nepreberaní zamestnancov, pretože majú priamy negatívny vplyv na zamestnanca a v konečnom dôsledku na trh zamestnanosti ako taký.

Aj prax Európskej komisie ukazuje, že **dohody o stanovení mzdy spadajú do porušení hospodárskej súťaže uvedených v článku 101 ZFEÚ, a to ako forma stanovenia kúpnej ceny podľa článku 101 ods. 1 písm. a) ZFEÚ** (tzv. nákupný kartel)[24].

Európska komisia navyše explicitne v horizontálnych usmerneniach[25] uvádza: „... nákupné kartely sú dohody alebo zosúladené postupy medzi dvoma alebo viacerými kupujúcimi (tzn. zamestnávateľmi), ktorými sa ... koordinuje individuálne súťažné správanie ... medzi ktoré ... patrí stanovenie alebo koordinácia kúpnych cien ... (a to aj vrátane dohôd o stanovení miezd ...). Cieľom takýchto praktík je spravidla obmedzenie hospodárskej súťaže v rozpore s čl. 101 ZFEÚ.[26]

V kontexte vyššie uvedeného bude aj PMÚ k týmto druhom dohôd medzi zamestnávateľmi spravidla pristupovať ako k cieľovým dohodám. Uvedené hodnotenie však bude vždy závisieť od okolností konkrétneho prípadu.

[24] Nákupný kartel je charakterizovaný stanovením nákupných cien (aj mzdy ako ceny práce) dvoma alebo viacerými spoločnosťami a môže viesť k zníženiu nákupných cien v porovnaní so situáciou, keby fungovala riadna hospodárska súťaž.

[25] Usmernenia o uplatňovaní článku 101 Zmluvy o fungovaní Európskej únie na dohody o horizontálnej spolupráci (2023/C 259/01) zo dňa 21.7.2023 (ďalej len „horizontálne usmernenia“), bod 279, dostupné na: [link](#).

[26] Ibidem. Pozri dokument Európskej komisie: Competition policy brief z mája 2024 ohľadom súťažného práva a pracovných trhoch, dostupné na: [link](#).

4. Zhrnutie povahy no-poach a wage-fixing dohôd podľa súťažného práva

Ako ukazuje posledný vývoj v prístupe iných súťažných autorít, Európskej komisie a celkovo vo svete, aj dohody na trhu práce môžu porušovať súťažné predpisy.[27] Vo všeobecnosti sú zakázané všetky dohody, ktoré majú za cieľ alebo môžu mať za následok obmedzovanie súťaže.

Dohoda o nepreberaní zamestnancov v zásade predstavuje praktiku rozdelenia zdrojov zásobovania, ktorá je explicitne uvedená medzi zakázanými dohodami v zmysle čl. 101 ods. 1 písm. c) ZFEÚ a § 4 ods. 3 písm. c) zákona o ochrane hospodárskej súťaže. Rovnako aj dohoda o stanovení miezd je obdobou priameho určenia cien podľa čl. 101 ods. 1 písm. a) ZFEÚ a § 4 ods. 3 písm. a) zákona o ochrane hospodárskej súťaže.

Vo svetle týchto skutočností budú no-poach ako aj wage-fixing dohody vo väčšine prípadov spadať do kategórie dohôd, ktorých cieľom je obmedzovanie súťaže, pričom prijatie takéhoto záveru bude vždy závisieť od okolností konkrétneho prípadu.

[27] Pozri napríklad:

- Rozhodnutie maďarskej súťažnej autority v prípade Asociácie personálnych poradenských agentúr; dostupné na: [The GVH cracked down on a cartel and imposed a fine of HUF 1 billion on HR consultants - GVH](#);

- Rozhodnutie litovskej súťažnej autority v prípade basketbalovej ligy; dostupné na: [BY AGREEING NOT TO PAY PLAYERS' SALARIES LITHUANIAN BASKETBALL LEAGUE AND ITS CLUBS INFRINGED COMPETITION LAW | \(kt.gov.lt\)](#).

- Prípád Asociácie súkromných škôl v Katalánsku; dostupné na: [20230926_ndp_109_2021_eng.pdf \(gencat.cat\)](#) a iné.

Odporúčania PMÚ pre zamestnávateľov

Povolené správanie	Nepovolené správanie
Z hľadiska súťažného správania nebude spravidla problematické , ak zamestnávateľia:	Z hľadiska súťažného správania nie je dovolené , ak sa zamestnávateľia:
<ul style="list-style-type: none"> ● uzavrú doložku o nekonkurovaní so svojimi zamestnancami v súlade s pracovnoprávnymi predpismi ● získavajú informácie o mzdových a iných pracovných podmienkach na trhoch práce z verejne dostupných zdrojov s cieľom rozumne sa prispôbiť trhovej dynamike ● sledujú vývoj zamestnanosti a miezd v ekonomike na základe verejne dostupných údajov s cieľom rozumne sa prispôbiť trhovej dynamike ● objednávajú anonymizovaný prieskum medzi svojimi zamestnancami o pracovných podmienkach od tretej strany (avšak môžu mať prístup len k výsledkom prieskumu vo všeobecnej súhrnnej podobe, nie k podkladovým dátam jednotlivých zamestnávateľov) s cieľom rozumne sa prispôbiť trhovej dynamike ● analyzujú pracovné ponuky iných zamestnávateľov z pracovných portálov/webstránok s cieľom rozumne sa prispôbiť trhovej dynamike ● participujú na sociálnom dialógu so zamestnancami za účelom zlepšenia pracovných podmienok, vrátane miezd 	<ul style="list-style-type: none"> ● dohodnú na nepreberaní svojich zamestancov ● dohodnú na zákaze oslovovania svojich zamestnancov s pracovnou ponukou ● dohodnú na rovnakej výške alebo intervale nástupných miezd pre nastupujúcich zamestnancov ● dohodnú na harmonizácii iných ako mzdových benefitov (napr. stravné, zamestnanecké zľavy, príspevky na rekreáciu, vzdelávanie, flexibilný pracovný čas a iné) ● navzájom kontaktujú a vymieňajú si dôverné a strategicky citlivé informácie o zamestnancoch ako sú napr. mzdové náležitosti, iné pracovné podmienky a obchodné stratégie ● zúčastňujú stretnutí alebo využívajú rôzne platformy, na ktorých sa diskutuje o mzdách, iných formách kompenzácií zamestnancov a pracovných podmienkach

Oznamovanie protisúťažného správania

V prípade, že:

- ▶ máte podozrenie na porušenie pravidiel hospodárskej súťaže alebo na nesúťažné správanie zo strany vášho zamestnávateľa; alebo
- ▶ etický kódex, stanovky alebo interné predpisy vášho zamestnávateľa alebo iného zamestnávateľa obsahujú ustanovenia, ktoré bránia prechodu zamestnancov ku konkurenčnej firme, či už pod hrozbou sankcie alebo bez nej; alebo
- ▶ máte vedomosť, že viacerí zamestnávateľia sa dohodli na rovnakej úrovni mzdy pre svojich zamestnancov alebo iných pracovných podmienkach; alebo
- ▶ ste boli niekedy sankcionovaný alebo napomenutý zo strany zamestnávateľa za „nedovolené správanie“; alebo
- ▶ máte vedomosť o protisúťažných dohodách zamestnávateľov alebo ste súčasťou takejto dohody;

OZNÁMTE NÁM TO!

- Využite program zhovievavosti - [Leniency program](#)
- Zavolajte nám na: 02/22 12 21 30 alebo
- Pošlite e-mail: [Ako podať podnet? | Protimonopolný úrad SR \(gov.sk\)](#)

Fyzická osoba, ktorá poskytne relevantné informácie, môže získať odmenu [Odmeňovanie za predloženie dôkazov o karteli | Protimonopolný úrad SR \(gov.sk\)](#)