



PROTIMONOPOLNÝ
ÚRAD
SLOVENSKEJ
REPUBLIKY

KARTELY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽMI

Peter Demčák
Juraj Sýrny

17.10.2024



OBSAH

- Pojem/charakteristika zakázaných praktík na trhu práce
- Typy zakázaných dohôd a ich charakter
- Dopady na hospodársku súťaž
- Prístup PMÚ
- Odporúčania



CHARAKTERISTIKA

- Trh vstupov vs trh výstupov
- Dokonalá súťaž?
- No-poach / wage-fixing
 - B2B (Er2Er)
 - Vedomosť zamestnanca?
 - Cieľová dohoda?
 - Nákupný kartel (dohoda o rozdelení trhu/cenový kartel)
 - „Individuálna“ výnimka?
 - Ancillary restraints?



CHARAKTERISTIKA

- Zmluvné klauzuly pre post-zamestnanecké aktivity
 - NCC, NDA, NRA, NSA
 - Er2Ee
 - Vedomosť zamestnanca
- Kolektívne vyjednávanie
 - Súdny dvor EÚ, Albany C-67/96
- Je forma dojednania no-poach/wage-fixing rozhodujúca?



TYPY ZAKÁZANÝCH DOHÔD

- Dohody o nepreberaní zamestnancov (tzv. no-poach agreements)
- Dohody o stanovení mzdy/benefitov (tzv. wage-fixing)
- Dohody o výmene citlivých informácií o výške mzdy, podmienkach odmeňovania, nákladoch na zamestnanca a pod.



CHARAKTER ZAKÁZANÝCH DOHÔD

- Ľudské zdroje (hiring) ako parameter hospodárskej súťaže (francúzsky kartelový prípad výrobcov podlahových krytín) a nevyhnutný vstup pre podnikateľskú činnosť (španielsky kartelový prípad špeditérskych spoločností)
- No poach a wage fixing dohody ➡ nákupný kartel
- No poach dohoda ➡ dohoda o rozdelení zdrojov dodávok/zásobovania - čl. 101 ods. 1 písm. c) ZFEÚ
- Wage fixing dohoda ➡ dohoda o určení (kúpnej) ceny - čl. 101 ods. 1 písm. a) ZFEÚ



DOPADY NA HOSPODÁRSKU SÚŤAŽ

- Zníženie pracovnej mobility
- Zníženie motivácie zamestnancov
- Zvýšenie nákladov na ich strane
- Zabránenie alokácie produktívnych zamestnancov do produktívnejších firiem
- Negatívny vplyv na inovácie
- Pokles produktivity a kvality
- Uzavretie trhu v prospech menej efektívnych zamestnávateľov
- Maximalizácia zisku pri wage-fixing
- Nízky tlak na lepšie pracovné podmienky



PRÍSTUP PMÚ

- Priorita PMÚ z dôvodov:
 - Otvorené a kompetitívne pracovné trhy prispievajú k ekonomickému rastu
 - Zvýšenie povedomia o súťažných aspektoch pracovných trhov
 - Aktuálny trend súťažných orgánov
- Súčasná prax PMÚ
- De lege ferenda prístup PMÚ



ODPORÚČANIA

- Post-zamestnanecké zmluvné doložky musia byť odôvodnené a nesmú byť výsledkom protisúťažného dojednania/zámeru
- Získavať informácie z verejne dostupných, resp. agregovaných zdrojov
- minimalizácia rizík výmeny ďalších citlivých informácií
- Nebrániť aktívnemu ani pasívnemu náboru zamestnancov
- Harmonizácia sa nesmie týkať aj iných, ako mzdových benefitov
- Princíp proporcionality



ĎAKUJEME ZA POZORNOSŤ



peter.demcak@antimon.gov.sk

juraj.syrny@antimon.gov.sk



+421/2/22 12 21 41

+421/2/22 12 21 30

