

Zaměstnanci jako oběť kartelů

Musejí se kalifornské hi-tech firmy obávat hromadných žalob svých současných a bývalých zaměstnanců, které se mohou šplhat do výše několika miliard amerických dolarů, a to z důvodu kartelu? A je vůbec možné, aby rivalové jako Google a Apple měli nějaký typ kartelové dohody? A jakou roli tu hraje zaměstnanec?

Google je v mnoha zemích jedním z nejoblíbenějších zaměstnavatelů, což dokládá i nedávná anketa mezi absolventy českých vysokých škol. Mnoho „jablíčkářů“ téměř fanaticky zbožňuje Steva Jobse i dva roky po jeho smrti. Pixar je znám po celém světě svými kreativními animovanými filmy a skvělými efekty, ještě více než Lucasfilm, jenž nám přinesl Hvězdné války a Indiana Jonese. Adobe a Intel jsou téměř v každém počítači.

V rámci vyšetřování před americkým antimonopolním úřadem (FTC) byly nalezeny máily, jež odkazují na dohody mezi technologickými giganty v Silicon Valley minimálně v období 2005–2009. Ty se týkaly dohod o nepřebírání zaměstnanců konkurence. Důvod byl prostý. Strach o nenahraditelné odborníky tu na prvním místě nebyl. Na prvním místě šlo o peníze. Tedy o to, aby konkurenční firmy v rámci přetahování odborníků nešroubovaly jejich mzdy nebo nemusely platit signing fees – odměnu za podpis pracovní smlouvy u nového zaměstnance.

Antimonopolní řízení bylo v roce 2010 ukončeno smírem, aniž by vyšetřované společnosti kartelové dohody přiznaly. Zavázaly se však do budoucna, že přebírání zaměstnanců umožní. Jenže podat žalobu na náhradu škody mohou i oběti kartelů (tzv. „private enforcement“) a v tuto chvíli to začíná být v americkém kontextu zajímavé.

Podle rozhodnutí soudkyně, jež hromadnou žalobu (obávanou class action) připustila (<http://www.scribd.com/doc//201651711/October-24-2013-Class-Cert-Order>), existovalo mezi firmami nejméně sedm bilaterálních dohod ohledně toho, že si nebudou vzájemně přetahovat zaměstnance. Zahájení projednávání hromadné žaloby potvrdil v lednu 2014 odvolací soud.

První jednání se mělo původně konat 27. května 2014. Pohledávky mohlo přihlásit více než 60 tisíc pracovníků. A jak je v takových případech obvyklé, vytvořilo se několik různých zájmových skupin. První tři žalované společnosti (mimo jiné Pixar a Lucasfilm) se velmi rychle dohodly na smíru. Teprve krátce před jednáním byl pak uzavřen smír i se zbývajících žalovanými firmami (Apple, Intel, Google, Adobe), a sice s platbou 325 milionů amerických dolarů.

Důkazy z elektronické komunikace

Otázkou nejprve bylo, co má justice a poškození v ruce, aby bylo možné dohody prokázat. Je nasnadě, že špičky Googlu nebo Applu si jistě byly dobře vědomy rizik elektronické komunikace a laikovi by se mohlo zdát, že prokázat takovou dohodu bude pro nedostatek důkazů velmi obtížné. Opak je však pravdou. Důkazů z elektronické

komunikace je na základě řízení discovery amerického civilního procesu v celém případě překvapivě mnoho a byly velmi rychle zveřejněny na internetu.

Steve Jobs údajně hrozil šéfovi (v současnosti neexistujícího) Palmu v e-mailu z roku 2007, že pokud nepřestane přetahovat zaměstnance Applu, podá na ně Apple patentové žaloby. Skutečnou dohodu pak dokládá zřejmě e-mail od Jobse adresovaný Ericu Schmidtovi, tehdejšímu šéfovi Googlu, v němž jej vyzývá, aby jeho HR přestalo přetahovat lidi z Applu. E-mail byl velmi slušný a prostý jakýchkoliv hrozeb. Schmidt ihned předal dotaz na konkrétní případ interně dál a uvedl: „Myslím, že máme nějakou směrnicí, že nepřetahujeme lidi Applu ... Můžete to stopnout a dát mi vědět, proč k tomu došlo – musím obratem poslat Applu odpověď...“ Řešení bylo rychlé a efektivní – s headhunterem, který lovil v zakázaném rybníce, byla na hodinu ukončena spolupráce a Apple byl informován, že šlo o jednorázové selhání. Tehdejší šéf firmy Intel psal o „gentlemanské dohodě o nepřetahování mezi Ericem (pozn: Eric Schmidt) a mnou. Nechci, aby to vyšlo na veřejnost“.

Připadá vám to v IT branži krajně neopatrné a absurdní? Šéf Googlu v jiném e-mailu uvádí, že by dohody měly být uzavírány spíše ústně, aby někdo nemohl Google kvůli nevhodné korespondenci „později zažalovat“. Doslova je Eric Schmidt citován takto: „I would prefer that ___ do it verbally since I don't want to create a paper trail over which we can be sued later“. Vedoucí jeho HR odpověděla, opět e-mailem, „makes sense to do orally, i agree“.

Neměli tito špičkoví manažeři ve svých firmách nikdy compliance školení? Neznají špičkoví manažeři IT průmyslu příměr, že e-mail je jako pohlednice a odborník získá informace i z mailů smazaných?

Nejen v antimonopolním řízení, ale i v současném soukromoprávním procesu s americkými pravidly „discovery“, tj. povinností poskytnout druhé straně interní dokumenty, jsou takové písemné dohody samozřejmě smrtelné. A nehovoříme zde jen o rozdílu ve výši platů v řádech tisíců dolarů, ale zejména o ztrátě tzv. signing fees, to jest v Americe častých prémie pro zaměstnance v požadova-

ných – zejména IT – oborech, kteří podepíší pracovní smlouvu. Nadto lze v rámci náhrady škody uložit i tzv. punitive damages, tedy lze pro výstrahu přiznat vyšší náhradu škody, než jaká je škoda skutečná. Tisk hovoří doposud o možných devíti miliardách dolarů, jež jsou ve hře.

Co se týká problémů amerických hi-tech firem, skončilo pro některé z nich řízení smírem. V mezičase se ukázalo, že se dohody možná týkaly mnohem více firem s milionem zaměstnanců. (Seznam v angličtině je přístupný na <http://pando.com/2014/03/22/revealed-apple-and-googles-wage-fixing-cartel-involved-dozens-more-companies-over-one-million-employees/>; podle tohoto zdroje bylo v textu citováno). Minimálně se objevují na seznamech těch, jejichž zaměstnanci nemají být přetahováni. Možná není tato příležitost v Americe smírem ještě ukončena.

Česká realita s menší tlačenicí v IT oborech a bez signing fees či punitive damages

Zahraniční případ nám jasně ukazuje, že i zaměstnanci se mohou stát obětí kartelu. I v české praxi existují mezi mnoha firmami buď regionální či oborové gentlemanské či jiné dohody ohledně odměňování zaměstnanců a vzájemných dvoustranných zákazů přetahování zaměstnanců.

Je nutné zohlednit skutečnost, že ani kolektivní smlouvy vyššího stupně nepředstavují kartelové dohody. Není tomu tak ani v případě, že výjimečně obsahují i tvrdé podmínky ohledně odměňování, zejména pokud by zaměstnanec rád vydělával více a zaměstnavatel rád za schopného pracovníka více zaplatil a kolektivní smlouva je v tom omezuje. K tomu by ale v USA nemohlo dojít. Tam, kde existují podnikové odbory, a pokud se v nich zaměstnanci sdruží (což není v Silicon Valley obvyklé), mají rozsáhlejší možnosti, jak ovlivnit i nábor nových zaměstnanců.

Napínavou otázkou z hlediska českého práva na ochranu hospodářské soutěže je, zda by kartelové dohody mezi IT firmami v Silicon Valley byly označeny za dohody, jež mají na hospodářskou soutěž zanedbatelný vliv ve smyslu ustanovení § 3 odst.1 zákona o ochraně hospodářské soutěže.

Rozhodující zde bude otázka relevantního trhu. Nízká mobilita českých – zejména nízkopříjmových – pracovníků je obecně známá, takže v případě dohody velkých průmyslových zaměstnavatelů v okresním městě by vliv zřejmě zanedbatelný nebyl. U špičkově placených odborníků v oblasti IT by bylo možné argumentovat tím, že je jejich pracovní trh podstatně větší. Softwarový vývojář, který pracuje v Brně, by mohl svoje odborné znalosti nabízet klidně v Bratislavě, Praze, Vídni nebo z domova na home office. Již před několika lety uvedl český ÚOHS v povolení fúze Karlovarských minerálních vod argument, že geografický trh může být větší než oblast České republiky.

Jak by to ale bylo s náhradou škody? O absenci punitive damages a chybějící kultuře class action není třeba plýtvat slovy. Boj o náhradu škody je samozřejmě v uvedených případech představitelný i u nás. Cesta k zadosti učinění však není vůbec jednoduchá. Co na ní zaměstnanec čeká? Soudní poplatky (pět procent hodnoty sporu v první instanci). Náklady na právní zastoupení. Náklady na posudky. Navíc stále chybí možnost prokázat přímou souvislost mezi kartelovými dohodami a škodou. A chybí i přístup do interních dokumentů ÚOHS například v případě leniency řízení. Nezbytným předpokladem pro zdotání těchto překážek je mnoho volného času a zanedbatelná finanční rezerva na straně poškozených.



V rámci vyšetřování před americkým antimonopolním úřadem (FTC) byly nalezeny maily, jež odkazují na dohody o nepřebírání zaměstnanců konkurence mezi technologickými giganty v Silicon Valley minimálně v období 2005–2009.

Kdo zná panický strach mnoha Američanů z odborů a kolektivních smluv, musí si klást otázku, zda by nebyla kolektivní smlouva vyššího stupně pro všechny lepším řešením než snaha omezit volný trh kartelovými dohodami.

Ptáte se teď, zda byly americké „kartelové dohody“ dlouhodobě efektivní? Amerika, země neomezených možností, přinesla brzy značný rozvoj společností, s nimiž giganti z kartelu nejen že nejednali, ale ani nepočítali. Mzdy tak šly stejně nahoru. Třeba Facebook pana Zuckerberga totiž odborníky, které chtěl zaměstnat, prostě přeplatil. ♦