

# Dohody o nepřetahování lidí mohou přijít firmy draho

Otázkou není, zda takové kartely proti fluktuaci a zvyšování mezd existují, ale kdy se je úřadům podaří odhalit.

–TEXT– Josef Pravec –FOTO– Reuters

**K**oronakrizе, ekonomický restart a znovu rostoucí mzdy přitvrzují domácí soutěž o nejlepší mozky a nejšikovnější ruce. Nedostatek pracovní síly může být pro HR manažery velkým lákadlem k tomu, aby se svými protějšky od konkurence uzavírali dohody ohledně platů a dalších nabízených benefitů. „Vzhledem k tomu, jak nákladné je hledat a školit nové zaměstnance, dává z jejich pohledu smysl dohodnout se na tom, že nebudou své zaměstnance vzájemně pytlčit a zaměstnávat lidi z druhých firem,“ říká advokát Arthur Braun z kanceláře bpv Braun Partners. Jak dodává, jeho kancelář už na podobné neformální dohody v Česku několikrát narazila. Jejich obětí – stejně jako ve světě a zejména v USA – jsou zaměstnanci, kteří v jejich důsledku nenaleznou odpovídající uplatnění na trhu práce. Na první oficiální odhalení takového nezákonného kartelu se tu však teprve čeká.

## Čekání na prvního

„Málokdo si uvědomuje, že taková písemná, ústní nebo i tichá dohoda, tedy jednání ve shodě, představuje nezákonný kartel, který může vést i k pokutám nebo k trestnímu stíhání,“ dodává Braun. Podobné kartely se přitom netýkají jen velkých společností, ale mohou je tvořit například i menší firmy ve středně velkém městě. Nebo jím mohou být dvě nemocnice v krajském městě, které uzavřou gentlemanskou dohodu, že si nebudou navzájem přetahovat personál. Případně podle Brauna může jít o jednotlivé firmy v rámci franšízy, které mají ve franšízové smlouvě uvedeno, že nebudou zaměstnávat personál, který přichází od jiného franšízanta.

Podle Roberta Nerudy z advokátní kanceláře Havel & Partners, který se na soutěžní právo specializuje, si

některé firmy možná ani neuvědomují, že taková ujednání jsou zakázána, a bezstarostně je uzavírají.

Šéf Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže (ÚOHS) Petr Mlsna týdeníku Ekonom sdělil, že se „jeho“ úřad s takovým typem protisoutěžního jednání zatím doma nesetkal. „Případem tohoto druhu se nezabývala ani Evropská komise, respektive její Generální ředitelství pro hospodářskou soutěž. Máme ale informace, že podobné dohody již řešili kolegové ze Španělska či Portugalska,“ připouští Mlsna.

Braun a Neruda zase připomínají zkušenosti z USA, kde už kvůli podobným nekalým dohodám proběhla řada soudních procesů. A kde na nezbytnost zachovávat při honbě za pracovními silami a odborníky konkurenční prostředí upozornil prezident Joe Biden.

„Otázka nezní, kdy tyto dohody mezi zaměstnavateli dorazí do Česka, ale kdy první taková bude odhalena českým soutěžním úřadem,“ říká Robert Neruda. A připomíná, že nejen jejich zákaz je stejný jak u nás, tak v USA nebo evropských státech. Stejná je i motivace

**Přistiženým společností hrozí podle zákona vysoké sankce, jejich maximum může dosáhnout až deseti procent z celosvětového ročního obratu skupiny, do níž člen kartelu patří.**



**V Portugalsku letos tamní soutěžní úřad** zasáhl proti ligovým fotbalovým klubům. Ty se totiž dohodly, že nebudou do svých služeb přijímat hráče, kteří s nimi v minulosti jednostranně ukončili profesionální smlouvy.

firm: zamezit přecházení nebo přeplácení zaměstnanců. „Je tedy pravděpodobné, že tu nějaká taková ujednání už existují, zatím ale zůstávají tak říkajíc mimo radar úřadů,“ předpokládá.

#### **IT, zdravotnictví, sport**

Kde hledat hříšníky? Možnými kandidáty jsou odvětví, kde se dlouhodobě nedostává kvalifikovaných zaměstnanců, kde jsou vysoké náklady na jejich získání a v nichž je řada obdobně velkých a významných zaměstnavatelů. Tam HR manažeři mohou také dodržování dohod sledovat lépe než v oborech, kde fungují desítky či stovky malých podniků. Další na řadě mohou být odvětví postižená krizí, kde firmy udělají cokoliv pro získání kontroly nad náklady. Přičemž peníze na zaměstnance jsou jejich důležitou součástí. „Pokud bychom se měli inspirovat zahraničím, může jít například o IT sektor, poskytování zdravotní péče, ale i o sportovní kluby. V podstatě o jakýkoliv obor, v němž jsou potřeba vysoce kvalifikovaní lidé a kde se vyplácejí vysoké mzdy,“ míní Neruda.

Odhalení takové úmluvy může předcházet stížnost zaměstnance, který by byl nečekaně odmítnut jiným zaměstnavatelem. Případně upozornění člena kartelu, kterému by dohoda přestala vyhovovat, a dal by proto přednost spolupráci s úřady výměnou za beztrestnost. Petr Mlsna říká, že ÚOHS má poměrně omezené možnosti, jak zjišťovat protisoutěžní jednání čistě svou činností. „V podstatě se z naší strany jedná o monitorování médií

a sektorová šetření, případně informace zjištěné v souvislosti s jinými případy. Alespoň prvotní impulz zvenci většinou potřebujeme a vítáme,“ připomíná. Robert Neruda spoléhá i na vlastní analýzy soutěžního úřadu. „Ten si může všimnout nezvyklé stagnace mezd nebo malé fluktuace zaměstnanců v některých odvětvích,“ tvrdí.

Přistiženým firmám přitom hrozí vysoké sankce, jejich maximum může dosáhnout až deseti procent z celosvětového ročního obratu skupiny, do níž člen kartelu patří. V Evropě padaly poprvé už dávno – v roce 2002 francouzský soutěžní úřad zasáhl proti agenturním společnostem kvůli dohodě o omezení zvyšování odměn zaměstnanců ve stavebním sektoru. Ve Velké Británii byly zase potrestány modelingové agentury, které se dohodly na fixních odměnách pro modelky. A letos v květnu přišlo v Portugalsku předběžné opatření tamního soutěžního úřadu, které zneplatnilo dohodu prvoligových a druholigových fotbalových klubů, které se zavázaly nepřijímat hráče, kteří s nimi předtím jednostranně ukončili profesionální smlouvy.

Rekordní trest ovšem přišel v USA. Sedm obřích společností z IT a filmového průmyslu, například Apple nebo Pixar, muselo za pravidelně aktualizované seznamy vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, které se zavázaly nepřijímat, vyplatit žalobcům 430 milionů dolarů. Pokuty v posledních letech platili v USA rovněž prodejci železničního zařízení, řetězce rychlého občerstvení nebo provozovatelé zdravotnických ambulancí. ■