

Działania na rynku pracy mogą naruszać prawo ochrony konkurencji

Z punktu widzenia przepisów o ochronie konkurencji przedsiębiorcy konkurują ze sobą także jako pracodawcy – o usługi wybranych pracowników. Mogą więc naruszyć przepisy ochrony konkurencji, podejmując działania w stosunku do pracowników bądź robiąc z innymi przedsiębiorcami ustalenia, których przedmiotem są relacje z pracownikami.



JOANNA SIEJBİK

radca prawny
praktyka ochrony konkurencji i konsumentów



DR ANTONI BOLECKI

radca prawny, wspólnik
praktyka ochrony konkurencji i konsumentów

więcej artykułów na ten temat
znajdziesz na portalu Co do zasady:



konkurencja

Konkurencja na rynku pracy

Przepisy ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów zakazują wszelkich porozumień między przedsiębiorcami, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji. Pojęcie konkurencji jest rozumiane szeroko – nie ogranicza się jedynie do konkurowania o klientów, ale dotyczy też m.in. relacji z dostawcami. Pracownicy zatrudniani przez danego przedsiębiorcę są natomiast dostawcami określonego rodzaju usług. Pracodawca konkuruje więc z innymi o poszczególnych pracowników, przede wszystkim oferowanym wynagrodzeniem, ale także innymi warunkami pracy i płacy.

Co istotne, aby być konkurentami na rynku pracy, przedsiębiorcy nie muszą być konkurentami także w tradycyjnym rozumieniu tego słowa, tzn. konkurować ze sobą o klientów. Producenci zupełnie różnych produktów potrzebują takich samych pracowników, np. magazynierów, kierowców czy wykwalifikowanych specjalistów niezwiązanych bezpośrednio z daną branżą, jak np. informatycy.

Należy przy tym pamiętać, że prawo konkurencji traktuje jako pracowników nie tylko osoby zatrudnione na umowę o pracę. Porozumienia na rynku pracy mogą tym samym dotyczyć także osób współpracujących z danym przedsiębiorcą na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenie, umowy o dzieło czy tzw. umowy B2B).

Nielegalne porozumienia

Przepisy bardzo szeroko definiują również pojęcie samego porozumienia. Najbardziej oczywistym przykładem porozumień są rzeczywiste ustalenia co do planowanego sposobu postępowania przez dwóch lub więcej przedsiębiorców. Co ważne, takie porozumienie

nie musi być faktycznie przestrzegane. Nawet jeżeli dany przedsiębiorca jedynie zadeklaruje, że będzie postępował w określony sposób (np. nie podwyższy pensji pracowników w tym roku), a w rzeczywistości zachowa się inaczej, sama deklaracja może być uznana za naruszenie przepisów przez UOKiK.

Inną formą porozumień mogą być decyzje związków przedsiębiorców (np. wytyczne organizacji branżowych), a nawet sama wymiana informacji. Przykładowo przedsiębiorca może na spotkaniu z konkurentem sam z siebie powiedzieć, że w tym roku nie planuje podwyżek, nie pytając o plany konkurenta w tym zakresie.

Chociaż przepisy mówią o porozumieniach pomiędzy przedsiębiorcami, nie muszą być one zawierane przez osoby mające formalne upoważnienie do działania w imieniu przedsiębiorcy, takie jak zarząd czy dyrektorzy. W praktyce zawrzeć porozumienie może każdy pracownik przedsiębiorcy (bądź osoba współpracująca z przedsiębiorcą na podstawie umowy cywilnoprawnej). Szczególnie narażeni na zawieranie takich porozumień mogą być pracownicy działów HR.

Co istotne, porozumienie nie musi być zawarte na piśmie. Wystarczy zwykła rozmowa bądź wymiana maili, SMS-ów czy wiadomości na komunikatorach.

Ustalenia dotyczące płac

Głównym parametrem konkurencji o pracowników jest wynagrodzenie za ich usługi. Tak więc szczególnie uzgodnienia bądź wymiana informacji pomiędzy przedsiębiorcami co do wysokości planowanych wynagrodzeń (*wage fixing agreement*) powodują duże ryzyko naruszenia. Ponieważ wynagrodzenie stanowi cenę za usługi pracowników, z punktu widzenia przepisów ochrony konkurencji takie działania będą porozumieniem co do cen.

Porozumieniem ograniczającym konkurencję może być ustalenie wynagrodzenia dotyczące poszczególnych stanowisk – np. ustalenie, że wynagrodzenie osób zatrudnionych na stanowisku magazyniera nie przekroczy określonej kwoty za godzinę bądź miesięcznie. Takie porozumienie może być też bardziej ogólne, np. dotyczyć braku podwyżek w danym roku.

Nie zgodne z przepisami będą porozumienia dotyczące nie tylko całości wynagrodzenia, ale także poszczególnych jego składników (np. premii, nagród czy dodatków zadaniowych). Naruszeniem może być również uzgodnienie co do samego sposobu ustalania wynagrodzenia (np. że sprzedawcy oprócz podstawy wynagrodzenia będą dostawać prowizję w określonej wysokości od sprzedanych produktów).

Ustalenia dotyczące niezatrudniania

Innym przykładem poważnego naruszenia są porozumienia dotyczące niezatrudniania pracowników (*no poaching agreement*). One także mogą dotyczyć zarówno konkretnych pracowników, jak i całych kategorii pracowników – np. obecnie prowadzone przez UOKiK postępowania dotyczą potencjalnych uzgodnień pomiędzy firmami transportowymi, że nie będą one zatrudniać swoich pracowników przez określony okres po skończeniu współpracy z poprzednim pracodawcą.

Ograniczeniem konkurencji mogą być ustalenia dotyczące aktywnego niezabiegania o pracowników „konkurenta” – tj. zobowiązanie, że dany przedsiębiorca, poszukując pracowników, nie będzie kontaktował się z obecnymi lub byłymi pracownikami „konkurenta” (ani samodzielnie, ani przez pośredników). Naruszeniem może być jednak także ustalenie dotyczące niezatrudniania pracowników „konkurenta” w przypadku, gdy taki pracownik sam zgłosi się do danego przedsiębiorcy w poszukiwaniu zatrudnienia.

Zarówno porozumienia dotyczące wynagrodzeń, jak i porozumienia dotyczące niezatrudniania są traktowane przez Prezesa UOKiK jako ograniczające konkurencję ze względu na sam cel takich ustaleń. Oznacza to, że Prezes UOKiK nie musi udowodnić, że takie ustalenia miały rzeczywiście negatywny wpływ na konkurencję – ani że miały jakiegokolwiek skutki na danym rynku pracy. Zakazane jest już samo dokonywanie takich ustaleń.

Wymiana informacji

Porozumieniem ograniczającym konkurencję może być także sama wymiana poufnych informacji pomiędzy przedsiębiorcami. Wynika to z tego, że już otrzymanie informacji o planach konkurenta może wpłynąć na decyzje biznesowe przedsiębiorcy. Przykładowo gdy przedsiębiorca dowie się, że konkurent planuje zwolnić dużą część pracowników, może wstrzymać się z planowanymi podwyżkami, ponieważ wie, że pracownicy będą mieli ograniczoną możliwość zmiany pracodawcy. Gdyby nie miał dostępu do tej informacji, mógłby podjąć inną decyzję. Dlatego sama wymiana informacji – bądź nawet jednostronne udzielenie określonych informacji przez jednego przedsiębiorcę konkurentom – może stanowić ograniczenie konkurencji.

Zakaz konkurencji

Oddzielnym tematem jest zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy lub już po jego zakończeniu. Zakazy takie bywają jednym z postanowień umowy o pracę / współpracę bądź oddzielną umową. Co do zasady, taki zakaz nie będzie stanowił naruszenia, o ile jest on wynikiem samodzielnej decyzji pracodawcy, tj. nie był konsultowany z innymi przedsiębiorcami. Zakazane są bowiem jedynie porozumienia ograniczające konkurencję pomiędzy przedsiębiorcami, a nie pomiędzy przedsiębiorcą a jego pracownikiem. Ze względu na to, że z punktu widzenia prawa konkurencji także tzw. osoby samozatrudnione traktowane są jak pracownicy, taki zakaz umieszczany w umowach cywilnoprawnych (umowie zlecenie, umowie o dzieło, tzw. umowie B2B) również będzie co do zasady dozwolony.

Niedozwolone będzie jednak ustalanie pomiędzy „konkurentami” np. długości trwania takiego zakazu w zawieranych przez nich umowach bądź oferowanego wynagrodzenia za jego zawarcie.

Dotychczasowe postępowania

Prezes UOKiK może prowadzić postępowania przeciwko podmiotom naruszającym przepisy ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów, w wyniku których na przedsiębiorcę może być nałożona kara w wysokości sięgającej do 10% jego obrotów za rok poprzedzający nałożenie kary. Dodatkowo ukarane mogą być osoby zarządzające przedsiębiorcy (zarząd, dyrektorowie poszczególnych działów, menedżerowie) – tu kara może wynieść do 2 milionów złotych.

Prezes UOKiK wydał dotychczas dwie decyzje dotyczące porozumień na rynku pracy. Jedna z nich dotyczyła ustaleń pomiędzy **klubami koszykówki**, które brały udział w rozgrywkach najwyższej klasy, aby całkowicie zaprzestać wypłacania wynagrodzenia zawodnikom od momentu spowodowanego pandemią zawieszenia rozgrywek. Prezes UOKiK uznał, że ustalenie wynagrodzenia na poziomie zerowym od pewnego momentu także stanowi ustalenie co do wynagrodzenia, a tym samym co do cen, i jest wobec tego porozumieniem ograniczającym konkurencję ze względu na sam swój cel. W decyzji nałożono też karę na Polską Ligę Koszykówki – organizatora rozgrywek, który wspierał kluby w zawarciu ustaleń.

Druga wydana decyzja także dotyczyła sportowców, tym razem zawodników **ligi żużlowej**. W regulaminie rozgrywek była zapisana maksymalna kwota wynagrodzenia, którą kluby mogą oferować zawodnikom w danej lidze rozgrywek. W ocenie Prezesa UOKiK porozumienie to ograniczało konkurencję pomiędzy klubami o poszczególnych zawodników. W tym przypadku kara została nałożona na Polski Związek Motorowy oraz Ekstraligę Żużlową, czyli podmioty odpowiedzialne za organizację rozgrywek, w których regulaminach były zawarte ograniczenia co do wysokości wynagrodzeń.

Obecnie w toku są także postępowania dotyczące porozumienia o niezatrudnianiu pracowników przez **firmy transportowe**. W jednym z nich postawiono zarzuty 33 firmom oraz ośmiu osobom fizycznym. Zgodnie z ustaleniami Prezesa UOKiK przedsiębiorcy mogli ograniczyć możliwość przechodzenia kierowców pomiędzy firmami transportowymi obsługującymi centra dystrybucyjne Biedronki, ustalając, że nie będą zatrudniać byłych pracowników konkurentów. Zarzuty postawiono także właścicielowi sklepów Biedronka – Jeronimo Martins Polska, który mógł wspierać przedsiębiorców w egzekwowaniu ustaleń.

Przykłady z innych krajów

Komisja Europejska nałożyła ponad 320 milionów euro kar na spółki świadczące usługi z zakresu **dowozu jedzenia**. Delivery Hero oraz Glovo uzgodniły między innymi, że nie będą zatrudniać wzajemnie swoich pracowników – początkowo ustalenia dotyczyły jedynie określonych kategorii pracowników, następnie zostały rozszerzone na wszystkich pracowników.

Brytyjski organ ochrony konkurencji stwierdził naruszenie i nałożył kary na spółki zajmujące się **transmisją wydarzeń sportowych**. Naruszenia dotyczyły wymiany informacji przez kadre wyższego szczebla na temat stawek płaconych poszczególnym freelancerom (np. operatorom kamery, makijażystom czy technikom dźwięku).

We Francji oraz Portugalii organy ukarały **firmy konsultingowe** specjalizujące się w inżynierii i technologii za dokonywanie ustaleń o niezatrudnianiu pracowników.

Ryzyko dla przedsiębiorców

Jak wynika z powyższych przykładów, ryzyko naruszenia istnieje w różnych sektorach, a zakazane praktyki dotyczą zarówno pracowników niewykwalifikowanych, jak i specjalistów. Dlatego przedsiębiorcy powinni szczególnie uważać przy poruszaniu tematu zatrudniania z innymi przedsiębiorcami. Ważne jest również odpowiednie przeszkolenie personelu oraz uczulenie pracowników, szczególnie działów HR, na istniejące ryzyka naruszenia przepisów ochrony konkurencji.