Zmowy na rynku pracy – Stop! To nielegalne!

* **Czy sieci Dino i Biedronka razem z firmami transportowymi umówiły się nielegalnie, że nie będą podbierać sobie kierowców?**
* **Prezes UOKiK wszczął w tej sprawie postępowanie wyjaśniające, a pracownicy Urzędu za zgodą sądu i w asyście Policji przeszukali siedziby firm.**
* **Zmowy na rynku pracy są nielegalne! Więcej na ten temat przeczytasz w poradniku przygotowanym przez UOKiK.**

**[Warszawa, 8 lipca 2024 r.]** Prezes UOKiK po otrzymanym sygnale i przeprowadzonych analizach wszczął postępowanie wyjaśniające dotyczące rynku pracy. Sprawdza w nich praktyki sieci handlowych Biedronka i Dino oraz firm przewozowych obsługujących tych przedsiębiorców. W lutym i kwietniu br. za zgodą sądu i w asyście funkcjonariuszy Policji pracownicy UOKiK przeszukali siedziby spółek Jeronimo Martins Polska, Dino Polska oraz firm transportowych. Trwa analiza zebranych materiałów.

- Podejrzewamy, że przedsiębiorcy, którzy świadczyli usługi dla sieci Biedronka i Dino, mogli zawrzeć porozumienie, w myśl którego nie konkurowali pomiędzy sobą o pracowników. Sprawdzamy również, czy tego typu ustalenia mogły być koordynowane przez sieci handlowe. Skutkiem analizowanych praktyk byłby brak elastyczności zmiany pracy przez kierowców oraz ograniczenie tempa wzrostu ich płac - mówi Prezes UOKiK Tomasz Chróstny.

W efekcie ewentualnego porozumienia firmy transportowe mogły nie zatrudniać u siebie kierowców pracujących u innych uczestników podejrzewanej zmowy. Z kolei właściciele dyskontów mogli narzucać i egzekwować stosowanie się przez przewoźników do ustalonych zasad. Mogłoby to polegać na tym, że przedsiębiorca, którego pracownik odszedł z pracy bez porozumienia z nim, składał „blokadę” takiej osoby do sieci. Wówczas kierowca nie mógłby podjąć zatrudnienia u innego przewoźnika obsługującego dane centrum dystrybucyjne.

Porozumienia o niekonkurowaniu o pracowników, czyli tzw. no-poaching agreements, oddziałują na najbardziej sensytywny element konkurencji cenowej pomiędzy pracodawcami - wysokość oferowanych pracownikom wynagrodzeń. Mogą prowadzić do tego, że pensje pracowników są niższe lub nie rosną w takim stopniu, jak w sytuacji, gdyby takiej zmowy nie było.

Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest w sprawie, a nie przeciwko konkretnym przedsiębiorcom. Jeśli zebrany materiał potwierdzi podejrzenia, wówczas Prezes Urzędu rozpocznie postępowanie antymonopolowe i postawi zarzuty konkretnym podmiotom. Za udział w porozumieniu ograniczającym konkurencję grozi kara finansowa w wysokości do 10 proc. obrotu przedsiębiorcy. Menedżerom odpowiedzialnym za zawarcie zmowy grozi z kolei kara pieniężna w wysokości do 2 mln zł.

**Zmowy na rynku pracy są nielegalne**

Prawo konkurencji zakazuje porozumień, których celem lub skutkiem jest ograniczenie konkurencji. Najbardziej znane przykłady niedozwolonych działań to zmowy cenowe, przetargowe lub podział rynku. Sami przedsiębiorcy nie zawsze są świadomi, że prawo konkurencji znajduje zastosowanie również do innych rynków niż te, na których sprzedają swoje produkty. Tymczasem porozumienia ograniczające konkurencję mogą dotyczyć także rynku pracy i uzgodnień dotyczących pracowników.

- Zmowy ograniczające konkurencję na rynku pracy mają negatywny wpływ zarówno na sytuację pracowników, jak i dynamikę rozwoju gospodarczego. Dlatego przygotowaliśmy specjalny poradnik, w którym tłumaczymy, kiedy takie działania mogą być niedozwolone i może za nie grozić wysoka kara finansowa. To lektura obowiązkowa przede wszystkim dla każdego pracownika, działów HR, a także dużych i małych przedsiębiorców oraz związków zawodowych - mówi Prezes UOKiK Tomasz Chróstny.

Poradnik „Zmowy i nadużycia na rynku pracy. Prawo konkurencji a sprawy pracownicze” przedstawia praktyki, które mogą być niedozwolone wraz z praktycznymi przykładami. Historie Arka czy Aurelii pomagają zrozumieć, kiedy dochodzi do złamania prawa.

**Jakie praktyki mogą ograniczać konkurencję?**

Zabronione jest wspólne ustalanie wysokości płac dla pracowników, np. obniżenie lub ustalenie górnego pułapu zarobków, czy też brak podwyżek, tzw. **wage-fixing**. W takich przypadkach zmawiający się przedsiębiorcy eliminują ryzyko, że pracownik odejdzie z pracy po otrzymaniu lepszej oferty od konkurenta.

Kolejnym przykładem naruszenia prawa są ustalenia o niekonkurowaniu o pracownika, tzw. **no-poaching**. Przedsiębiorcy w ten sposób eliminują ryzyko, że konkurent zrekrutuje ich pracownika. Mogą przy tym uzgodnić między sobą np. to, że nie będą **aktywnie** zabiegać o swoich pracowników. Ustalenia mogą mieć również formę bardziej **pasywną**, np. brak podjęcia rozmowy o pracę w przypadku otrzymania CV od pracownika drugiej strony zmowy.

Niedozwolone może być również wspólne ustalanie innych warunków pracy, które wpływają na atrakcyjność pracodawcy, np. liczby dni pracy zdalnej.

**Nie tylko umowy o pracę**

Poradnik, opisując historie kilku bohaterów, wyjaśnia, że pracownicy w rozumieniu prawa ochrony konkurencji to nie tylko osoby zatrudnione na umowę o pracę, ale także inne osoby świadczące pracę, np. podpisujące umowę zlecenie i prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Mogą nimi być np. programiści realizujący zadania dla firmy informatycznej, a także zawodnicy w klubie sportowym. Prezes UOKiK wydał w 2022 r. i 2023 r. decyzje dotyczące ustalania płac zawodników w ligowych rozgrywkach [koszykarskich](https://archiwum.uokik.gov.pl/aktualnosci.php?news_id=18991) i [żużlowych](https://archiwum.uokik.gov.pl/aktualnosci.php?news_id=19630).

**Co z zakazem konkurencji?**

Kolejna kwestia wyjaśniona przez Prezesa UOKiK to zakaz konkurencji. Chodzi o klauzule zabraniające pracownikowi podjęcia zatrudnienia u konkurenta dotychczasowego pracodawcy po ustaniu stosunku pracy lub wykonywania zadań dla innych podmiotów w trakcie trwania pracy. Jeśli takie klauzule są wprowadzone do umowy w wyniku porozumienia z innymi podmiotami, to mogą stanowić naruszenie prawa konkurencji.

**Szefowie HR, to dla was lektura obowiązkowa!**

Jedną z grup, która koniecznie powinna przeczytać dokument UOKiK, są kierujący działami human resources (HR). Trzeba pamiętać, że nawet nieformalne ustalenia ze swoimi odpowiednikami z konkurencyjnych spółek mogą być uznane za porozumienie ograniczające konkurencję. Przypominamy, że grożą za to dotkliwe kary – do 10 proc. obrotu dla przedsiębiorcy i do 2 mln zł dla menadżerów bezpośrednio odpowiedzialnych za niedozwolone ustalenia.

**Zawiadom UOKiK**

Wiesz, że twoja obecna lub była firma zawarła jedno z opisanych porozumień lub nie możesz z ich powodu zmienić pracy – powiadom UOKiK. Prowadzimy program pozyskiwania informacji od anonimowych sygnalistów. Wejdź na <https://uokik.whiblo.pl/> lub zeskanuj poniższy kod QR. Zastosowany system zapewnia całkowitą anonimowość, również wobec Urzędu.



**Zmówiłeś się, możesz uniknąć kary**

Jeśli sam ustaliłeś/aś antykonkurencyjne porozumienie dotyczące pracowników, możesz uniknąć kary finansowej dzięki [programowi łagodzenia kar](https://konkurencja.uokik.gov.pl/program-lagodzenia-kar/) (*leniency*).  Można z niego skorzystać pod warunkiem współpracy z Prezesem UOKiK w charakterze „świadka koronnego” oraz dostarczenia wszelkich dowodów lub informacji dotyczących istnienia niedozwolonego porozumienia.

Przedsiębiorców i menadżerów zainteresowanych programem łagodzenia kar zapraszamy do kontaktu z Urzędem. Pod specjalnym numerem telefonu: 22 55 60 555, prawnicy UOKiK odpowiadają na wszystkie pytania dotyczące wniosków *leniency*, również anonimowe.

**Zgłoś się do Państwowej Inspekcji Pracy**

Przypominamy, że kompetencje Prezesa UOKiK na rynku pracy dotyczą wyłącznie zmów przedsiębiorców. Jeśli masz problem na przykład z bezpieczeństwem pracy, legalnością zatrudnienia, wynagrodzeniami za pracę czy czasem pracy - zgłoś się do [Państwowej Inspekcji Pracy.](https://www.pip.gov.pl/)  Poradę dotyczącą łamania praw pracowniczych uzyskasz na stronie: <https://www.pip.gov.pl/kontakt/uzyskaj-porade>