

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?

Na dohody o nepřetahování zaměstnanců, tzv. No-poaching agreements, se úřady pro ochranu hospodářské soutěže v zemích Evropské unie v poslední době čím dál důsledněji zaměřují a uvalují nemalé pokuty. Odpovědi na otázky, co jsou dohody o nepřetahování, jaká je praxe zahraničních soutěžních orgánů a českého Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže a příklady zakázaných no-poaching ujednání, které možná máte i ve svých smlouvách s dodavateli či zákazníky, jsme pro Vás připravili v tomto článku.

Co jsou to *no-poaching agreements*?

Jedná se o zakázané dohody mezi soutěžiteli, na jejichž základě si strany zakazují vzájemně přetahovat své zaměstnance. Právním základem pro jejich zákaz je článek 101 SFEU na úrovni EU a § 3 zákona č. [143/2001](#) Sb., o ochraně hospodářské soutěže (dále jen „ZOHS“), v českém právním řádu. V praxi se rozlišují tři základní typy dohod o nepřetahování:

- 1) Závazky o nenabírání (not-to-hire): Strany dohody si úplně zakazují najímat zaměstnance druhé strany.
- 2) Závazky o neoslovování (not-to-solicit): Strany dohody si zakazují oslovovat zaměstnance druhé strany s nabídkou práce; samotné sjednání pracovního poměru není zakázáno, pokud stranu dohody oslovil zaměstnanec sám.
- 3) Závazky o harmonizaci mezd (wage fixing): Nejedná se o zákaz přetahování, ale zaměstnancům je uměle snižována motivace přecházet k jinému zaměstnavateli, který je také stranou dohody, protože by u něj nedostali lepší mzdy, benefity či jiné podmínky (nemusí se tedy jednat striktně jen o mzdy, ale i o různé benefity, jako jsou home office, stravenkové karty apod.).

Podle ÚOHS lze tyto dohody považovat za tzv. kartelové dohody o rozdělení trhu, protože se jedná *de facto* o rozdělení trhu práce. Za sjednání takových dohod hrozí v České republice pokuta až 10 mil. CZK, případně 10 % obrátu společnosti, podle toho, co je vyšší.

Za dohody o nepřetahování uvalují evropské soutěžní úřady velké pokuty

Posledním významným rozhodnutím v oblasti dohod o nepřetahování je nepochybně pokuta uvalená soutěžním úřadem v Rumunsku, který udělil celkovou pokutu ve výši 32 mil. EUR osmi společností z koncernu Dacia/Renault.

Tyto společnosti se navzájem zavázaly, že si nebudou konkurovat při náboru a přijímání kvalifikovaných pracovníků spojených s výrobou motorových vozidel a/nebo jinými souvisejícími činnostmi, včetně inženýrských a technických poradenských služeb v Rumunsku a také se dohodly, že nebudou navzájem rekrutovat lidské zdroje bez předchozího souhlasu dotčené společnosti.

Společnostem byly uloženy pokuty ve výši několika procent z jejich obrátu (dle zákona až do 10 %), přičemž výše nebyla u všech shodná. Během šetření jedna společnost požádala o shovívavost (leniency), poskytla dokumenty a informace, které významně přispěly k prokázání protisoutěžní praxe, a obdržela podstatné snížení pokuty. Dalších pět společností porušení uznalo, a proto jim byly sankce rovněž sníženy.

Společnosti Automobile-Dacia SA byla uložena pokuta ve výši 16,40 mil. EUR a společnosti Renault Technologie Roumanie SRL byla uložena pokuta ve výši 9,32 mil. EUR. Na základě posledních zveřejněných účetních závěrek činila u některých pokuta přibližně 0,2 % obrátu, zatímco u Renault Technologie Roumanie SRL zhruba 4,2 %.

Zajímavostí též je, že šetření bylo zahájeno na základě oznámení obdrženého prostřednictvím rumunské whistleblowing platformy.

S ohledem na skutečnost, že tuto informaci čerpáme z tiskové zprávy rumunského soutěžního úřadu, neznáme podrobnosti týkající se toho, v jaké formě byly tyto dohody o nepřetahování mezi společnostmi sjednány. Běžně se ale taková ujednání u průmyslových společností vyskytují například ve smlouvách s různými dodavateli – ať už dodavateli materiálů, výrobků určených k dalšímu zpracování, nebo například i poskytovateli IT služeb.

Za zmínku stojí i aktuální postup nizozemského soutěžního úřadu (Authority for Consumers & Markets), který zahájil šetření vůči jedné IT společnosti kvůli podezření, že uzavírala s dalšími podniky nezákonné dohody o nepřetahování či neoslovování zaměstnanců. ACM provedl neohlášené místní šetření (dawn raid), vyžádal si informace a v následujících měsících posoudí, zda došlo k porušení soutěžních pravidel.

ÚOHS se na dohody o nepřetahování začíná nekompromisně zaměřovat

Ačkoliv zatím ÚOHS neinformoval o tom, že by za dohody o nepřetahování ukládal sankce, v judikatuře lze dohledat, že již vede správní řízení, v jehož rámci prověřuje dohody o nepřetahování a využívá k tomu i poměrně invazivní způsoby šetření.

Z rozsudku z konce roku 2025 vyplývá, že u jedné logistické společnosti provedl ÚOHS neohlášené místní šetření v jejích obchodních prostorách, během něhož nahlížel do obchodních dokumentů a pořizoval jejich kopie. Důvodem bylo podezření na sjednání dohody o nepřetahování zaměstnanců mezi touto logistickou společností a výrobcem plastových výrobků pro automobilový průmysl. Šetření proběhlo na základě podnětu pracovníka jedné z dotčených společností, který tvrdil, že zaměstnancům uvedeného výrobce není obecně umožněno přejít k logistické společnosti; doložil pracovní smlouvu a označil dotčené osoby, jež mají dohodu prosazovat.

Před místním šetřením ÚOHS podnět obezřetně prověřoval – například obhlídkou závodů – a zjistil, že obě firmy sídlí ve stejném areálu. Proti neohlášenému místnímu šetření se logistická společnost bránila žalobou proti ÚOHS, kterou však soud zamítl; ačkoliv zatím nejde o rozhodnutí, na jehož základě by byla uvalena jakákoliv sankce, představuje to první potvrzení soudu, že dohody o nepřetahování jsou dohody, jejichž cílem je narušení hospodářské soutěže, a že i tyto procesní

postupy jsou za účelem její ochrany legitimní.

Měla by se Vaše společnost obávat řízení ohledně no-poachingu?

V první řadě doporučujeme pečlivě projít smlouvy, které máte sjednané se svými dodavateli či zákazníky. Často v nich bývají ujednání, která omezují či vylučují možnost uzavírat pracovní poměry se zaměstnanci druhé strany. Mezi sektory, ve kterých bývají dohody o nepřetahování sjednány nejčastěji, patří IT sektor, logistika, agenturní zaměstnávání nebo stavebnictví.

Naopak je třeba odlišit konkurenční doložky sjednané přímo se zaměstnanci, případně s externisty (OSVČ), ve smyslu § 310 zákoníku práce - ty jsou za splnění zákonných podmínek, zejména poskytnutí přiměřeného peněžitého vyrovnání, legitimní a přípustné. Problém nastává tehdy, pokud by se závazek dotýkal osob, které nejsou stranou dané dohody.

Lze důvodně očekávat, že pokuty budou podobně vysoké jako v okolních zemích, protože soutěžní úřady v rámci EU svou praxi sjednocují a ZOHS má sankci nastavenou obdobně jako právní úpravy v jiných zemích - dle § 22 odst. 2 ZOHS buď 10 mil. CZK, nebo 10 % z obrátu společnosti, podle toho, která z částek je vyšší. V závislosti na velikosti společnosti lze tak předpokládat sankce i v desítkách milionů korun.

Pro úplnost ještě dodáváme, že v případě dohod o nepřetahování se neuplatní tzv. výjimka *de minimis* - tou se rozumí takové porušení práva hospodářské soutěže, které má tak malý vliv na soutěž, že úřad vyhodnotí, že v takovém případě není třeba dané porušení postihovat.

Výjimka se uplatní na dohody, které nemají za cíl narušit hospodářskou soutěž a společný podíl soutěžitelů, kteří jsou účastníky horizontální dohody, nepřesahuje 10 % na dohodou dotčeném relevantním trhu. Protože dohody o nepřetahování mají ale dle stanoviska ÚOHS vždy za cíl narušit hospodářskou soutěž, tato výjimka se neuplatní.

Martin Šimek,
advokátní koncipient



[PricewaterhouseCoopers Legal s.r.o., advokátní kancelář](#)
[PwC Legal](#)

City Green Court
Hvězdova 1734/2c
140 00 Praha 4

Tel.: +420 251 151 111
Fax: +420 251 156 111

Svobody 91/20
602 00 Brno

Tel.: +420 542 520 111

Fax: +420 542 214 796

e-mail: info@pwc.cz

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice – natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)