

# ZMOWY I NADUŻYCIA NA RYNKU PRACY

Prawo konkurencji  
a sprawy pracownicze

**PORADNIK**



Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów

Warszawa  
2024

# tl;dr

## „Za długie, nie czytam!”

1. Dla UOKiK ustawa o ochronie konkurencji to **najważniejsza** z ustaw, ale w UOKiK wiemy, że dla innych to może być jeden z wielu aktów prawnych.
2. Ta strona zawiera **skrót** informacji z całego dokumentu.
3. To strona dla tych, którzy mają sceptyczne podejście do dłuższych tekstów („za długie, nie czytałem/nie czytałam”; „**too long; didn't read**”, „tl;dr”).
4. Prawo konkurencji to ta działka prawa, o której dziennikarze piszą, używając słów: „zmowa cenowa”, „**zmowa rynkowa**”, „monopol”.
5. Prawo konkurencji ma też znaczenie dla **ryнку pracy**.
6. To znaczy, że **ma znaczenie** dla: (a) pracodawców, (b) pracowników.
7. Ten dokument **opisuje** praktyki na rynku pracy, mogące naruszać prawo konkurencji np. antykonkurencyjne ustalanie płac i niekonkurowanie o pracowników.
8. Za naruszenie prawa konkurencji przedsiębiorcom **grozi kara** do 10% obrotu, a osobom zarządzającym (np. członkom zarządów spółek) kara do 2 mln zł.
9. 10% obrotu (nie zysku, nie dochodu) kary dla spółki i 2 mln zł dla osoby zarządzającej **to dużo**.
10. **Dlatego warto przeczytać** ten dokument – lepiej poświęcić trochę czasu dziś, niż żałować później.



# SPIS TREŚCI

1. „Ochrona konkurencji i pracowników? Co to, odcinek crossoverowy?”	04
2. „Prawo konkurencji? To coś o sporcie?”	05
3. „To ja jestem przedsiębiorcą?!”	06
4. „Tak tylko rozmawialiśmy!”	07
5. „Panie Areczku, zmowy rynkowe to nie tylko zarząd, ale i pracownik HR-u”	08
6. „Jestem przedsiębiorcą. Po co mi ten dokument?”	09
7. Czego na pewno unikać?	10
7.1. Antykonkurencyjne ustalanie płac	10
7.2. Niekonkurowanie o pracowników	13
7.3. Inne warunki pracy	16
7.4. „Ups...”	19
8. Na co jeszcze uważać?	20
9. Na co dodatkowo zwrócić uwagę?	21
10. „Ale oni nie mieli umowy o pracę!”	24
11. „Co proszę? 10% obrotu firmy i 2 mln kary dla prezesa spółki? Chyba Pani żartuje”	25
12. „A komu to potrzebne? Dlaczego?”	26
13. „No, dobrze, i co dalej?”	27
14. „A co zrobić w przypadku naruszenia?”	29

# 1. „Ochrona konkurencji i pracowników? Co to, odcinek crossoverowy?”

Prawo konkurencji ma znaczenie dla działalności gospodarczej na różnych rynkach<sup>1</sup>.

Przedsiębiorcy (firmy) nie zawsze są świadomi, że prawo konkurencji znajduje zastosowanie również do rynków innych niż rynki, na których sprzedają swoje produkty<sup>2</sup>. Takim rynkiem jest **rynek pracy**<sup>3</sup>.

Większość przedsiębiorców, nim zaoferuje produkt konsumentom, musi pozyskać pracowników na rynku pracy. Pracownicy są potrzebni do wytworzenia produktów oraz realizacji innych zadań w samym przedsiębiorstwie. Prawo konkurencji reguluje działania przedsiębiorców **nie tylko wtedy**, gdy sprzedają swoje produkty, ale także na rynku pracy.

Ten dokument opisuje, jaka jest rola prawa konkurencji na rynku pracy.

Omówienie to ma ułatwiać **przedsiębiorcom** oraz **organizacjom pracodawców** prowadzenie działalności gospodarczej zgodnie z prawem konkurencji. Dokument jest adresowany przede wszystkim do **kadry menadżerskiej** przedsiębiorstw, działów prawnych oraz **działów kadr** i rekrutacji (tzw. **działy HR**, *human resources*).

Dokument ten powinien też ułatwiać **pracownikom** oraz **związkom zawodowym** identyfikację działań przedsiębiorców, które naruszają prawo konkurencji – może to ułatwiać pracownikom podjęcie decyzji o zwróceniu działowi prawnemu przedsiębiorcy uwagi na możliwe naruszenie prawa albo poinformowanie o tym podejrzeniu Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK)<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Przez prawo konkurencji w tym dokumencie należy rozumieć ustawę z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2023 r., poz. 1689) (dalej: „**u.o.k.k.**”) oraz art. 101 i 102 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: „**TFUE**”).

<sup>2</sup> W prawie cywilnym przez „firmę” rozumie się oznaczenie przedsiębiorcy ujawnione w odpowiednim rejestrze. W tym dokumencie słowo „firma” używane jest w rozumieniu potocznym, w celu zwiększenia przystępności dokumentu.

<sup>3</sup> Prawo konkurencji posługuje się jako narzędziem analizy pojęciem „ryнку właściwego”, który zdefiniowany został w art. 4 pkt 9 u.o.k.k. W tym dokumencie pojęcie „rynek pracy” używane jest w znaczeniu potocznym.

<sup>4</sup> Organem administracyjnym badającym praktyki ograniczające konkurencję w Polsce jest Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów. W tym dokumencie, w celu uproszczenia omówienia, odniesienia następują do UOKiK.

## 2. „Prawo konkurencji? To coś o sporcie?”

Prawo konkurencji (prawo antymonopolowe) zapobiega stosowaniu przez przedsiębiorców praktyk ograniczających konkurencję na rynku. Takimi praktykami są **zmowy rynkowe**, inne porozumienia ograniczające konkurencję, a także **nadużywanie pozycji dominującej** na rynku (np. działania monopolisty służące zablokowaniu wejścia na rynek konkurentów)<sup>5</sup>.

Zmowy i inne porozumienia to tzw. praktyki wielostronne (dotyczą one wspólnych działań wielu przedsiębiorców), z kolei nadużycia pozycji dominującej to tzw. praktyka jednostronna (dotyczy jednostronnych działań przedsiębiorców)<sup>6</sup>.

Prawo konkurencji **zwalcza** praktyki ograniczające konkurencję, ponieważ prowadzą one do wzrostu cen, spadku jakości produktów (w tym usług) oraz mniejszej innowacyjności. Ograniczenia konkurencji mogą też wpływać na szanse przedsiębiorców w rozwijaniu działalności gospodarczej i realizowaniu swoich zamierzeń biznesowych. Ostatecznie ograniczenia konkurencji przekładają się na spadek konkurencyjności polskiej gospodarki, a w konsekwencji **poziom życia oraz zamożność obywateli**, a także na jakość usług publicznych.

Znaczna część spraw z zakresu prawa konkurencji dotyczy tych rynków, na których przedsiębiorcy sprzedają swoje produkty. Prawo konkurencji dotyczy jednak wszystkich obszarów działalności gospodarczej – do tej działalności zalicza się też pozyskiwanie pracowników, tj. **konkurowanie na rynku pracy z innymi przedsiębiorcami o pracowników**.

Naruszenia prawa konkurencji na rynku pracy mogą polegać w szczególności na zawieraniu antykonkurencyjnych porozumień przez przedsiębiorców. Z tego powodu ten dokument opisuje przede wszystkim, jakie działania mogą stanowić antykonkurencyjne porozumienia dotyczące pracowników.

<sup>5</sup> Podstawowe reguły konkurencji zostały określone w art. 6 (antykonkurencyjne porozumienia) i 9 (zakaz nadużywania pozycji dominującej) u.o.k.k. Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów jako polski organ ochrony konkurencji odpowiada też za wdrażanie w Polsce, równoległe do Komisji Europejskiej, art. 101 i 102 TFUE, których zakres regulacji jest podobny do przepisów polskich.

<sup>6</sup> Praktyką wielostronną i zarazem porozumieniem jest też np. decyzja związku przedsiębiorców (np. związku pracodawców), ponieważ ostatecznie odnosi się ona do działań przedsiębiorców tworzących ten związek. Z kolei praktyką jednostronną jest również tzw. kolektywne nadużycie pozycji dominującej przez grupę przedsiębiorców – w takiej sytuacji praktyka jest jednostronna, ponieważ pozycja dominująca ma charakter zbiorowy, a samo działanie przedsiębiorców nie musi przyjmować formy porozumienia. Kolektywna pozycja dominująca może w szczególności istnieć na rynku oligopolistycznym. Rynek oligopolistyczny to taki, na którym działa jedynie kilku przedsiębiorców.

### 3. „To ja jestem przedsiębiorcą?!”

Prawo konkurencji korzysta z **szerokiej definicji** przedsiębiorcy<sup>7</sup>.

Przedsiębiorcami są zarówno osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą, jak i **spółki** prawa handlowego – dotyczy to też spółek Skarbu Państwa oraz spółek komunalnych.

Prawo konkurencji reguluje też działania **związków przedsiębiorców** np. stowarzyszeń branżowych oraz związków pracodawców.

Nie każdy pracodawca jest przedsiębiorcą. Zagadnienia omówione w tym dokumencie nie dotyczą stosunków pracy w np. służbie cywilnej, stosunków pracy urzędników państwowych, pracy w służbach mundurowych.

<sup>7</sup> Zob. art. 4 pkt 1 u.o.k.k.

## 4. „Tak tylko rozmawialiśmy!”

Prawo konkurencji używa szerokiego rozumienia słowa „porozumienie”<sup>8</sup>. Porozumieniem jest każde ustalenie między **co najmniej dwoma** przedsiębiorcami niezależnie od formy i stopnia formalności<sup>9</sup>.

Członkowie zarządów spółek i pracownicy przedsiębiorstw często nie zdają sobie sprawy z tego, że czyniąc niektóre ustalenia z konkurentami zawierają w istocie porozumienia w rozumieniu prawa konkurencji. W prawie konkurencji za porozumienie może zostać uznane ustne ustalenie, **„umowa dżentelmeńska”** lub prosta wymiana informacji.

Z tych względów istotne jest, aby członkowie zarządu spółki i pracownicy spółki wiedzieli, jakiego rodzaju działania przedsiębiorcy mogą stanowić naruszenie prawa konkurencji.

<sup>8</sup> Zob. art. 4 pkt 5 u.o.k.k.

<sup>9</sup> Porozumieniem jest też decyzja związku przedsiębiorców, nawet jeżeli związek samodzielnie przyjmuje np. uchwałę.



## 5. „Panie Areczku, zmowy rynkowe to nie tylko zarząd, ale i pracownik HR-u”

Prawo konkurencji posługuje się własnymi zasadami przypisywania odpowiedzialności przedsiębiorcom (firmom). W prawie konkurencji porozumienie zawrzeć może nie tylko członek zarządu spółki uprawniony do zawierania umów (cywilnych) w imieniu spółki, ale **każdy pracownik przedsiębiorstwa**.

Oznacza to, że będąc pracownikiem kadr (tzw. „HR-u”) można – również nie zdając sobie sprawy z tego, że łamie się prawo – zawrzeć porozumienie z konkurentem swojej firmy i tym samym narazić ją na odpowiedzialność na gruncie prawa konkurencji.

Pracownik HR-u może np. zawrzeć porozumienie w rozumieniu prawa konkurencji dokonując **nieoficjalnie ustaleń** z innym pracownikiem HR-u pracującym u konkurenta.

Z tych względów istotne jest, żeby przedsiębiorcy (firmy) zapewniały odpowiednie informacje zarówno swojej kadrze menadżerskiej, jak i innym pracownikom. Informacje przedstawione w tym dokumencie mają znaczenie również dla pracowników HR, którzy odpowiadają za kształtowanie sytuacji innych pracowników przedsiębiorcy.





## 6. „Jestem przedsiębiorcą. Po co mi ten dokument?”

Przedsiębiorca może naruszyć prawo konkurencji, ale może być też sam poszkodowany stosowaniem praktyki ograniczającej konkurencję przez innych przedsiębiorców.

Naruszenia prawa konkurencji przez przedsiębiorców mogą prowadzić do wszczęcia postępowania antymonopolowego przeciwko nim i do **nałożenia kar pieniężnych**, w tym nałożenia kar pieniężnych na **kadrę menadżerską przedsiębiorców**. Dlatego istotne jest, żeby przedsiębiorca miał świadomość obowiązujących reguł konkurencji, żeby ograniczyć ryzyko prawne związane z ich naruszeniem. W dalszej części tego dokumentu wskazane zostają przykładowe obszary wymagające uwagi przedsiębiorców.

Przedsiębiorca **może być też poszkodowany** stosowaniem praktyki ograniczającej konkurencję. W przypadku naruszeń prawa konkurencji w związku ze sprawami pracowniczymi to poszkodowanie może mieć formę pośrednią. W dalszej części tego dokumentu wyjaśnione jest, dlaczego ograniczenia konkurencji w sprawach pracowniczych mogą prowadzić do szkód po stronie przedsiębiorcy, gdy naruszenia dokonują inni przedsiębiorcy.



# 7. Czego na pewno unikać?

## 7.1. ANTYKONKURENCYJNE USTALANIE PŁAC

Może się zdarzyć, że prowadząc działalność gospodarczą przedsiębiorcy lub związki przedsiębiorców zaczną wspólnie ustalać wysokość płac dla pracowników (tzw. **wage-fixing**). Takie działania mogą służyć wspólnemu zahamowaniu wzrostu wynagrodzeń lub obniżeniu wynagrodzeń (np. w warunkach kryzysu). Przez wynagrodzenie należy rozumieć wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym np. nagrody, dodatki zadaniowe, dodatki funkcyjne, premie.

Ustalenie płac oznacza, że żaden z czyniących ustalenia przedsiębiorców nie zaoferuje pracownikom lepszego wynagrodzenia – w konsekwencji pracownicy otrzymują **niższe wynagrodzenia**, a zmawiający się przedsiębiorcy eliminują ryzyko, że pracownik odejdzie z pracy otrzymawszy lepszą ofertę od innego przedsiębiorcy (konkurenta tych przedsiębiorców na rynku pracy). W przypadku nagród ustalenie płac może dotyczyć np. tego, że w danym roku żaden przedsiębiorca nie wypłaci pracownikom nagród, wypłaci je w określonej wysokości albo wypłaci je z opóźnieniem.

W związku z tym, że przedsiębiorcy konkurują na rynku pracy o pracowników głównie oferowanymi zarobkami (każdy pracodawca chce zatrudnić jak najlepszego pracownika), antykonkurencyjne ustalenie wysokości płac odnosi się do podstawowego parametru konkurencji, jakim jest wynagrodzenie („cena”).

Tego rodzaju ustalenia uznawane są zazwyczaj za mające na celu ograniczenie konkurencji – UOKiK w postępowaniu administracyjnym ani pracownicy przedsiębiorcy w postępowaniu cywilnym (np. postępowaniu grupowym o odszkodowanie) nie muszą wykazywać skutków naruszenia dla dowiedzenia jego istnienia (przy czym pracownicy ubiegający się o odszkodowanie muszą wykazać szkodę).

Takie ustalenia mogą zostać uznane za naruszenie, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 u.o.k.k., tj. ustalenia cenowe.

## PRZYKŁAD: USTALANIE PŁAC

**Sytuacja na rynku.** Arek jest szefem działu HR w dużej sieci handlowej. Przez ostatnie kilka miesięcy sieć handlowa, w której pracuje Arek, prowadziła wojnę cenową z konkurencyjną siecią handlową. Tydzień temu przełożony Arka, pracujący w zarządzie spółki, przekazał Arkowi, że wojna cenowa dobiegła końca, a relacje z konkurencyjną siecią powinny być teraz bardziej przyjazne. Przełożony wspomina też, żeby Arek zastanowił się, jak zapobiec wzrostowi płac pracowników sieci, tak aby wzrost ten wpłynął na koszty działalności najwcześniej w kolejnym roku.

Niedługo po tej rozmowie Arek bierze udział w konferencji branżowej. W przerwie kawowej między panelami konferencji, Arek rozmawia z Tomkiem, szefem działu HR konkurencyjnej sieci. Początkowo rozmowa dotyczy ogólnych tematów i przebiegu konferencji, ale z czasem Tomek zaczyna się skarżyć na to, że wojna cenowa źle wpłynęła na sytuację na rynku, a dodatkowo pracownicy jego sieci coraz częściej domagają się podwyżek.

Arek przypomina sobie rozmowę z przełożonym o tym, że relacje z konkurencyjną siecią powinny być teraz bardziej przyjazne, a wzrost wynagrodzeń dla pracowników nie jest teraz pożądany. Arek mówi Tomkowi, że jego sieć ma podobny problem z płacami, ale że spółka, w której pracuje, nie zamierza ich podwyższać w tym roku. Tomek przyjmuje tę informację z ulgą i mówi, że w takim razie jego sieć też będzie się wstrzymywać z podwyżkami tak długo, jak to możliwe. Arek i Tomek uzgadniają, że będą się informowali o dalszym rozwoju sytuacji – że gdyby podwyżki okazały się nieuniknione, to wprowadzą je w tym samym, wspólnie ustalonym, czasie, a także, że ustalą ewentualną wysokość tych podwyżek.

## PRZYKŁAD: USTALANIE PŁAC

**Co się stało?** Z dużym prawdopodobieństwem Arek i Tomek zawarli antykonkurencyjne porozumienie o ustalaniu płac. Początkowo Arek ujawnił Tomkowi (pracującemu w konkurencyjnej sieci) niejawną informację co do planów i przyszłych działań sieci, w której sam pracuje, w zakresie polityki płacowej. Ta informacja daje Tomkowi i sieci, w której pracuje, lepsze rozeznanie co do działań konkurenta i umożliwia dostosowanie się do nich. Już samo to działanie Arka może budzić wątpliwości z punktu widzenia prawa konkurencji.

Dodatkowo, już po otrzymaniu tej informacji, Tomek potwierdził, że jego sieć dostosuje swoje działania do działań konkurenta, co z punktu widzenia prawa konkurencji może dodatkowo świadczyć o zawarciu antykonkurencyjnego porozumienia. Następnie Arek i Tomek dokonali wprost ustaleń co do koordynacji polityki obu sieci. W wyniku tych działań Arek i Tomek mogli doprowadzić do zawarcia przez obie sieci antykonkurencyjnego porozumienia i narazić je na odpowiedzialność za stosowanie praktyk ograniczających konkurencję.



## 7.2. NIEKONKUROWANIE O PRACOWNIKÓW

Przedsiębiorcy lub związki przedsiębiorców mogą zdecydować o tym, żeby nie „podbierać” sobie pracowników (tzw. **no-poaching**). Takie działania mogą służyć temu, aby wyeliminować presję konkurencyjną między sobą i usunąć ryzyko, że konkurent zrekrutuje pracownika przedsiębiorcy – w zamian przedsiębiorca zobowiązuje się np. że nie będzie „podbierał” pracowników swojemu konkurentowi.

Niekonkurowanie o pracowników może przybierać różne formy. Przedsiębiorcy mogą uzgodnić między sobą np. że nie będą **aktywnie** zabiegać o swoich pracowników (np. dział rekrutacji lub wynajęta agencja pracy nie będzie kontaktowała się z pracownikami konkurenta w mediach społecznościowych, żeby przedstawić im ofertę pracy).

Ustalenia takie mogą mieć jednak również formę bardziej **pasywną**, np. przedsiębiorcy mogą ustalić, że jeżeli otrzymają CV od pracownika swojego konkurenta, to nie podejmą z nim rozmowy o pracę lub odbędą jedynie pozorowaną rozmowę, która zakończy się informacją o braku zainteresowania kandydatem/kandydatką.

Podobnie jak ustalenie płac, ustalenia w zakresie niekonkurowania o pracowników mogą zostać uznane za mające na celu ograniczenie konkurencji – UOKiK w postępowaniu administracyjnym ani pracownicy przedsiębiorcy w postępowaniu cywilnym (np. postępowaniu grupowym o odszkodowanie) nie muszą wykazywać skutków naruszenia dla dowiedzenia jego istnienia (przy czym pracownicy ubiegający się o odszkodowanie muszą wykazać szkodę).

Takie ustalenia mogą zostać uznane za naruszenie, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3 u.o.k.k., tj. podział rynku.



## PRZYKŁAD: NIEKONKUROWANIE O PRACOWNIKÓW

**Sytuacja na rynku.** Agnieszka jest szefową HR i członkiem zarządu dużego producenta IT. Niedawno na wydarzeniu branżowym Agnieszka spotkała Klarę, z którą studiowała kiedyś na tym samym kierunku. Klara niedawno zaczęła pracę jako szefowa HR u innego producenta IT.

W toku rozmowy Agnieszka rzuca żartobliwie komentarz, że ma nadzieję, że Klara nie będzie teraz „polowała” na „jej” pracowników. Klara odpowiada żartobliwie, że nie, „chyba, że sami przyjdą”. Rozmowa schodzi na temat utrzymania pracowników w firmach. Agnieszka jako osoba z dłuższym stażem w branży tłumaczy Klarze, że chociaż żartowała mówiąc o polowaniu na pracowników, to przechodzenie pracowników między firmami potrafi być problemem i że z czasem Klara pewnie też będzie musiała się z nim zmierzyć. Klara, która dopiero zaczęła pracę w branży, nie chce mieć złych relacji z Agnieszką i tym razem w poważny sposób deklaruje, że nie będzie aktywnie „podbierać” jej pracowników. Agnieszka dziękuje i deklaruje, że Klara może liczyć na podobną przysługę w przyszłości, gdy zbuduje już własny zespół.

W związku z odnowieniem znajomości, Agnieszka i Klara spotykają się kilka razy prywatnie. Jakiś czas później na biurko Klary trafia CV jednego z pracowników Agnieszki. Klara nie chce mówić Agnieszcze wprost, kto z jej zespołu chce odejść, bo ma poczucie, że ujawnienie danych osobowych byłoby nieetyczne i niezgodne z polityką ochrony danych osobowych jej własnej firmy. Uznaje jednak, że wypada powiedzieć Agnieszcze, że dostała CV od osoby z firmy Agnieszki, więc pisze do niej krótką wiadomość na prywatny numer telefonu. Agnieszka dziękuje i prosi, żeby Klara wstrzymała się z rozmowami z tą osobą, obiecując, że odwzajemni się w przyszłości podobną przysługą. Klara odpisuje, że nie ma problemu i że dziękuje za obietnicę podobnej przysługi w przyszłości.

## PRZYKŁAD: NIEKONKUROWANIE O PRACOWNIKÓW

**Co się stało?** Z dużym prawdopodobieństwem Agnieszka i Klara zawarły antykonkurencyjne porozumienie o niekonkurowaniu o pracowników – doszło do tego, w chwili gdy Klara w poważny sposób zadeklarowała, że nie będzie „podbierać” pracowników Agnieszki, a Agnieszka milcząco zaakceptowała tę deklarację.

To porozumienie było początkowo ograniczone do braku aktywnego pozyskiwania pracowników konkurenta. Później porozumienie zostało rozszerzone o niekonkurowanie również wtedy, gdy to sami pracownicy ubiegają się pracę.

Nie ma przy tym znaczenia, że Agnieszka i Klara kontaktowały się w czasie prywatnym, ponieważ komunikowały się w sprawach związanych z obowiązkami służbowymi. W związku z tymi kontaktami firmy, w których pracują Agnieszka i Klara, mogły stać się uczestnikami antykonkurencyjnego porozumienia i mogą ponosić odpowiedzialność za stosowanie praktyk ograniczających konkurencję. Dodatkowo Agnieszka, która jest członkiem zarządu w spółce, w której pracuje, może potencjalnie ponosić odpowiedzialność jako osoba zarządzająca – może jej grozić kara pieniężna w wysokości do 2 mln złotych.

Żarty, które rozpoczęły rozmowę między Agnieszką i Klarą, mogły nie stanowić zawarcia porozumienia. Gdyby jednak UOKiK dowiedział się o nich nie znając rzeczywistych intencji Agnieszki i Klary, mógłby uznać za zasadne wszczęcie postępowania i zbadanie, czy żarty pozostawały jedynie żartami, czy też doszło do zawarcia antykonkurencyjnego porozumienia.

### 7.3. INNE WARUNKI PRACY

Przedsiębiorcy lub związki przedsiębiorców mogą zdecydować o tym, żeby ustalić wspólnie inne warunki pracy dla pracowników.

Może to dotyczyć szerokiego zakresu korzyści mogących składać się na ofertę pracy lub warunki zatrudnienia, np. liczby szkoleń oferowanych pracownikom, tzw. benefitów pracowniczych, liczby oferowanych dni pracy zdalnej.

Tego rodzaju ustalenia dotyczą podstawowych parametrów konkurencji na rynku pracy. W konsekwencji mogą zostać uznane za mające na celu ograniczenie konkurencji – UOKiK w postępowaniu administracyjnym ani pracownicy przedsiębiorcy w postępowaniu cywilnym (np. postępowaniu grupowym o odszkodowanie) nie muszą wykazywać skutków naruszenia dla dowiedzenia jego istnienia (przy czym pracownicy ubiegający się o odszkodowanie muszą wykazać szkodę).

Takie ustalenia mogą zostać uznane za naruszenie, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 u.o.k.k., tj. dotyczące ceny (w zakresie, w jakim np. benefity pracownicze w postaci bonów zakupowych mogą zostać uznane za składające się na cenę) lub innych warunków zakupu (w tym przypadku dobrem, które podlega „zakupowi”, jest praca).





## PRZYKŁAD: INNE WARUNKI

**Sytuacja na rynku.** Marek, Aurelia i Antoni są dziennikarzami z wieloletnim stażem. Marek i Aurelia pracują odpowiednio w dzienniku i w tygodniku, a Antoni kieruje redakcją radiową. Wszyscy troje zaczęli kariery w latach dziewięćdziesiątych, budując swoją pozycję zawodową i awansując na wyższe stanowiska.

Cała trójka spotyka się na imprezie branżowej. W toku rozmowy Marek zaczyna żalić się na stosunek młodych pracowników do pracy. Wspomina, że gdy on zaczynał pracę, wszyscy młodzi ludzie siedzieli w pracy od rana do późnego wieczora i nikt na to nie narzekał. Marek ocenia, że pracownicy z młodego pokolenia stali się wyjątkowo roszczeniowi i nie doceniają tego, że mają szansę pracować w renomowanych firmach, ucząc się od najbardziej utalentowanych i zasłużonych osób w branży.

Do trójki rozmawiających znajomych podchodzi Oktawia – koleżanka Aurelii. Oktawia pracuje w dziale kadr w telewizji. Aurelia wyjaśnia jej krótko, że „tak sobie narzekamy na etykę pracy młodego pokolenia” i wraca do tematu zainicjowanego przez Marka. Aurelia mówi, że gdy ona zaczynała karierę, to przez myśl by jej nie przeszło, żeby domagać się od szefa specjalnego traktowania – była zadowolona, że może się uczyć od najlepszych i sumiennie wykonywała każde zadanie. Obecnie natomiast część pracowników zasypuje dział kadr w jej firmie pytaniami, czy mogliby w większym wymiarze czasowym pracować zdalnie; co chwilę domagają się też nowych benefitów, które zyskują popularność na rynku – ostatnio ktoś „zażyczył sobie” nawet możliwości przyjscia do pracy z psem. Aurelia ma poważniejsze problemy na głowie i nie ma siły zastanawiać się nad tym, jak uregulować takie kwestie w dokumentach wewnętrznych firmy. Aurelia wypomina Antoniemu, że w gruncie rzeczy to m.in. jego firma „psuje” rynek i rozzuchwala młode pokolenie pracowników, wprowadzając co chwilę nowe benefity – jeden z byłych pracowników Aurelii odszedł właśnie do firmy Antoniego.

Antoni argumentuje, że jego firma próbuje dostosować się do oczekiwań pracowników i trendów na rynku pracy. Aurelia wskazuje jednak, że gdyby wszystkie wiodące podmioty w branży prowadziły bardziej odpowiedzialną politykę pracowniczą, to takich problemów by nie było – rynek opiera się na renomie i młodzi pracownicy nie zrezygnują masowo z pracy – „nie wszyscy mogą być influencerami”.

Marek zgadza się z Aurelią i proponuje, żeby „testowo” wszystkie firmy zaczęły wspólnie kształtować politykę zatrudnienia w „bardziej odpowiedzialny sposób”. Ma to dotyczyć w szczególności wspólnego omawiania planów wprowadzania nowych benefitów, świadczeń niepieniężnych i liczby dni pracy zdalnej – „tak, żeby się nie zaskakiwać”. Antoni odnosi się do tej propozycji sceptycznie, bo jego firma jest bardziej wystawiona na transfery pracowników do nowych mediów, które publikują treści w mediach społecznościowych. Niemniej niechętnie zgadza się, żeby „testowo” zobaczyć, co z takiej wspólnej, nieoficjalnej polityki wyjdzie.

## PRZYKŁAD: INNE WARUNKI

**Co się stało?** Z dużym prawdopodobieństwem Marek, Aurelia i Antoni zawarli antykonkurencyjne porozumienie dotyczące innych niż płace warunków pracy. Firmy, w których pracują, mogły stać się uczestnikami antykonkurencyjnego porozumienia i mogą ponosić odpowiedzialność za stosowanie praktyk ograniczających konkurencję. W tym porozumieniu może też uczestniczyć firma Oktawii, mimo że Oktawia w toku całej rozmowy nie zabrała głosu.

Pierwszą osobą, która wypowiedziała się w sposób, który budzi wątpliwości z punktu widzenia prawa konkurencji była Aurelia. Wynika to z tego, że w obecności przedstawicieli innych konkurencyjnych firm zasugerowała, jaki byłby – w jej ocenie – pożądany kierunek działań wszystkich firm w odniesieniu do pracowników. Następnie Marek skonkretyzował te działania, wskazując, że można „testowo” przyjąć zaproponowane przez niego rozwiązanie. Antoni odniósł się co prawda do tego pomysłu sceptycznie, ale mimo to wprost go zaakceptował.

Oktawia w toku całej rozmowy nie wypowiedziała się w żaden sposób i jedynie przysłuchiwała się, co mówią inni. Niemniej w prawie konkurencji taki brak wypowiedzi budzi istotne wątpliwości. Wynika to z tego, że Oktawia dowiedziała się, co będą robić inne firmy, co z kolei oznacza, że mogła dostosować działania swojej własnej firmy do działań konkurentów.

Ponadto Oktawia nie zdystansowała się względem przedmiotu rozmowy (np. nie powiedziała, że sformułowane w rozmowie propozycje mogą być nielegalne, że ona nie chce brać w nich udziału i że musi wyłączyć się z tej rozmowy). Gdyby UOKiK dowiedział się, że Oktawia była obecna przy tej rozmowie, to w przypadku braku innych informacji o działaniach jej firmy mógłby uznać, że również i jej firma powinna stać się przedmiotem postępowania w sprawie podejrzenia naruszenia prawa konkurencji. UOKiK mógłby chcieć zbadać, czy milczenie Oktawii w toku rozmowy wiązało się z udziałem w antykonkurencyjnym porozumieniu.

## 7.4. „UPS...”

Ustalenia między przedsiębiorcami dotyczące płac, niekonkurowania o pracowników, a także odnoszące się do innych warunków pracy związane są z dużym prawdopodobieństwem naruszenia prawa konkurencji<sup>10</sup>.

Oznacza to, że:

- 01 UOKiK może podjąć działania w takich sprawach i nałożyć kary pieniężne;
- 02 o tym, jak wysokie mogą być te kary, mowa jest w części II tego dokumentu;
- 03 UOKiK może uznać, że w sprawie doszło do naruszenia, nawet jeżeli nie pociągnęło ono za sobą skutków rynkowych (naruszenie wynika z samego zawarcia porozumienia);
- 04 zawarcie takiego porozumienia może wiązać się z łatwiejszym dochodzeniem odpowiedzialności odszkodowawczej od przedsiębiorców (pracodawców) przez przede wszystkim pracowników<sup>11</sup>;
- 05 nawet jeżeli UOKiK nie prowadzi własnego postępowania, ale w sprawie dotyczącej naruszenia prawa konkurencji wytoczone zostało powództwo prywatnoprawne (np. pozew pracowników przeciwko pracodawcy), UOKiK może przedstawić istotny pogląd w sprawie, udzielając sądowi pomocy w zakresie interpretacji przepisów prawa konkurencji<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> Zob. jednak część 9 i omówioną tam kwestię tzw. porozumień kooperacyjnych.

<sup>11</sup> Wynika to z tego, że naruszenie prawa mogło wiązać się z samym faktem zawarcia porozumienia.

<sup>12</sup> Zob. art. 31d u.o.k.k.

## 8. Na co jeszcze uważać?

Pracodawcy mogą podejmować działania, których legalność z punktu widzenia prawa konkurencji może być silnie uzależniona od kontekstu sprawy. Takim działaniem może być wprowadzanie do umów z pracownikami postanowień o zakazie konkurencji.

**Zakazy konkurencji a dominanci rynkowi.** Co do zasady, postanowienia o zakazie konkurencji funkcjonujące w sprawach pracowniczych nie naruszają prawa konkurencji (zob. część 12 dokumentu).

Niemniej klauzule o zakazie konkurencji wykorzystywane przez przedsiębiorców, którzy posiadają pozycję dominującą na rynku właściwym, mogą stać się przedmiotem zainteresowania UOKiK. Dotyczy to sytuacji, gdy ich wykorzystanie wykracza poza to, co obiektywnie niezbędne i jeżeli służą one realizowaniu strategii wykluczających z rynku. Takie strategie wykluczające zmiernają do tego, żeby wyeliminować lub zapobiec wejściu na rynek konkurentów – przedsiębiorca posiadający pozycję dominującą, np. monopolista, próbuje „zabetonować” rynek i zachować go dla siebie.

Powyższe może dotyczyć w szczególności sytuacji, gdy działalność na danym rynku jest uzależniona od dostępu do wysoko wykwalifikowanej kadry, której podaż na rynku jest bardzo niska. Taka sytuacja może stwarzać przedsiębiorcy posiadającemu pozycję dominującą możliwość zamknięcia dostępu do rynku poprzez określenie nieproporcjonalnie długich i nieadekwatnych w danej sytuacji okresów, w których wysoko wykwalifikowany pracownik lub grupa pracowników nie będą mogli podjąć pracy na rzecz konkurenta próbującego wejść na rynek.

W tego rodzaju sprawach UOKiK może przeanalizować, czy funkcjonowanie takiej klauzuli lub klauzul o zakazie konkurencji nie jest elementem antykonkurencyjnej strategii przedsiębiorcy posiadającego pozycję dominującą na rynku właściwym.

## 9. Na co dodatkowo zwrócić uwagę?

Na rynku pracy podejmowane są działania, które literalnie odnoszą się do konkurencji, ale które niekoniecznie stanowią przedmiot zainteresowania prawa konkurencji lub niekoniecznie stanowią naruszenia prawa konkurencji.

Do takich działań należą np. działania lobbujące związków pracodawców, wprowadzanie do umów z pracownikami zakazów konkurencji, porozumienia między samozatrudnionymi oraz tzw. porozumienia kooperacyjne.

**Lobbing pracodawców.** Pracodawcy i związki pracodawców mogą brać udział w stanowieniu prawa. Taka działalność może polegać w szczególności na wyrażaniu poglądów co do pożądanej wysokości płacy minimalnej lub uregulowań kodeksu pracy. W ramach tego rodzaju działalności pracodawcy mogą wspólnie przedstawiać stanowiska i uzgadniać swoje działania względem organów państwa. Tego rodzaju działania, poza sytuacjami wyjątkowymi, nie stanowią przedmiotu zainteresowania prawa konkurencji i UOKiK<sup>13</sup>.

**Zakazy konkurencji.** Powszechną praktyką na rynku pracy jest wprowadzanie do umów z pracownikami zakazów konkurencji. Takie zakazy wprowadzane są przede wszystkim po to, aby chronić know-how przedsiębiorstwa. Zakaz konkurencji wprowadzony do umowy z pracownikiem może oznaczać, że przez określony czas po zakończeniu pracy u przedsiębiorcy, pracownik nie może podjąć pracy u konkurenta tego przedsiębiorcy. Pracownik może być też zobowiązany do tego, żeby w okresie zatrudnienia nie wykonywać zadań u konkurenta.

<sup>13</sup> Wyjątkowe sytuacje, o których mowa wyżej, dotyczyć mogą szczególnych przypadków realizowania przez przedsiębiorców antykonkurencyjnych strategii rynkowych, których celem jest też oddziaływanie na sposób działania organów publicznych, zob. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 23 stycznia 2018 r. w sprawie C-179/16, Hoffmann-La Roche, EU:C:2018:25, akapit 95, w którym Trybunał Sprawiedliwości stwierdził, że w szczególnych przypadkach uzgodnione działanie przedsiębiorców polegające na umyślnym wprowadzeniu w błąd organów publicznych w kontekście szerszej strategii antykonkurencyjnej może zostać uznane za naruszenie art. 101 TFUE „ze względu na cel”.

W zakresie, w jakim zakazy tego rodzaju wprowadzane są do umów o pracę w wyniku jednostronnych działań przedsiębiorcy (tj. nie są uzgodnione z innymi przedsiębiorcami), pozostają one poza zakresem prawa konkurencji. W takiej sytuacji nie stanowią bowiem porozumienia między przedsiębiorcami, a jedynie między przedsiębiorcą a pracownikiem. W prawie konkurencji antykonkurencyjne porozumienia wymagają udziału przynajmniej dwóch przedsiębiorców<sup>14</sup>.

W zakresie, w jakim zakazy tego rodzaju wprowadzane są do umów z osobami będącymi pracownikami w rozumieniu prawa konkurencji, ale w praktyce działającymi w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej (zob. część 10) – mogą nie stanowić naruszenia prawa konkurencji. Wynika to z tego, że zakaz taki może stanowić tzw. postanowienie akcesoryjne względem głównego przedmiotu umowy. Głównym przedmiotem umowy jest wykonywanie pracy analogicznej do tej, jaka mogłaby być wykonywana w ramach umowy o pracę, a zakaz konkurencji pełni podobną rolę jak w klasycznym stosunku pracowniczym. Innymi słowy, jeżeli zakaz konkurencji zostaje np. wprowadzony przez producenta oprogramowania do umowy z informatykiem, który prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą, ale w praktyce (na potrzeby prawa konkurencji) działa jak pracownik – taki zakaz konkurencji nie musi być niezgodny z prawem konkurencji.

W konsekwencji tego rodzaju postanowienia co do zasady nie stanowią przedmiotu zainteresowania UOKiK.

---

<sup>14</sup> Warto pamiętać, że szczególnym typem porozumienia jest decyzja związku przedsiębiorców – decyzja ta może stanowić akt związku, ale pozostaje związana z aktywnością przedsiębiorców w tym związku i dlatego uznawana jest za porozumienie.



**Porozumienia między samozatrudnionymi.** Osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą są przedsiębiorcami w rozumieniu prawa konkurencji. Osoby takie prowadząc działalność na tym samym rynku mogą być ponadto konkurentami. Oznacza to, że porozumienia między takimi osobami mogą być uznane za porozumienia między konkurentami.

Jednocześnie takie osoby mogą kontraktować z kontrahentami w warunkach dużej dysproporcji siły rynkowej. Takie osoby mogą znajdować się w sytuacji, w której uznają za konieczne uzgodnienie swoich działań względem kontrahenta, w celu ochrony swoich praw na podobnej zasadzie, jak robią to pracownicy wstępując do związków zawodowych.

Tego rodzaju koordynacja działań nie musi stanowić naruszenia prawa konkurencji lub może nie stanowić priorytetu w działaniach UOKiK. Koordynacja tego rodzaju została omówiona w wydanych przez Komisję Europejską „Wytycznych w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników”<sup>15</sup>.

Wytyczne te nie są wiążące dla UOKiK i sądów (polskich i unijnych). Niemniej UOKiK zamierza stosować podobne zasady oceny tego rodzaju porozumień w swojej aktywności, w szczególności gdyby UOKiK oceniał sprawę równolegle na podstawie przepisów prawa polskiego i unijnego.

**Porozumienia kooperacyjne a sprawy pracownicze.** W wyjątkowych sytuacjach możliwe jest, że porozumienia między przedsiębiorcami dotyczące wynagrodzeń pracowników lub niekonkurowania o pracowników zostaną uznane za dozwolone na gruncie prawa konkurencji.

Może to dotyczyć sytuacji, gdy porozumienie takie ma charakter akcesoryjny względem innego legalnego przedsięwzięcia przedsiębiorców. Przykładowo, jeżeli konkurenci decydują się na dozwoloną w ramach prawa konkurencji kooperację, to mogą uznawać za niezbędne ustalenie, że pracownicy biorący udział we wspólnym projekcie nie będą rekrutowani przez konkurenta po zakończeniu projektu. Tego rodzaju ustalenia wymagają indywidualnej analizy prawnej w zakresie niezbędności i ścisłego związku z legalnym przedsięwzięciem podejmowanym przez przedsiębiorców.

<sup>15</sup> Komunikat Komisji z 30 września 2022 r. „Wytyczne w sprawie stosowania prawa konkurencji Unii do układów zbiorowych dotyczących warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników” (2022/C 374/02).

# 10. „Ale oni nie mieli umowy o pracę!”

W prawie konkurencji pojęcie „pracownika” nie dotyczy tylko osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W prawie konkurencji, a zarazem w tym dokumencie, przez „pracownika” należy rozumieć osobę zatrudnioną na umowę o pracę, ale mogą to być też osoby wykonujące zadania na rzecz przedsiębiorców na innych podstawach. Z punktu widzenia prawa konkurencji pracownikiem może być np. osoba wykonująca zadania na podstawie umowy zlecenia lub osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą, ale w praktyce działająca jak pracownik w rozumieniu prawa pracy.

„Sprawami pracowniczymi” w prawie konkurencji są sprawy, w których przedsiębiorcy podejmują zabronione na gruncie prawa konkurencji działania w odniesieniu lub w związku z zatrudnianiem pracowników.

Oznacza to, że zagadnienia opisane w tym dokumencie odnoszą się do **szerszego kręgu osób niż** tylko pracownicy i sprawy pracownicze **w rozumieniu prawa pracy**.

W prawie konkurencji za pracownika i sprawę pracowniczą może zostać uznana np.



sprawa dotycząca osób wykonujących pracę fizyczną i zatrudnionych na **umowę o pracę** w zakładzie przemysłowym



sprawa dotycząca osób wykonujących zadania o charakterze usługowym w oparciu o **umowy zlecenia** w restauracjach w danym mieście



sprawa dotycząca osób wykonujących w ramach **jednoosobowej działalności gospodarczej** zadania związane z programowaniem na rzecz firmy informatycznej (producent gier, oprogramowania) lub zawodowym uprawianiem sportu w klubie sportowym

Ograniczenia konkurencji w sprawach pracowniczych w pierwszej kolejności wpływają bezpośrednio i **negatywnie** na sytuację pracowników. Z tego powodu korzystne dla pracownika jest posiadanie informacji o tym, jakie działania przedsiębiorców mogą skutkować ograniczeniami konkurencji.



# 11. „Co proszę? 10% obrotu firmy i 2 mln kary dla prezesa spółki? Chyba Pani żartuje”

**Przedsiębiorcy** grozi kara pieniężna w wysokości do 10% obrotu osiągniętego w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary. Sposób wymiaru kar został omówiony w odrębnym dokumencie opublikowanym na stronie UOKiK<sup>16</sup>.

W przypadku **związków przedsiębiorców**, jeżeli naruszenie jest związane z działalnością jego członków, kara pieniężna nie może przekroczyć 10% sumy obrotów członków tego związku przedsiębiorców prowadzących działalność na rynku, którego dotyczyło naruszenie, osiągniętych w roku obrotowym poprzedzającym rok nałożenia kary. Oznacza to, że w określonych w u.o.k.k. przypadkach brany jest pod uwagę nie obrót samego związku (np. z tytułu składek członkowskich), ale również obroty członków związku.

**Osobom zarządzającym** grozi kara do **2 mln zł** za wskazane w u.o.k.k. rodzaje antykonkurencyjnych porozumień. Sposób wymiaru kar osobom zarządzającym został omówiony w odrębnym dokumencie opublikowanym na stronie UOKiK<sup>17</sup>.

<sup>16</sup> Wyjaśnienia dotyczące ustalania wysokości kar pieniężnych w sprawach związanych z naruszeniem zakazu praktyk ograniczających konkurencję (2024).

<sup>17</sup> Wyjaśnienia w sprawie sposobu wymierzania kar pieniężnych dla osób zarządzających na podstawie art. 106a i 111 u.o.k.k. (2020).

## 12. „A komu to potrzebne? Dlaczego?”

Istotą prawa konkurencji jest zapewnienie, żeby działania na rynku podejmowane były w ramach tzw. „skutecznej konkurencji” między przedsiębiorcami. Istnienie skutecznej konkurencji sprzyja otrzymywaniu lepszych ofert i produktów przez konsumentów, rozwojowi przedsiębiorczości, a w dalszej kolejności wzrostowi jakości życia i rozwojowi gospodarczemu.

Ograniczenia konkurencji w sprawach pracowniczych mają negatywny wpływ zarówno na sytuację pracowników, jak i dynamikę rozwoju gospodarczego.

Z punktu widzenia **pracowników** ograniczenia konkurencji na rynku pracy mogą oznaczać, że pracownicy otrzymują **niższe wynagrodzenia** niż mogliby otrzymać, gdyby ograniczenie konkurencji nie istniało. Oznacza to również, że zmniejszają się budżety pracowników, którzy w innych kontekstach rynkowych („po pracy”) występują już jako konsumenci. Ograniczenia konkurencji na rynku pracy mogą również oznaczać, że pracownicy otrzymują **mniej atrakcyjne oferty pracy** lub w ogóle zostają ich pozbawieni.

Z punktu widzenia **przedsiębiorców** ograniczenia konkurencji na rynku pracy mogą pośrednio wpływać na możliwość rozwoju działalności gospodarczej. Jeżeli grupa kontrahentów danego przedsiębiorcy ogranicza konkurencję między sobą na rynku pracy, może to oznaczać, że zmniejsza się też ogólny **poziom konkurencji** między nimi. To z kolei wpływa na jakość ich produktów i usług, a w konsekwencji na sytuację przedsiębiorcy, który kontraktuje z tą grupą kontrahentów. Podobnie jak konsumentom zależy na tym, żeby przedsiębiorcy między sobą konkurowali (bo konsument otrzyma wtedy lepszy produkt), tak dla przedsiębiorcy istotne powinno być to, żeby jego kontrahenci konkurowali ze sobą, bo otrzyma wtedy np. **lepsze półprodukty**, które wykorzysta w swojej własnej działalności gospodarczej.

Ograniczenia konkurencji w sprawach pracowniczych mają w konsekwencji wiele negatywnych skutków.



## 13. „No dobrze, i co dalej?”

Różne osoby czytające ten dokument mogą być zainteresowane podjęciem różnych działań w kontekście zagadnień omówionych wyżej. Poniżej wskazano na możliwe działania ze strony różnych grup osób.

**Prawnik wewnętrzny.** Jeżeli jesteś prawnikiem wewnętrznym przedsiębiorcy i przeczytałeś ten dokument, to warto przeanalizować, czy przedsiębiorstwo, dla którego pracujesz, może być narażone na naruszenie prawa konkurencji w związku ze sprawami pracowniczymi. Dokument opracowany przez UOKiK zawiera jedynie podstawowe informacje, ponieważ specyfika działania każdego przedsiębiorstwa i profil pracowników bardzo się różnią – jako prawnik wewnętrzny możesz być w stanie lepiej ocenić, które obszary działań Twojego przedsiębiorstwa wymagają największej uwagi. Możesz też rozważyć zwrócenie uwagi zarządowi spółki na istnienie takiego ryzyka prawnego albo zorganizować szkolenie wewnętrzne w tym zakresie. W zależności od tego, czy pracujesz w dużym czy małym lub średnim przedsiębiorstwie, możesz dodatkowo rozważyć podjęcie działań, o których mowa niżej.

**Duzi przedsiębiorcy.** Jeżeli jesteś członkiem zarządu dużej spółki, to możesz rozważyć, czy sytuacja prawna w Twoim przedsiębiorstwie nie uzasadnia odpowiedniego przeszkolenia pracowników. Duzi przedsiębiorcy zazwyczaj prowadzą tzw. programy zgodności (*compliance*). Możesz zatem rozważyć, czy w ramach programu zgodności nie wprowadzić także segmentu związanego z prawem konkurencji. Jeżeli posiadasz już program zgodności w odniesieniu do prawa konkurencji, to możesz rozważyć, czy nie uzupełnić go o wątki pracownicze. Możesz np. zastanowić się, czy na szkolenia z prawa konkurencji nie powinni też pójść Twoi pracownicy z działu kadr i rekrutacji.



**Mali i średni przedsiębiorcy.** Jeżeli jesteś małym lub średnim przedsiębiorcą i przeczytałeś ten dokument, to warto zastanowić się, czy skala i rodzaj Twojej działalności sprawiają, że możesz napotkać w jej toku na naruszenia prawa konkurencji. Jeżeli skala Twojej działalności to uzasadnia, możesz rozważyć wprowadzenie programu zgodności – podobnie jak ma to często miejsce u największych przedsiębiorców. Jeżeli jednak oceniasz, że Twój typ działalności nie daje podstaw do prowadzenia takich programów, to warto przekazać przynajmniej dokument opracowany przez UOKiK innym pracownikom Twojego przedsiębiorstwa, w szczególności pracownikom działu kadr i rekrutacji. Możesz zamieścić link do dokumentu UOKiK w swoim Intranecie lub poinformować o istnieniu dokumentu opracowanego przez UOKiK po przeprowadzeniu obowiązkowego szkolenia BHP, gdy przyjmujesz nowych pracowników do pracy. Im bardziej Twoi pracownicy (w szczególności wysokiego szczebla) są świadomi przepisów prawa konkurencji, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że naruszą to prawo – to z kolei zmniejsza ryzyko odpowiedzialności prawnej Twojego przedsiębiorstwa.

**Związki pracodawców.** Jeżeli reprezentujesz związek pracodawców, to warto pamiętać, że sam związek też jest przedsiębiorcą i że jego działania mogą naruszać prawo konkurencji. Uwagi przedstawione wyżej w odniesieniu do dużych, średnich i małych przedsiębiorców mają zatem też znaczenie dla związków przedsiębiorców. Jednocześnie jednak związki pracodawców mogą wspierać pracodawców w przygotowaniu dokumentów, które poszerzają i uszczegóławiają informacje zwarte w dokumencie przygotowanym przez UOKiK – może to dotyczyć np. specyfiki danej branży. Opracowanie takich dokumentów z poradami prawnymi przez związek przedsiębiorców może w szczególności zmniejszyć koszty po stronie małych i średnich przedsiębiorców.

**Pracownicy i związki zawodowe.** Jeżeli jesteś pracownikiem lub członkiem związku zawodowego i czytasz ten dokument, to możesz rozważyć jego dalsze rozpowszechnienie wśród innych pracowników, a także zwrócenie uwagi Twojemu pracodawcy na jego istnienie. Znajomość tego dokumentu może pozwolić Ci na łatwiejsze zidentyfikowanie naruszenia prawa. Jednocześnie znajomość tego dokumentu przez Twojego pracodawcę może ułatwić zapobiegnięcie naruszeniu prawa. Dobrze pamiętać, że naruszenie prawa konkurencji przez pracodawcę może wiązać się z nałożeniem na niego kary przez UOKiK – taka kara obciąży budżet pracodawcy, co z kolei może przekładać się na sytuację pracownika. Z punktu widzenia wszystkich, w tym UOKiK, najkorzystniejsza jest sytuacja, gdy przedsiębiorcy działają zgodnie z prawem i gdy w ogóle nie dochodzi do naruszeń. Istotne jest zatem, żeby Twój pracodawca znał ten dokument i obowiązujące prawo.

## 14. „A co zrobić w przypadku naruszenia?”

W zależności od tego, kto dostrzega możliwe naruszenie prawa konkurencji w związku ze sprawami pracowniczymi, możliwe są różne ścieżki działania.

**Zgłoszenia do UOKiK.** UOKiK przyjmuje wszelkiego rodzaju zgłoszenia (w tym anonimowe) zarówno w postaci elektronicznej (platforma online do zgłaszania sygnałów prowadzona przez UOKiK), jak i w formie oficjalnych zawiadomień pisemnych. Ta ścieżka działania rekomendowana jest w szczególności w przypadku pracowników, którzy oceniają, że mogło dojść do naruszenia i którzy mogą być poszkodowani tym naruszeniem.

**Sygnaliści.** Urząd przyjmuje również anonimowe zgłoszenia od sygnalistów. Takim sygnalistą może być np. pracownik przedsiębiorcy, który niekoniecznie jest poszkodowany danym naruszeniem, sam tego naruszenia nie dokonał, ale wie, że ma ono miejsce. Taką osobą może być np. pracownik działu HR albo były pracownik przedsiębiorcy, który wie, że do naruszenia doszło, bo był np. jego świadkiem. Tego rodzaju sygnalista może zgłosić naruszenie anonimowo – UOKiK nie poznaje w takim przypadku tożsamości zgłaszającego, ale może zacząć badać sprawę.

**Leniency.** W przypadku przedsiębiorców (np. spółek), którzy uczestniczą w antykonkurencyjnym porozumieniu i mogą być za nie odpowiedzialni, a także w przypadku osób zarządzających, które mogą być za takie porozumienie odpowiedzialne, właściwą ścieżką kontaktu z UOKiK jest złożenie wniosku o odstąpienie od wymierzenia kary lub wniosku o obniżenie tej kary (tzw. program łagodzenia kar, *leniency*)<sup>18</sup>.

Złożenie takiego wniosku (wniosku *leniency*) oznacza, że przedsiębiorca lub osoba zarządzająca może uniknąć kary, jeżeli będzie współpracowała z UOKiK. Ta ścieżka dotyczy jedynie antykonkurencyjnych porozumień, ponieważ tylko tego rodzaju naruszeń dotyczy program łagodzenia kar. W szczególności osoba zarządzająca, która może ponosić odpowiedzialność za zawarcie antykonkurencyjnego porozumienia, powinna zapoznać się z warunkami programu łagodzenia kar, a nie jedynie zgłaszać anonimowo naruszenie. W przypadku złożenia wniosku *leniency* osoba zarządzająca ma ustawowo zagwarantowaną możliwość uzyskania odstąpienia albo obniżenia kary (o ile spełni warunki wskazane w ustawie) – w przypadku jedynie anonimowego poinformowania, te gwarancje nie znajdują zastosowania.

Dane kontaktowe UOKiK oraz bardziej szczegółowe informacje o tych drogach kontaktu można znaleźć na stronie internetowej:

[uokik.gov.pl](http://uokik.gov.pl).

<sup>18</sup> Zob. art. 113a-113l u.o.k.k.

**Zgłoś naruszenie  
prawa konkurencji  
na rynku pracy**

Platforma dla anonimowych  
sygnalistów



[uokik.whiblo.pl](https://uokik.whiblo.pl)