



Non-solicitation ujednání v M&A praxi: význam, využití a správné nastavení

Úřad pro ochranu hospodářské soutěže ("ÚOHS") vydal stanovisko upřesňující pravidla pro používání non-solicitation doložek v M&A praxi. V souladu s evropskými trendy ÚOHS opětovně deklaruje, že na dohody omezující oslovování zaměstnanců bude více zaměřovat. Zároveň Evropská komise již v některých případech uložila vysoké pokuty za špatně nastavené non-solicitation doložky. Kdy a jak tedy správně nastavit non-solicitation doložku v rámci transakční dokumentace?

Klíčové body

- 1 Non-solicitation doložky v M&A praxi mohou představovat kartel.
- 2 ÚOHS se bude na non-solicitation doložky více zaměřovat.
- 3 Jak správně nastavit non-solicitation doložky v transakční dokumentaci?
- 4 Doložka musí vždy splňovat čtyři kumulativní podmínky.

Úvod

Non-solicitation doložky jsou častým ujednáním nejen v rámci transakční dokumentace týkající se převodů podílů, závodů a joint ventures. Jejich účelem je zpravidla ochrana hodnoty převáděného společnosti, goodwill a know-how, a to prostřednictvím závazku neoslovovat zaměstnance druhé smluvní strany za účelem jejich naboru. Typicky jde o zákaz aktivního a cíleného oslovování zaměstnanců.

Optikou soutěžního práva však v M&A transakcích nelze taková ujednání bezmezně využívat jako standardní ochranné klauzule. ÚOHS v souladu s

rozhodovací praxí Evropské komise a se Sdělením Komise o omezeních přímo souvisejících se spojováním a pro ně nezbytných ("**Sdělení Komise**") zdůrazňuje, že je vždy nutné posoudit jejich účel, vazbu na hlavní transakci a rozsah omezení.

Základní pravidlo pro posuzování těchto ujednání je poměrně přísné a je nutné jej vykládat restriktivně: non-solicitation doložka je přípustná pouze tehdy, pokud představuje (i) doplňkové omezení k hlavní transakci, (ii) přímo s ní souvisí, (iii) je objektivně nezbytná pro uskutečnění transakce a (iv) není nepřiměřená.

Pokud výše uvedené podmínky nejsou naplněny, může non-solicitation doložka představovat dohodu o rozdělení trhu. Jak nedávno potvrdil Soudní dvůr Evropské unie v rozhodnutí C-133/24, *CD Tondela a další*, takové dohody mezi zaměstnavateli mohou představovat omezení hospodářské soutěže z hlediska účelu, za které obecně hrozí vyšší pokuty a významně ulehčují důkazní pozici soutěžních orgánů.

Co musí non-solicitation doložka splňovat?

V kontextu M&A transakcí soutěžní orgány nepovažují samotné non-solicitation doložky za problematické. Riziko vzniká tehdy, pokud je omezení širší, než je nezbytné k ochraně legitimního účelu transakce. Musí být tedy vždy nastaveno jako úzce vymezené doplňkové omezení a splňovat čtyři výše uvedené podmínky, tj.:

- a) **Existence primární transakce:** doložka musí existovat výlučně v kontextu primární transakce, která není sama o sobě protisoutěžní (např. akvizice podílu, akcií, závodu nebo založení joint venture).
- b) **Doložka musí přímo souviset s hlavní transakcí:** doložka musí hospodářsky souviset se samotnou transakcí a umožnit hladký přechod ke změně podnikové struktury, a tedy přímo mířit na ochranu konkrétní převáděné hodnoty. Nestačí tedy pouze to, že doložka je součástí transakční dokumentace.
- c) **Doložka musí být objektivně nezbytná pro uskutečnění hlavní transakce:** bez existence doložky by transakce nemohla být uskutečněna, nebo pouze za méně jistých podmínek, s podstatně vyššími náklady, během výrazně delší doby nebo se značně větší obtížností. Komerční výhodnost doložky nebo dodatečný komfort pro kupujícího není dostatečným zdůvodněním a potřebu doložky je nutné objektivně dovozovat z povahy samotné transakce.
- d) **Doložka musí být přiměřená:** doložka musí být omezena pouze na nutně nezbytný rozsah. Přiměřenost se posuzuje zejména z hlediska doby trvání omezení, okruhu zaměstnanců a konkrétního chráněného zájmu. Nelze postupovat stylem „pro jistotu“ a sjednat co nejširší zákaz. Naopak je nutné mít předem jasně rozmyšlené a ideálně i zdokumentované, jaké konkrétní riziko doložka adresuje, proč je omezení nezbytné a proč nelze stejného účelu dosáhnout méně omezujícím způsobem.

Jak non-solicitation doložku strukturovat v praxi?

Aby tedy non-solicitation doložka obstála, je potřeba dodržovat několik pravidel:

Nevhodně nastavená non-solicitation doložka může být považována za kartelovou dohodu a vést k významným sankcím.

V M&A transakcích jsou přípustné pouze doložky, které jsou nezbytné, přiměřené a úzce navázané na samotnou transakci.

- a) **Doba trvání:** doložka musí být uzavřena pouze po objektivně nezbytnou dobu k ochraně hodnoty nabývaného podniku. Délka proto vždy musí odpovídat povaze transakce a tomu, jak dlouho je omezení skutečně potřebné.

ÚOHS ve svém stanovisku uvádí následující orientační pravidla, od kterých se však lze ve specifických a dobře odůvodněných případech odchýlit:

- u převodu goodwill i know-how je přípustná doba omezení až **3 roky**;
- u převodu goodwill je přípustná doba omezení až **2 roky**;
- u převodu hmotných aktiv nebo výlučných práv průmyslového a obchodního vlastnictví zpravidla non-solicitation doložky **nejsou nezbytné**.

Jak potvrzuje ÚOHS, časové omezení je nutné vždy nastavit individuálně ve vztahu k dané kategorii zaměstnanců. V rámci jedné transakce by tedy doložka měla rozlišovat zaměstnance, kteří jsou nositeli pouze goodwill (2 roky) a zaměstnance, kteří jsou nositeli jak goodwill, tak i know-how (3 roky). Časové omezení by proto nemělo být nikdy nastavováno plošně.

- b) **Okruh zaměstnanců:** doložka by měla být omezena na konkrétní skupinu osob, u nichž existuje jasná vazba na chráněný účel. Typicky půjde o zaměstnance, kteří jsou klíčoví pro fungování cílové společnosti (např. z důvodů vazeb na zákazníky), zaměstnance, kteří jsou nositeli klíčového know-how, nebo vysoce kvalifikované zaměstnance, které lze jen obtížně nahradit. Důležité je, že se musí vždy jednat o zaměstnance, které cílová osoba zaměstnává v době vypořádání transakce, nikoliv o budoucí zaměstnance.

Naopak, ochrana méně kvalifikovaných zaměstnanců zřídka naplní výše uvedená kritéria, jak výslovně upozorňuje ÚOHS ve svém stanovisku.

- c) **Jednostrannost:** doložka má chránit nabyvatele vůči převodci. Reciproční závazky obou stran si navzájem neoslovovat zaměstnance jsou z pohledu soutěžního práva podstatně rizikovější a v kontextu M&A ÚOHS zdůrazňuje, že je nebude považovat za přípustné. Nicméně ÚOHS uznává, že v situaci, kdy kupující nabývá pouze část závodu prodávajícího, může být závazek kupujícího neoslovovat zaměstnance prodávajícího přípustný. Musí se však vždy jednat o zaměstnance kupujícího, kteří jsou (v době prodeje) klíčoví pro fungování té části závodu, která nebyla předmětem transakce.
- d) **Výjimky:** non-solicitation doložka by se neměla vztahovat na situace, kdy zaměstnanec sám aktivně osloví druhou stranu (např. prodávajícího nebo druhého partnera joint venture) a zároveň měla by umožňovat reakci zaměstnance na obecný pracovní inzerát.

Shrnutí

- 1 V prvním kroku je vždy nezbytné si rozmyslet co a proč má non-solicitation doložka chránit. Lze transakci uskutečnit bez ochrany klíčových zaměstnanců? Jsou klíčoví zaměstnanci nositeli hodnoty nabývaného podnikání (goodwill, know-how)? Co se stane, když klíčové zaměstnance ztratíme? Jsou tyto zaměstnanci nahraditelní?
- 2 Ve druhém kroku je třeba posoudit, zda existuje méně omezující opatření, které dosahuje stejného účelu. Postačí např. konkurenční doložka v rámci zaměstnanecké smlouvy? Přistoupí zaměstnanec na takový dodatek?
- 3 První dva kroky by měli poskytnout odpověď na to, zda je non-solicitation doložka vhodným nástrojem. V poslední řadě je třeba uvážit, jak má vypadat samotné omezení. Kteří konkrétní zaměstnanci jsou klíčoví? Jak vhodně vymezit jejich okruh? Jaká je nejkratší možná doba ochrany? Jaká jsou další specifika transakce?

V ideálním případě je vhodné všechny výše uvedené úvahy dokumentovat, mít připravenou jasnou argumentaci pro případné dotazy soutěžních orgánů a volit vhodné formulace i v rámci interní komunikace.



Michal Jašek

Partner, Praha

Email: michal.jasek@cliffordchanceprague.com

Telefonní číslo: +420 731 471 431



Jan Dobrý

Counsel, Praha

Email: jan.dobry@cliffordchanceprague.com

Telefonní číslo: +420 737 615 575



Tomáš Procházka

Seniorní advokát, Praha

Email: tomas.prochazka@cliffordchanceprague.com

Telefonní číslo: +420 739 525 864



Matěj Pavlík

Advokát, Praha

Email: matej.pavlik@cliffordchanceprague.com

Telefonní číslo: +420 725 920 630



Lada Reisnerová

Advokátní koncipientka, Praha

Email: lada.reisnerova@cliffordchanceprague.com

Telefonní číslo: +420 737 202 727



Tereza Juráková

BD & HR Manažerka, Praha

Email: tereza.jurakova@cliffordchanceprague.com

Telefonní číslo: +420 723 693 006

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchanceprague.com

Clifford Chance, Jungmannova Plaza, Jungmannova 24, 110 00 Prague 1, Czech Republic

© Clifford Chance Prague Association 2026

We use the word 'partner' to refer to a member of Clifford Chance LLP, or an employee or consultant with equivalent standing and qualifications

If you do not wish to receive further information from Clifford Chance about events or legal developments which we believe may be of interest to you, please either send an email to BD@cliffordchanceprague.com or by post at Clifford Chance Jungmannova 745/24, 110 00 Prague 1, Czech Republic

Abu Dhabi • Amsterdam • Bangkok • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest • Casablanca • Doha • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul • Jakarta* • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Moscow • Munich • New York • Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo • Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*Linda Widayati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.

Clifford Chance has entered into association agreements with Clifford Chance Prague Association s.r.o., advokátní kancelář in Prague and Clifford Chance Badea SPRL in Bucharest