

Jana Meresová*

Základné aspekty kolektívneho práva

Úvod

Zámerom tohto článku je problematika, ktorá sa v bežnej praxi označuje ako „kolektívne vyjednávanie a sociálna dimenzia“. Tak ako každý právny odbor aj pracovné právo má pomerne rozsiahlu a zložitú štruktúru. Jednou zo súčastí pracovného práva je kolektívne právo. Vzhľadom na moje doterajšie pôsobenie a odbornú profiláciu rozhodla som sa sprístupniť verejnosti informácie o základných aspektoch kolektívneho práva v európskom a slovenskom kontexte. Východiskom článku sú moje doterajšie teoretické a praktické skúsenosti v tejto oblasti, ako aj poznatky vedeckých štúdií.

** Jana Meresová; JUDr., Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Bratislava*

Univerzálna právna úprava

Sociálna dimenzia dominuje v základných prostriedkoch právnej a inštitucionálnej ochrany ľudských práv a slobôd. Súčasný systém modernej ochrany ľudských práv je determinovaný aj rozsahom solidárnych sociálnych práv. Internacionalizácia sociálnych práv súvisí s faktom, že jednotlivé štáty akceptujú medzinárodnoprávne dokumenty o ochrane základných ľudských práv a slobôd jednotlivými štátmi. Medzinárodné konvencie a medzinárodnoprávne normy o ochrane ľudských práv do značnej miery ovplyvňujú aj ďalší vývoj vnútroštátnej právnej úpravy. Ich pozitívny vplyv sa odráža aj v niektorých demokratických ústavách štátov, ktoré kodifikujú vnútroštátne prostriedky ochrany ľudských práv. „Ľudské práva sú posudzované ako právna pozícia jednotlivca, ktorým právny systém priznáva zvláštnu vyššiu hodnotu a sú nadradené nad zákonom. Ľudské práva z hľadiska prirodzenoprávnej koncepcie predstavujú také práva, ktoré patria jednotlivcovi v dôsledku toho, že je človekom. Sú to vlastne práva, ktorých platnosť nemôže byť zrušená žiadnou štátnou autoritou a právne nároky nemôže táto autorita ani odňať.“¹

Všeobecný systém ochrany ľudských práv zakotvujú tieto medzinárodnoprávne zmluvné dokumenty:

- Charta Organizácie Spojených národov z roku 1945,
- Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948,
- Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950,
- Európska sociálna charta z roku 1961.

Koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia Európskej únie regulujú tieto dokumenty:

- Charta Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov z roku 1989,
- Protokol o sociálnej politike,
- Dohoda o sociálnej politike a
- Protokol o ekonomickej a sociálnej súdržnosti,

ktoré sú súčasťou Zmluvy o založení Európskej únie. Právny režim sociálnej politiky zakotvujú ustanovenia článkov 136 až 148 Zmluvy o Európskom spoločenstve.

Kolektívne právo patrí k štandardným právam pracujúcich a podmieňuje rozvoj spolupráce medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami pracujúcich. Európska sociálna charta Rady Európy, ktorá do roku 1986 tvorila všeobecný právny základ európskeho kolektívneho pracovného práva, zakotvuje v I. časti základné zásady sociálnej politiky so zreteľom na právo

združovať sa a právo na kolektívne vyjednávanie. Tieto ustanovenia zakotvujú zmluvným štátom povinnosť rešpektovať právo zamestnancov a ich odborových zväzov na kolektívne vyjednávanie. Tento spôsob komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancami korešponduje so všeobecnými princípmi demokracie a uplatňuje sa v celosvetovom meradle.

Základné princípy európskeho kolektívneho práva

Európske kolektívne právo je súčasťou európskeho pracovného práva a v globálnom kontexte rešpektuje zásadu zákazu diskriminácie z dôvodu štátnej príslušnosti.

Rada Európy môže na návrh Európskej komisie, po konzultácii s Európskym parlamentom, vydať opatrenia, ktoré zabránia diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy, etnického pôvodu, viery alebo svetového názoru, invalidity, veku alebo sexuálnej orientácie. Vo vzťahu k základným princípom európskeho kolektívneho práva majú tieto opatrenia zásadný význam, pretože ide o uznanie objektívnych skutočností s cieľom vytvoriť rovnaké podmienky pre všetkých. Spoločným menovateľom je tolerantnosť vo vzťahu k iným ľuďom.

Európske kolektívne právo sa člení na:

- právo združovania zamestnancov a zamestnávateľov,
- zmluvné právo sociálnych partnerov,
- právo kolektívneho vyjednávania,
- právo podnikových rád,
- právo zamestnanca na informácie.

Združovanie zamestnancov a zamestnávateľov

Nariadenie EHS č. 1612/68 o voľnom pohybe pracovníkov vo vnútri spoločenstva (OJ L 257/2, 1968) obsahuje ustanovenia o práve združovania pracovníkov v článku 8, ktorý vymedzuje, že pracovník, štátny príslušník členského štátu, zamestnaný na území iného štátu, má právo na rovnaké zaobchádzanie vo vzťahu k členstvu v odboroch, výkonu odborárskych práv vrátane volebného práva, ako aj prístupu k správe a riadeniu odborov.

Právo združovania zamestnancov a zamestnávateľov v univerzálnej európskej úprave komentujú:

- Európsky dohovor o ľudských právach (článok 11),
- Európska sociálna charta (článok 5),
- Európska charta o základných sociálnych právach (článok 11).

Zmluvné právo sociálnych partnerov

Rada môže svojimi rozhodnutiami dať normatívny význam dohodám o sociálnej politike, ktoré iniciujú sociálni partneri. Jej rozhodnutia majú všeobecno-právny charakter.

Zámerom sociálnych partnerov je vytvoriť koordinovaný systém zmluvného práva v oblasti sociálnej politiky. Metodika tejto koordinácie vychádza z obsahovej harmonizácie práva. Požiadavky harmonizácie práva sa v tejto oblasti riadia zásadou minimálneho štandardu.

Právo kolektívneho vyjednávania

Primárna eurolegislatíva v článku 139 Zmluvy o Európskom spoločenstve zakotvuje možnosť sociálnych partnerov upraviť svoj dialóg na úrovni Spoločenstva zmluvnými vzťahmi. Dohody uzatvorené na úrovni Spoločenstva sa vykonávajú v súlade so zvyklosťami a postupmi sociálnych partnerov a členských štátov. Amsterdamská zmluva o Európskej únii jasne zvyrazňuje úlohu a postavenie sociálnych partnerov.

Právo podnikových rád

V súlade s rozhodnutím Rady v roku 1974 o sociálnom akčnom programe sa vypracovala koncepcia postupného zlepšovania postavenia zamestnancov vo forme ich podielov na rozhodovacích procesoch v európskych podnikoch. Vzhľadom na značný nárast problémov v oblasti pracovného a majetkového práva prijala Rada v roku 1997 smernicu 97/45/ES (OJ L 254 z 1994) o zriadení Európskej podnikovej rady a zavedení procesu informovania a konzultácií pre podniky a skupiny podnikov, ktoré pôsobia v širšom rámci Spoločenstva, s cieľom informovať pracovníkov a konzultovať s nimi. Cieľom tohto normatívu je vytvoriť medzinárodný systém informovania a konzultácií s pracovníkmi. Podniková rada sa konštituuje z iniciatívy zamestnancov a vedúcich pracovníkov. Zamestnanci si zvolia osobitné vyjednávacie grémium, ktoré má 3 až 17 členov a zároveň je orgánom, ktorý zastupuje zamestnancov podniku. Grémium zamestnancov rokuje s vedením podniku o štruktúre Európskej podnikovej rady.

Právo zamestnancov na informácie

Európska právna úprava nemá špeciálne právne normatívy, ktoré by výlučne upravovali nároky zamestnancov na informácie o hospodárskej a fi-

nančnej situácii zamestnávateľa, o odbyte, o štruktúre podniku a hlavne o hospodárskych výsledkoch podniku.

Smernica 91/533/ES (OJ L 228 z 18. 10. 1991) o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach, ktoré sa týkajú zmluvy alebo pracovného vzťahu však v zásade zakotvuje pre zamestnávateľa povinnosť písomne informovať každého pracovníka o všeobecných pracovných podmienkach.

Právna úprava Európskej únie

Európske trendy sociálneho rozvoja práv pracovníkov formuluje Dohoda o sociálnej politike (ďalej len Dohoda), ktorá je súčasťou Zmluvy o založení Európskej únie (ďalej len EÚ). Výnimku tvorí Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska. Cieľom tejto dohody je podporiť zamestnanosť, zlepšovať životné a pracovné podmienky, zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu, sociálny dialóg, rozvoj potenciálu pracovných síl, aby sa zabezpečila trvalá vysoká zamestnanosť a predišlo sa vylúčeniu z trhu práce. Ustanovenia článku 3 Dohody stanovujú Európskej komisii úlohu podporovať konzultácie zamestnávateľov a pracovníkov, čím sa má zabezpečiť sociálny rozvoj. Zamestnávatelia a pracovníci môžu podľa ustanovení článku 4 tejto dohody uzatvárať kolektívne dohody alebo zmluvy, ktoré by mali byť najefektívnejším prostriedkom, ako podporiť zlepšenie životnej úrovne a pracovných podmienok pracujúcich, ale najmä by mali kodifikovať harmonický rozvoj vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Prijatie Charty Spoločenstva o základných právach pracovníkov (ďalej len Charta) deklaruje zámery EÚ ochraňovať práva pracujúcich a zlepšovať ich sociálne postavenie. Aj napriek tomu, že niektoré ustanovenia obsahujú všeobecné formulácie, samostatná časť *Sloboda združovania a kolektívneho vyjednávania* definuje práva a povinnosti zamestnávateľov a zamestnancov.

Zamestnávatelia a pracujúci EÚ majú právo slobodne sa združovať a za týmto účelom zakladať profesionálne alebo odborové organizácie na ochranu svojich ekonomických a sociálnych záujmov. Každý zamestnávateľ a každý pracujúci má právo sa slobodne rozhodnúť, či chce, alebo nechce byť členom týchto organizácií, bez toho, aby to pre nich znamenalo osobnú alebo profesijnú ujmu.

Zamestnávatelia alebo organizácie zamestnávateľov na jednej strane a organizácie pracujúcich na druhej strane majú právo, v prípade, že podmienky sú v súlade s národnou legislatívou a praxou, vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy. Ak to budú obidve strany považovať za potrebné, môže dialóg

medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni viesť k zmluvnej úprave vzťahov, a to najmä na medziprofesionálnej a sektorovej úrovni.

Právo realizovať v prípade stretu záujmov kolektívne akcie, zahŕňa právo na štrajk, a to pod podmienkou, že sa budú rešpektovať záväzky vyplývajúce z národných právnych úprav a kolektívnych zmlúv. Aby sa pracovno-právne spory mohli ľahšie riešiť, Charta odporúča riešiť ich v súlade s národnými zvyklosťami a zmierovacím konaním.

Ustanovenia článku 17 Charty s názvom „Informácie, konzultácie a účasť pracujúcich“ umožňujú aktívnu účasť pracujúcich na výrobnom programe, a to v týchto prípadoch:

- počas zavádzania technologických zmien v podniku, ktoré výrazne ovplyvnia, resp. zmenia pracovné podmienky a organizáciu práce,
- pri reštrukturalizácii alebo fúzii podnikov, keď majú za následok zníženie zamestnanosti.

V súčasnej koncepcii ochrany zdravia a bezpečnosti na pracovisku umožňujú ustanovenia článku 19 Charty pracujúcim, aby zamestnávateľ rešpektoval ich právo na uspokojivé podmienky ochrany zdravia a bezpečnosti na pracovisku. Zamestnávateľ musí zároveň prijať vhodné bezpečnostné opatrenia, ktoré znížia riziká novej havárie a úrazov.

Objektom integračného procesu je štát, ktorý deklaruje svoju politickú a právnu suverenitu. Dôležitým faktorom v procese integrácie je akceptovanie princípu supranacionality. Subjektom tohto procesu je inštitucionálna kooperácia, ktorej výsledok predpokladá konštitučnú integráciu. Z právneho hľadiska je cieľom inštitucionálnej spolupráce dosiahnuť novú právnu normu s priamym účinkom. Charakteristickou črtou konštitučnej integrácie je však dosiahnutie nového spoločného právneho predpisu.²

Právna úprava podľa Amsterdamskej zmluvy

Amsterdamská zmluva o Európskej únii (v platnosti od 1. mája 1999) vnáša do oblasti politiky zamestnanosti nové dimenzie a legitímnosť. Všeobecný štandard súhrnu záväzkov európskych štátov vymedzuje hlava VIII Zmluvy o Európskom spoločenstve s titulom Zamestnanosť.

Tento európsky štandard politiky zamestnanosti možno charakterizovať ako súhrn záväzkov spoločne koordinovať politiku zamestnanosti v súlade s cieľmi, zakotvenými jednak v Zmluve o Európskej únii, jednak v Zmluve o Európskom spoločenstve.

Z ustanovení článku 126 Zmluvy o Európskom spoločenstve vyplýva, že členské štáty považujú podporu politiky zamestnanosti za záležitosť spoloč-

ného záujmu a svoje príslušné činnosti dávajú do súladu s cieľmi deklarovanými Zmluvou o Európskom spoločenstve. Prihliadajú pritom aj na národné zvyklosti, ktoré sa dotýkajú zodpovednosti sociálnych partnerov v tejto oblasti.

Poučení históriou vieme, že žiadna právna úprava nie je dokonalá a sama osebe nemôže zabezpečiť riešenie spoločenských problémov, ak chýba politická vôľa uplatňovať ju v praxi, prípadne prijímať opatrenia, ktoré majú povahu sankcií. Členské štáty sa zaviazali, že svoju vnútroštátnu právnu úpravu dajú do súladu s primárnou a sekundárnou legislatívou Európskej únie, čím zabezpečia kompatibilný právny rámec v oblasti politiky zamestnanosti.

V zmysle ustanovení článku 130 Zmluvy o Európskom spoločenstve bude zriadený Výbor pre zamestnanosť s poradnou funkciou na podporu koordinácie politiky zamestnanosti a pracovných trhov členských štátov.

Činnosť Výboru pre zamestnanosť sa zameriava na:

- monitorovanie situácie zamestnanosti a politiky zamestnanosti členských štátov a Spoločenstva,
- riešenie otázok zamestnanosti so sociálnymi partnermi.

Hlava XI Zmluvy o Európskom spoločenstve vnáša nové impulzy do sociálnej politiky Európskej únie a členské štáty v zmysle ustanovení článku 136 Zmluvy o Európskom spoločenstve svoje aktivity orientujú na:

- podporu zamestnanosti,
- zlepšovanie životných a pracovných podmienok,
- zlepšovanie sociálnej ochrany a sociálneho dialógu,
- integráciu osôb vylúčených z trhu práce,
- boj proti vylučovaniu z trhu práce.

Primeraná sociálna ochrana pracovníkov sa koncentruje do článku 137 Zmluvy o Európskom spoločenstve, ktorý zakotvuje, že Rada po konzultácii s Európskym parlamentom, hospodárskym a sociálnym výborom a výborom regiónov rozhoduje v nasledujúcich oblastiach:

- sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracujúcich,
- ochrana pracujúcich pri ukončení pracovnej zmluvy,
- zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracujúcich a zamestnávateľov vrátane práva spolurozhodovania,
- finančné príspevky na podporu zamestnanosti a vytvárania pracovných príležitostí.

Ustanovenia článku 138 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva stanovujú Komisii povinnosť podporovať konzultácie sociálnych partnerov na úrovni Spoločenstva. Z uvedeného vyplýva, že rozšírenie právomocí Komisie v oblasti sociálnej politiky znovu posilňuje jej postavenie úlohy.

Európsky sociálny fond

V štruktúre inštitúcií Európskych spoločenstiev patrí významné miesto Európskemu sociálnemu fondu, ktorého pôsobnosť upravujú ustanovenia článkov 146 až 148 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva. Členmi výboru Európskeho sociálneho fondu sú predstavitelia odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov. „Európsky sociálny fond zabezpečuje zvyšovanie mobility zamestnávania pracovníkov vo vnútri Únie a napomáha pracovníkom adaptovať sa v prípade reštrukturalizácie výrobných a iných odvetví. Fond spravuje Komisia. Úlohy zverené Spoločenstvu zabezpečujú zmysle ustanovení článku 7, odstavca 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva Hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov.“³

Európska komisia a Rada Európskej únie sú povinné v niektorých prípadoch konzultovať aktuálne vecné problémy s Hospodárskym a sociálnym výborom.

Slovenská právna úprava

Univerzálny kooperačný systém európskeho štandardu predstavujú Asociačné dohody o pridružení medzi krajinami uchádzajúcimi sa o plnoprávne členstvo v Európskej únii (ďalej len EÚ) a členskými štátmi Európskych spoločenstiev. Slovenská republika v rámci rozvoja medzinárodnej spolupráce iniciovala a podpísala Asociačnú dohodu, ktorá otvára priestor na rozvoj vzájomnej spolupráce v rôznych oblastiach. V ustanoveniach článkov 69 a 70 Asociačnej dohody o pridružení dominuje záväzok Slovenskej republiky o zblížovaní práva. V aplikačnej praxi to znamená, že slovenskú právnu kultúru treba dať do súladu s právom Európskej únie v takom rozsahu, aby právne prostredie nevytváralo prekážky na integráciu do vnútorného trhu.

„Na vrcholnej schôdzke v Essene Európska Rada v decembri 1994 na návrh komisárov Mária Montiho a Hansa van den Broeka prijala dokument „Biela kniha“ o príprave asociovaných krajín strednej a východnej Európy na integráciu do vnútorného trhu. Biela kniha znamená začiatok procesu európskej integrácie a zároveň je pre asociované krajiny príručkou na prispôsobovanie ich právnych štruktúr euroštruktúram.“ Aj ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny aktívne pristupuje k plneniu úloh vytýčených v Bielej knihe v oblasti politiky sociálneho zabezpečenia a pracovnoprávných vzťahov.⁴

K vnútroštátnym prostriedkom právnej ochrany kolektívneho vyjednávania v SR patrí aj Zákon NR SR č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení

zákona č. 519/1991 Zb. a zákona č. 54/1996. Uvedená právna norma upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Právna norma svojím obsahom pozitívne deklaruje ochranu sociálnych práv a záujmov pracujúcich. V medzinárodnom kontexte rešpektuje univerzálne systémy ochrany základných ľudských práv a slobôd. Možno povedať, že v porovnaní s právnym mechanizmom ochrany sociálnych práv vo Veľkej Británii a v iných európskych štátoch niektoré ustanovenia zakotvujú túto právnu ochranu nadštandardne.

Asociačná dohoda o pridružení zakotvuje v ustanoveniach článku 88 pod názvom „spolupráca v sociálnej oblasti“ konkrétne formy vzájomnej spolupráce medzi Slovenskou republikou a členskými štátmi Európskej únie. Táto osobitná regulácia deklaruje princíp priority Slovenskej republiky, a tým aj vlády SR, urýchlene sa začleniť do procesu európskej integrácie. Dôležitým kritériom vstupu do EÚ bude aj rešpektovanie demokratických zásad a ľudských práv v medzinárodnom kontexte.

Základné právne pramene Medzinárodnej organizácie práce vymedzujú medzinárodné kolektívne právo. Vnútroštátnej jurisdikcii spôsobuje problémy v začleňovaní sa do integrovaného priestoru medzinárodná interpretácia doktrín kolektívneho práva. Nedostatky sa prejavujú v kvalite a v sústave právnych noriem, a najmä v sociálnych konfliktoch medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Prejavom nesprávnych strategických mechanizmov pri kolektívnom vyjednávaní sú často štrajky, ktorými sa zamestnanci dožadujú základných ľudských potrieb. V niektorých prípadoch možno konštatovať, že ide o nesúlad vzťahov medzi štátom, spoločnosťou a občanom, a že mnohokrát proklamované mocenské záujmy štátu ohrozujú stabilitu demokracie. Tieto pracovnoprávne konflikty vo forme štrajku však sledujú jeden základný cieľ: zásadne zlepšiť pracovnoprávne postavenie pracujúcich a zaručiť im život v dôstojných podmienkach. Imperatívne správanie zamestnávateľov voči nespokojným zamestnancom má niekedy za následok vznik občianskych iniciatív na ochranu ich kolektívnych práv.

■

Poznámky:

1. Matscher, F.: *Metódy výkladu Dobovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd v praxi Európskeho súdu pre ľudské práva*. In: *Právo a zákonosť*, Praha 1992, č. 9.
2. Nováčková, D. a kol.: *Európske právo, materiály a texty*. Eurounion, Bratislava 1997, s. 235.

3. Constantinesco, L. J.: *Das Recht der Europäischen Gemeinschaften*. Baden-Baden 1997, s. 349.
4. Nováčková, D.: *Európska únia, Biela kniha, Zelená kniha*. In: *Justičná revue*, Bratislava 1996, č. 2, s. 6.

Summary:

Jana Meresová: *The Basic Aspects of the Collective Law*

The objective of this article is to inform about the area of collective bargaining. Similarly as in other legal areas, the structure of the labour law is an extensive and a complicated one. One of the component parts of the labour law is also the collective law.

Collective law belongs to the group of standard employee rights and plays an essential, even crucial part of co-operation between employers and labour unions. Article 1 of the European Social Charter of the European Council stipulates the basic principles of social policy with emphasis on the freedom of association and collective bargaining. These clauses of the Charter oblige its signatories to respect the employee's and labour union's right of collective bargaining. This type of communication between the employer and its employees corresponds with the general principles of democracy and is exercised world-wide. Amsterdam Treaty adds a new dimension and legitimacy to areas of employment policy. The general standard of duties and obligations of its European members is defined in Section VIII of the Treaty on European Community, entitled Employment.

This European standard of employment policy can be described as a summary of duties of mutual co-ordination of employment policy in accordance with objectives defined in the Treaty on European Union as well as those described in the Treaty on European Community.

As far as internal means of legal protection of collective bargaining in the Slovak Republic are concerned, Collective Bargaining Act No. 2/1991 Coll., as amended, plays an important role in this area. The Act pertains to collective bargaining between the representative bodies of labour unions and employers, purpose of which is to come to a collective agreement.

The Act provides for a fundamental protection of employee's social rights. From the international perspective, it respects the universal system of human rights protection.