

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



LABOUR LAW ASSOCIATION
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE 21ST CENTURY: THE WAY FORWARD

Sociálne partnerstvo v 21. storočí:
cesta vpred

Marek Švec, Martin Bulla (eds.)

BRATISLAVA 2016

Editors:

JUDr. Marek Švec, PhD.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Authors:

Dr. Henning Meyer

Prof. PhDr. Monika Čambáliková, PhD.

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

JUDr. Mária Svoreňová

Mgr. Ľubica Hulajová, PhD.

PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Jozef Kollár

Doc. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. Jakub Morávek, PhD.

Reviewers:

JUDr. Peter Varga, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Peer-reviewed conference proceedings is an output of a project of Friedrich Ebert Stiftung, representation in Slovakia, entitled "Culture in the World of Labour".

The contents of papers are the sole responsibility of the authors.

First Edition

© Friedrich Ebert Stiftung, representation in Slovakia, 2016

ISBN 978-80-89149-50-6

Editori:

JUDr. Marek Švec, PhD.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Autori:

Dr. Henning Meyer

Prof. PhDr. Monika Čambáliková, PhD.

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

JUDr. Jana Žuřová, PhD.

JUDr. Mária Svoreňová

Mgr. Ľubica Hulajová, PhD.

PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Jozef Kollár

Doc. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. Jakub Morávek, PhD.

Recenzenti:

JUDr. Peter Varga, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Recenzovaný zborník vedeckých príspevkov vznikol ako výstup projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR s názvom „Kultúra sveta práce“

Za odbornú a obsahovú stránku príspevkov zodpovedajú autori.

Prvé vydanie

© Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2016

ISBN 978-80-89149-50-6

Content / Obsah

Introduction / Predhovor)	6-7
About the “Culture in the World of Labour” project / O projekte “Kultúra sveta práce“	8-13
<i>English section (Anglická sekcia)</i>	
The digital revolution: How should governments respond?	16
<i>Henning MEYER</i>	
Social partnership and work: Changes and Challenges	21
<i>Monika ČAMBÁLIKOVÁ</i>	
Temporary work assignment in the Slovak Republic - difficulties in complying with comparable working conditions and the involvement of social partners	31
<i>Jozef TOMAN</i>	
Labour-law related implications of acquisition of human resources through social networks in the era of Industry 4.0	39
<i>Jana ŽUEOVÁ</i>	
Trade Unions in Slovakia – history, democratization process and important social dialogue player	48
<i>Mária SVOREŇOVÁ</i>	
Application problems in performing a function of an employee representative	72
<i>Adam MADLEŇÁK, Lubica HULAJOVÁ</i>	

Slovak/Czech section (Slovenská/česká sekcia)

Peniaze majú slúžiť, nie vládnuť 83

Jozef KOLLÁR

Participácia zástupcov zamestnancov pri tvorbe prameňov pracovného práva 91

Andrea OLŠOVSKÁ

**Význam zásady *contra proferentem* z hľadiska kolektívnych smluv v kontextu
právného rádu České republiky** 102

Jakub MORÁVEK

Introduction

Social dialogue in the Slovak Republic has undergone a fundamental transformation since 1989 that has been affected in many ways by the process of building a modern democratic society. Construction of new structures of social partners, adoption of labour legislation governing the status and exercise of competencies of employees' and employers' representatives and the search of areas for an enhanced cooperation culminated in the creation of a system of collective labour relations as we know them today.

Organization of a conference entitled "Social partnership and culture of the world of work" with the subtitle "25 years of Social Partnership in the Slovak Republic" is an opportunity to evaluate objectively and subjectively the past period and identify both positive and negative aspects of the transformation process of the communist social dialogue into the modern, democratic one. Presentations of individual panellists as well as the content of the conference proceedings published on the occasion of this conference gives us the opportunity to retrospectively get a glimpse behind the scenes and get acquainted with the ideas of people directly involved in this transformation process and evaluate them from the perspective of the current situation.

Furthermore, papers published in the proceedings offer an analysis of the actual exercise of competencies of employees' representatives, whether they reflect the new model of organization of economic activities known as Industry 4.0, with the opportunity to seek new ways of involvement of social partners in protection of the rights of employees and employers.

Special thanks are due to the Friedrich Ebert Stiftung, representation in Slovakia, within the project of which this conference on Social Partnership is carried out. Organisation of this conference represents a culmination of nearly five - year effort of the project "Culture of the world of work" to standardize labour relations in the Slovak Republic.

Editors

Predhovor

Sociálny dialóg v Slovenskej republike prešiel od roku 1989 zásadnými premenami, ktoré boli v mnohých ohľadoch ovplyvnené budovaním modernej demokratickej spoločnosti. Budovanie nových štruktúr sociálnych partnerov, prijímanie relevantných pracovnoprávných predpisov upravujúcich postavenie a výkon kompetencií zástupcov zamestnancov i zamestnávateľov, či hľadanie oblastí prehlbovania spolupráce vyvrcholili vo vytvorení systému kolektívnych pracovnoprávných vzťahov ako ich poznáme dnes.

Usporiadanie konferencie s názvom „Sociálne partnerstvo a kultúra sveta práce“ s podtitulom „25 rokov sociálneho partnerstva v Slovenskej republike“ predstavuje možnosť subjektívneho i objektívneho zhodnotenia uplynulého obdobia, s možnosťou identifikovania pozitívnych i negatívnych prvkov transformačného procesu sociálneho dialógu z komunistického na moderný demokratický. Vystúpenia jednotlivých panelistov, i obsah predkladaného vedeckého zborníka, vydaného pri príležitosti konania konferencie, nám dávajú možnosť retrospektívne nahliadnuť do zákulisia a oboznámiť sa s ideami osôb bezprostredne zapojených do tohto transformačného procesu a zhodnotiť ich na základe súčasnej aplikačnej praxe.

Popri tom ponúkajú príspevky autorov uverejnené v zborníku aktuálny pohľad na výkon kompetencií zástupcov zamestnancov, či reflektujú nové modely organizácie hospodárskej činnosti, nazývané ako PRIEMYSEL 4.0 s predpokladom hľadania príležitostí pre zapojenie samotných sociálnych partnerov pri ochrane práv zamestnancov i zamestnávateľov.

Osobitne je nevyhnutné poďakovať Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, v rámci projektu ktorého sa táto konferencia k sociálnemu partnerstvu uskutočňuje a vnímať usporiadanie konferencie ako vyvrcholenie takmer päťročného úsilia projektu „Kultúra sveta práce“ o štandardizáciu pracovnoprávných vzťahov v Slovenskej republike.

Editori

About the “Culture in the World of Labour” project

The project titled “Culture in the World of Labour” was initiated as a response to various stimuli and negative information coming from the labour market that referred to verifiable violations of employment protection of workers due to inappropriate or missing legislation. From its beginning, the focus and output of the project were viewed as an opportunity to point out to the existing deficiencies in the current legal framework and – as part of a theoretical and legal discussion that would strongly interact with the applied practice – to seek solutions, particularly *de lege ferenda* proposals. During its existence, the project not only went through turbulent changes related to the composition of the expert group itself but also as to what the focus of the solutions applicable in practice should be. The project started off with organising conferences on *ad hoc* topics which covered the most pressing issues in employment protection (e.g. working on the basis of forced trader’s licences, contracts for work carried out outside of employment contracts) and evolved into concepts related to the perception of specific employment institutes supported by the project’s formal outputs such as contributions to the conference proceedings and monographs written by prominent experts on labour law. The change in the focus of the project was driven by the critical lack of currently applicable and relevant literature on employment issues which, on the one hand, could have had an impact on the legal awareness of employees and their capacity to protect their own rights and which, on the other hand, would be financially accessible to employees and their representation.

Since 1993, as one of few non-governmental organisations, the Friedrich Ebert Stiftung (FES) in Slovakia has been supporting the trade union movement. This has included supporting projects related to the protection of workers’ rights and conducting studies on relevant labour market issues. During the course of its activities, FES has collaborated with many partners from state administration, the NGO sector, and with labour market experts from home and abroad. With long experience, however, there came a need to put a group of experts together who would be keen to deal with labour law issues, such as decent working conditions, satisfactory remunerations, a balance in family and working life – in other words, how to bring *Culture* to the working environment.

The founding father of the “Culture in the World of Labour” project is **Ing. arch. Vladimír Špánik** who in 2012 partnered with Michal Paleník from the Employment Institute and Marek Švec, back then a doctoral student at the Law School of the Trnava University in Trnava, in

order to jointly write the project proposal. In 2012, **Judr. Zuzana Strapata**, Head of the Friedrich Ebert Stiftung representation in the Slovakia, took over the project and gradually adapted it to its current, very successful, form. In the process, several new members joined the expert group. The need for and the sense of closer co-operation amongst the members of the expert group resulted in the establishment of the Labour Law Association as a structure associating experts in the area of labour law regardless of their affiliation to the representative bodies of workers, employers or state administration. The aim was to provide an objective assessment of the content of the project (and how it relates to current and pressing issues of the labour market) and, particularly, to seek generally acceptable legal solutions. The Labour Law Association is the only expert organisation in the Slovak Republic of its sort that is also affiliated with the **International Labour and Employment Relations Association (ILERA)** – one of the most significant global labour law organisations established at the International Labour Organisation.

The Steering Committee and the expert group comprise **JUDr. Marek Švec, PhD.** who coordinates the expert group and the project; **JUDr. Simona Schuszteková, PhD.** representing the law firm AK Henrich Dusek; **JUDr. Zdenka Dvoranová** from the Energy Chemical Trade Union (ECHOZ), **PhDr. Alena Schinglerová** from the Ministry of Labour, Social Affairs and the Family, **Assoc. Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.** from the Law School of the Trnava University in Trnava, **JUDr. Mária Svoreňová** representing the Trade Union Confederation, and **Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.** from the Law School of the Trnava University in Trnava.

During the course of its existence, the “Culture in the World of Labour” project met with such response that in 2013 the project was taken under the auspices of Mr. Branislav Ondrus, then State Secretary of the Ministry of Labour, Social Affairs and the Family of the Slovak Republic. The key topics of the project were dealt with at more than 15 conferences contributed to by both local and foreign experts including the representatives of the state administration, academic community and the NGO sector. Within the project, 6 monographs and more than 10 articles in conference proceedings were published focusing on issues like the prevention of precarious (non-standard) employment, working time, health and safety at work, judiciary in the area of labour law, working via agency employment or secondment of agency workers to business trips, as well as issues related to the powers and protection of the rights of workers’ representatives.

Regardless of any presented achievements and other information, extraordinary thanks has to be expressed to the representation of Friedrich Ebert Stiftung in the Slovak Republic and Ms. **JUDr. Strapatá** who has given her unconditional support to the project and the expert group. It is necessary to appreciate her great courage since at a time of liberal economic competition, interests of employees are not considered to be a priority and it is difficult, if not impossible, for employees to stake their claim for simple justice. I would like to express special thanks to all members of the expert group as well the to the members of the Labour Law Association for their support and assistance when organising conferences, conducting activities related to article publications or raising awareness about the project and building its good reputation. My profound gratitude goes also to **JUDr. et. Mgr. Jozef Toman, PhD.**, Head of the Department of Labour Relations, Ministry of Labour, Social Affairs and the Family who has become a collaborator of the expert group and one of its most essential authors.

Our special gratitude goes to all of our partners who co-operated with us during the course of the project, namely to the Ministry of Labour, Social Affairs and the Family of the Slovak Republic; the Labour and Family Research Institute of the Slovak Republic and its director Dr. Silvia Porubánová; the Trade Union Confederation; the Employment Institute; the Law School of the Trnava University in Trnava, the Law School of the University of P.J. Šafárik in Košice; the Faculty of Mass Media Communication of the University of SS Cyril and Methodius in Trnava.

In conclusion, I would like to express a modest wish that the “Culture in the World of Labour” project will not remain solitary in its activities and that the idea of a social and democratic focus of labour law with a strong emphasis on employment protection is to be pursued both in the legal framework and the practical field.

JUDr. Marek Švec, PhD.
Project Coordinator
“Culture in the World of Labour”

O projekte „Kultúra sveta práce“

Projekt „Kultúra sveta práce“ vznikol ako odpoveď na rôzne podnety a negatívne informácie z prostredia trhu práce, ktoré sa dotýkali preukázateľného porušenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov v dôsledku nevhodnej alebo chýbajúcej právnej úpravy. Zameranie projektu a jeho výstupy tak boli od počiatku vnímané ako možnosť poukázať na existujúce legislatívne nedostatky a v rámci vzájomnej teoretickoprávnej diskusie so silnou interakciou aplikačnej praxe hľadať riešenia problémov predovšetkým v oblasti návrhov de lege ferenda. Počas svojej existencie projekt prešiel nielen významnými zmenami týkajúcimi sa obsadenia samotnej expertnej skupiny, ale najmä zacielenia na jednotlivé problémy aplikačnej praxe. Od prípravy konferencií k ad hoc témam, ktoré predstavovali najpálčivejšie prekážky pracovnoprávnej ochrany zamestnancov (problematika nútených živností a dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru), sa projekt postupne začal uberať smerom koncepčného vnímania jednotlivých pracovnoprávných inštitútov so silnou podporou v oblasti formálnych výstupov projektu v podobe zborníkových prác a monografických diel najvýznamnejších odborníkov z pracovného práva. Zmena orientácie projektu bola výrazne ovplyvnená akútnym nedostatkom relevantnej modernej pracovnoprávnej literatúry, ktorá by na strane jednej bola spôsobilá zvýšiť právne povedomie zamestnancov s cieľom ochrany svojich základných práv, na druhej strane bola finančne dostupná pre zamestnancov a ich zástupcov.

Friedrich-Ebert-Stiftung sa na Slovensku už od roku 1993 okrem svojho hlavného politicko-spoločenského projektu venuje ako jedna z mála mimovládnych inštitúcií aj podpore odborového hnutia, s čím sa spájajú mnohé projekty zamerané práve na ochranu práv zamestnancov a analyzovanie zásadných a aktuálnych problémov trhu práce. Počas svojej činnosti Friedrich-Ebert-Stiftung spolupracovala s mnohými partnermi zo štátnej správy, mimovládneho prostredia, prípadne s expertami na trh práce a mnohými zahraničnými odborníkmi. Po dlhoročných skúsenostiach však vzišla potreba vytvoriť skupinu ľudí zaoberajúcimi sa a žijúcimi pracovným právom a problémami s nim spojenými a venovať sa dôstojným pracovným podmienkam, uspokojivému ohodnoteniu, prepájaniu rodinného a pracovného života – vnášať do pracovných podmienok *Kultúru*.

Za „otca“ projektu „Kultúry sveta práce“ možno pokladať **Vladimíra Špánika**, ktorý v roku 2012 oslovil Michala Páleníka z Inštitútu zamestnanosti a Mareka Šveca vtedy interného doktoranda na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave o prvé nastavenie projektového

zámeru. Postupom času v roku 2012 projekt prevzala vedúca Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR **JUDr. Zuzana Strapatá**, ktorá projekt aj za neskoršieho pristúpenia ďalších členov expertnej skupiny pretvorila do dnešnej, veľmi úspešnej, podoby. Potreba a pocit užšej spolupráce medzi jednotlivými členmi expertnej skupiny vyvrcholil v založenie Labour Law Association ako organizácie združujúcej odborníkov z oblasti pracovného práva bez ohľadu na ich príslušnosť k zástupcom zamestnancov, zamestnávateľom alebo k štátnej správe s cieľom objektívneho posudzovania nielen obsahovej náplne projektu vo väzbe na aktuálne problémy trhu práce, ale najmä s ohľadom na hľadanie všeobecne právne akceptovateľného riešenia. Labour Law Association je jediná odborná organizácia v Slovenskej republike s medzinárodnou afiliáciou v jednej z najvýznamnejších svetových organizácii z oblasti pracovného práva, a to v **International Labour and Employment Relations Association (ILERA)** pri Medzinárodnej organizácii práce.

Členmi riadiaceho kolektívu a expertnej skupiny sa tak postupne stali **JUDr. Marek Švec, PhD.** ako koordinátor expertnej skupiny a projektu, **JUDr. Simona Schuszteková, PhD.** z Advokátskej kancelárie AK Henrich Dušek, **JUDr. Zdenka Dvoranová** z Energeticko-chemického odborového zväzu, **PhDr. Alena Schinglerová** z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, **doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.** z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, **JUDr. Mária Svoreňová** z Konfederácie odborových zväzov SR či **Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.** z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

Projekt „Kultúry sveta práce“ si počas svojej existencie získal taký ohlas, že si ho od roku 2013 vzal pod svoju záštitu štátny tajomník Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR p. Mgr. **Branislav Ondruš**.

Záujmové oblasti projektu boli v rámci trvania projektu spracované vo viac ako 15 konferenciách za účasti stoviek odborníkov z domáceho i zahraničného odborného prostredia, či predstaviteľov štátnej správy, akademickej obce a zástupcov subjektov z tretieho sektora. V rámci projektu bolo vydaných 6 monografických diel a viac ako 10 zborníkových prác zahŕňajúcich problematiku individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, s dôrazom na témy ako predchádzanie prekérnym (atypickým) formám zamestnávania, pracovného času, bezpečnosti a ochrany života a zdravia zamestnancov, pracovného súdnictva, výkonu práce formou agentúrneho zamestnávania alebo prostredníctvom vysielania na pracovné cesty či kompetencií a ochrany práv zástupcov zamestnancov.

Bez ohľadu na akékoľvek prezentované úspechy a ďalšie informácie je potrebné v prvom rade poďakovať Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR a pani **JUDr. Zuzane Strapatej**, ktorá samotný projekt a expertnú skupinu podporuje a osobitne oceniť aj jej veľkú odvahu, pretože v súčasnej liberálnej hospodárskej súťaži nie sú záujmy zamestnancov na prvom mieste a možnosť dovolania sa obyčajnej spravodlivosti zamestnancami je často ťažké, ak nie nemožné. Osobitne je nevyhnutné poďakovať i všetkým členom expertnej skupiny a členom Labour Law Association za ich podporu a pomoc pri usporadúvaní konferencií, publikačných výstupov či len šírení dobrého mena a povedomia o projekte. Bezprostredná vďaka patrí aj **JUDr. et Mgr. Jozefovi Tomanovi, PhD.** riaditeľovi odboru pracovných vzťahov z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý sa za uplynulý čas stal už dvorným autorom a spolupracovníkom expertnej skupiny.

Veľká vďaka patrí aj všetkým našim partnerom, s ktorými sme počas existencie projektu spolupracovali, a to Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inštitútu pre výskum práce a rodiny SR a jeho riaditeľke p. PhDr. Silvii Porubánovej, Konfederácii odborových zväzov SR, Inštitútu zamestnanosti, Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave, Právnickej fakulte Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach, Fakulte masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave.

Na záver možno len vyjadriť skromné želanie, aby projekt „Kultúry sveta práce“ nezostal vo svojich aktivitách osamotený a aby sa myšlienka sociálnodemokratickej orientácie pracovného práva so silným akcentom na pracovnoprávnu ochranu zamestnancov presadzovala v legislatívnej i praktickej rovine.

JUDr. Marek Švec, PhD.

koordinátor projektu

Kultúra sveta práce

Branislav Ondruš

štátny tajomník

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Bratislava 20. november 2013

Týmto spôsobom si dovoľujem vyjadriť podporu projektu „Kultúra sveta práce“, nakoľko jeho ciele a aktivity (zlepšovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, harmonizácia súkromného a rodinného života s pracovnými povinnosťami a dodržiavanie Zákonníka práce) plne korešpondujú so zámermi MPSVR SR v oblasti pracovno – právnych vzťahov.

V projekte som mal možnosť zúčastniť sa niektorých aktivít a verím, že jeho úspešná implementácia poukázala na viaceré možnosti zlepšiť „kultúru sveta práce“ v podmienkach SR.

Želám veľa úspechov



English section

Anglická sekcia

The digital revolution: How should governments respond?

Henning MEYER¹

After² more than half a decade of debate dominated by the global financial crisis, 2014 saw a departure from this singular focus. Thomas Piketty (2014) started a global discussion about historical patterns of inequality and their negative repercussions. And looking to the future rather than back in time, *The Second Machine Age* by Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee of the Massachusetts Institute of Technology (2014) showed how the digital revolution is about to transform our economic and social lives. The key problem for policymaking is that these technology-driven developments are certain to further increase existing inequalities and to create new ones at a time when, as Piketty has shown, we have already returned to historically high levels.

The digital revolution and jobs

Labour markets in particular look exposed to the forces of progress because many ‘middle-class’ jobs will be vulnerable as a result of technological change, either through automation or as a result of more polarised global competition. A significant proportion of tasks embedded in white-collar jobs can and will be automated in the years ahead. Whether you think about secretarial work, text analysis or even more complex work such as the processing of new research (which IBM’s Watson supercomputer already does), there are significant changes on the horizon. Studying the structure of work in the US, Carl Benedikt Frey and Michael Osborne (2013) came to the conclusion that as much as 47 per cent of total US employment is at risk, while the equivalent figures for European countries, calculated by the Brussels-based thinktank Bruegel, range from about 47 per cent in Sweden and the UK to 62 per cent in Romania (Bowles, 2014).

¹ London School of Economics, Great Britain

² The Article originally was published in DOLPHIN, T.: *Technology, globalisation and the future of work in Europe: Essays on employment in a digitised economy*. London: Institute for Public Policy Research, 2015, p. 95 – 99.

The Pew Research Centre canvassed almost 2,000 experts about their expectations for the coming decade. Although predictions about the end state vary, there seems to be little disagreement about path we are on:

„Half of these experts (48%) envision a future in which robots and digital agents have displaced significant numbers of both blue- and white-collar workers – with many expressing concern that this will lead to vast increases in income inequality, masses of people who are effectively unemployable, and breakdowns in the social order. The other half of the experts who responded to this survey (52%) expects that technology will not displace more jobs than it creates by 2025. To be sure, this group anticipates that many jobs currently performed by humans will be substantially taken over by robots or digital agents by 2025. But they have faith that human ingenuity will create new jobs, industries, and ways to make a living, just as it has been doing since the dawn of the Industrial Revolution.“ (Pew, 2014 : 5)

The variation in responses is not down to disagreements about the short-term effects of the digital revolution. Instead, it is rooted in the question of whether economies can repeat historical patterns and create more jobs in the end than are destroyed by technological change along the way. Either way, there remains a significant role for public policy to shape the process so that the sombre ‘social breakdown’ scenario does not come to pass – and, even if the positive scenario becomes reality, to manage the risk of huge amounts of transitional unemployment.

There are big political problems on the horizon. When large parts of the middle classes are threatened with unemployment through no fault of their own, the political pressure will rise. At a time when the political process is more and more focussed on the short term, it is a dangerous omission if long-term policy thinking is neglected. Here I would like to make three suggestions as to what a framework for this kind of (badly needed) new thinking might look like.

A framework for policy responses

First, when jobs are replaced, job descriptions change beyond recognition and completely new types of work might arise a proactive educational policy is essential. This is common sense, and should lead to an immediate rethinking of what today passes as suitable educational policy. Much of today’s standard education still relies heavily on committing facts to memory rather than on building analytical and creative capabilities. This was understandable in days gone by when access to information was not necessarily a given, but today information is always

available. Instead, it has become much more important to know what to do with it. Analytical and creative capabilities will be the core ingredients of successful careers in the future, as they are transferable and can be applied to new contexts. At the very least, the digital revolution will demand that workers are more flexible and adaptable, and our educational systems need to reflect this much more than they do currently.

The second suggestion concerns the distribution of work. In a sense we are back in 1930 when John Maynard Keynes wrote about *The Economic Possibilities for our Grandchildren*. In his seminal essay, he predicted that economic progress would mean that, for the first time, future generations would be freed from taking care of pressing economic needs. He was certainly right about the degree of economic development but wrong about the 15-hour working week that he predicted. Keynes believed that with most economic needs fulfilled, people would opt for more leisure time rather than the diminishing returns of increasing income.

One policy goal should therefore be creating the economic preconditions for and incentivising the reallocation of work. The cofounder of Google, Larry Page, seemed to think along the same lines when he suggested that we should all work less or divide jobs between more people (Selby, 2014). In this, Page joins the likes of Virgin founder Sir Richard Branson, who has long argued that more flexible working hours would allow for a better allocation of work. Our lives are becoming more complex and the division between work and leisure is becoming increasingly hard to draw. Creating a framework in which work is distributed more efficiently would therefore be very welcome.

My third suggestion concerns people who cannot benefit from better education or a reallocation of work and still find themselves unemployed. In *The Second Machine Age*, Brynjolfsson and McAfee warn about defective aggregate demand in the economy as a result of high unemployment, but they stop short of making a direct policy recommendation. Instead, they suggest that the idea of a basic income should be revisited while acknowledging the fact that work also has important social purposes beyond simply earning a living.

Without going more deeply into the debate about the basic income, there are at least two major drawbacks to this solution. The first is the one acknowledged by Brynjolfsson and McAfee: work does not just generate income but is also a source of fulfillment and self-esteem and an important part of our daily social interactions. This important function cannot be replaced in a

change to “handing out money” so that people can remain functional consumers. The second aspect is that, by its usual definition, a basic income is paid to everybody, including the “winners” of the brave new digital world, and therefore represents an inefficient use of scarce public resources

A much more focused way of addressing unemployment would be to take the basic idea of the European Union’s youth guarantee and apply its principles to the general labour market. The youth guarantee makes a concrete offer of a job, apprenticeship or traineeship to unemployed young people across the EU, and thus seeks to eradicate stubbornly high youth unemployment. There is no apparent reason why this principle and the various implementation lessons currently being learned across Europe – good and bad – cannot be transferred to the wider labour market.

A public job guarantee could be introduced, paying at least a salary at the basic income level, so that everyone looking for a job could find one. This would concentrate public resources on the people most in need, preserve the social functions of work, and guarantee that people are protected not just from economic poverty but also from socially poorer lives. There would be another public policy benefit as well: given that governments would guarantee employment, they could set incentives in such a way that hitherto underserved areas receive the labour injection they require. Against the backdrop of ageing societies, the whole area of old-age and health care, for example, is likely to require more workers in the future, and a public job guarantee could make sure that the supply of workers keeps up with rising demand. Finally, there is the added consideration that care and other personal services, as well as work depending on social capital, are areas that are less likely to be significantly affected by the digital revolution, and so represent an opportunity for sustainable employment and jobs growth.

The challenge for governments

We are only at the beginning of the “second machine age” – the first being the period in the early 20th century when mass production developed, allowing a range of consumer and capital goods to be produced more cheaply – and the full implications of the digital revolution are yet to become clear. It is, however, important to look at the changes likely to happen from the situation we are currently in. The prospect of new and quickly widening inequalities is particularly worrying when viewed from our current starting position, with the highest levels of inequality in living memory. Nobody can accurately predict how things will play out, but if only a small part of the well-founded predictions become reality then we are facing the prospect

of major political and social upheavals. It is therefore imperative to think about sustainable policy solutions now, in order to be prepared to minimise the adverse effects and take full advantage of the extraordinary opportunities of the digital revolution. None of this is set in stone and the political debate has only just begun. But it is important to start somewhere and over time to bring these issues into mainstream policy discourse. For now, however, what all too often passes as a governmental ‘digital agenda’ seems woefully inadequate in light of the major challenges that lie ahead.

References

BOWLES, J. *The computerisation of European jobs – who will win and who will lose from the impact of new technology onto old areas of employment?*. Available on the internet: <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs/>

BRYNJOLFSSON, E. – McAFEE, A. *The second machine age: work progress and prosperity in a time of brilliant technology*. New York: WW Norton & Co., 2014.

FREY, C.B. – OSBORNE, M. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?*. Oxford: Martin School, 2013. Available on the internet: http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf.

KEYNES, J.M. *The Economic Possibilities for our Grandchildren*. - reprinted Keynes JM (1963) *Essays in Persuasion*. New York: WW Norton & Co, 1930, 1963. Available on the internet: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>.

Pew Research Center - *AI, Robotics, and the Future Of Jobs*, 2014. Available on the internet : <http://www.pewinternet.org/files/2014/08/Future-of-AI-Robotics-and-Jobs.pdf>.

PIKETTY, T. *Capital in the Twenty-First Century*, Harvard: Harvard University Press, 2014.

SELBY, J. *Larry Page: Billionaire Google co-founder says “People shouldn’t work as much”*, Available on the internet: <http://www.independent.co.uk/news/people/larry-page-billionaire-google-cofounders-says-peopleshouldnt-work-as-much-9591534.html>.

Social partnership and work: Changes and Challenges

Monika ČAMBÁLIKOVÁ³

The beginnings of social partnership in Slovakia⁴

The creation of democratic institutions was a constituent part of the transformation of Slovak society after 1989. Evolving democratic institutions filled in and formed the mesosphere of the socio-political system which had been hollowed out. The weak and undeveloped mesosphere of the society, the “missing middle,” as a heritage and consequence of totalitarianism, was perceived as an apparent deficit in new democracies: in their conditions, social and group interests could be articulated and pushed through only to a limited extent. The founding of institutions that would facilitate the crystallisation and integration of plural interests in the processes of decision making and at the same time permit the involvement and harmonization of the oppositional interests has become one of the important challenges and characteristics of the transformation and democratization of society in our country.

At the very beginning of the transformation process, social partnership was institutionalised.⁵ It took place in a social structure which had been homogenised by socialism (concerning the ownership of the means of production) when the main actors of such an institution, that is autonomous employers’ associations and standard labour unions, did not yet exist. The creation of the tripartite in this period could be considered as a signal that the framers understood that the transformation of work and collective labour relations could also result in tensions and conflicts and that it was necessary to create institutions that would allow for solving these conflicts through negotiation. The tripartite parties – emerging social partners – accepted the need, argued by political elites (governments), for the rapid creation of private owners of the means of production (entrepreneurs and employers), that is an accelerated and resolute privatization, the need for increased effectiveness and competitiveness of the economy (including necessary restructuring and modernization) and at the same time, they were aware of the need for social peace. All of these goals reflected systemic change in the area of work,

³ Prof. PhDr. Monika Čambáliková, PhD., Institute for Sociology of SAS, Bratislava, Slovakia.

⁴ This article was created in the framework of the grant VEGA 2/0184/15

⁵ Social partnership was institutionalised in the form of tripartite negotiations (employers, employees and the government) at the state level and bilateral collective negotiations between employers and employees at the level of enterprises or economic sectors.

and general public support – including support by formal economic interest groups and tripartite actors – would legitimize such change (Čambáliková, 2012 : 687).

The establishment of a tripartite body was inspired by a pattern from abroad (as an institution that had proved itself in developed democracies) and was initiated from above (by the government).

The formation of the tripartite was also affected by the high prestige of the government which was in power right after 1989. In contrast, the unions were burdened by the legacy of the past as a descendant of former state unions and faced the new conditions without a clear vision and comprehensible philosophy for their actions. The state – represented by the government – remained as almost the sole employer and entrepreneur. Through new legislative amendments, the unions were divested of some of their competencies in decision-making and control at the enterprise level. However, they gained some other powers, such as the legislatively underpinned right⁶ to participate at all levels of social dialogue as the only representative of employees. On the other hand, it is possible to suspect that “the fact that the state accepted the Confederation of Trade Unions (Konfederacia odborovych zväzov) as the only and exclusive representative of employees confirmed the privileged position of the unions in exchange for their acceptance of certain limits in the processes of negotiation” (Malová:409). However, there have not been any alternative union structures which would meet the criteria of representativeness that have been demanded in the statutes of tripartite, that is in the law on the tripartite⁷.

The privatization of enterprises has allowed some of their managers (who were originally employees) to become owners, that is employers. The more the government preferred to create a so-called domestic capitalist class, the more the government became intertwined with the emerging employers’ and entrepreneurs’ particular interests. Thus, the government was able – also within tripartite negotiations – to count on the support and loyalty of these new employers (privatisers) as an actor in the tripartite (Čambáliková, 1997 : 127).

The institution of the tripartite – The Council for Economic and Social Agreement (Rada hospodarskej a socialnej dohody) – was originally established based on mutual agreement of

⁶ Act No 4.2 / 1991 on collective negotiations and Act No. 106 / 1992 (passed on May 12, 1999) on economic and social partnership (the law on the tripartite).

⁷ Despite Act No. 120 / 1990 on the plurality of unions, the Confederation of Trade Unions has de facto retained its privileged (monopolistic) position within the tripartite.

the actors involved: employers' associations and organizations, trade unions and the government. According to the original statutes of the Council for Economic and Social Agreement, the tripartite negotiates economic, social, labour and wage-related issues in order to come to a general agreement on conditions and relations in these areas.

The general agreement is a gentlemen's agreement. Unlike the collective agreement (achieved at the level of enterprise or the economic sector), the general agreement does not have legislative but only political and moral power. In 1999, Act No. 106 / 1999 on economic and social partnership (on the tripartite) was approved. Compared to the original statutes, it has changed neither the content of tripartite activities nor the competencies of its actors.

The first general agreement was signed in 1991. However, after only a year of the tripartite's functioning, the representatives of trade unions (besides highlighting positive aspects) drew attention to a problem: to social partners (not) keeping agreements and to the "intentional omission of the tripartite from the decision-making process"⁸.

Until 1997, the social partners in Slovakia signed a general agreement every year. After 1997, these agreements have ceased to be signed.

Besides the tripartite negotiations, since the beginning, social partnership in Slovakia also continues in the form of bilateral negotiations between employees and employers.

The trade unions in Slovakia: formally strong, but weak?

Slovak trade unions at the first glance have been disposing with all key sources of influence. At the beginning of the post socialistic transformation of the society the trade unions were united and had formed organisational structures and huge members base; institutional as well as legal framework enabled (and still enables) their participation in decision making-processes at all levels; property and income enabled (and still enables) them to be monetary independent and autonomous. Thus why their influence on the course of events, social processes as well as processes in plants, has been relatively weak? It seems that their real/factual weakness is – paradoxically – caused by their (formal) strength. "The weakness of the trade unions in Slovakia is caused mainly by way of their transformation, in which maintenance of legal continuity, their property and privileged status in relation to the government were preferred". (Malová – Rybář 2006 : 286) Monopolised participation in the decision-making processes meant (in eyes of the

⁸ Position of the Confederation of Trade Unions towards the activities of the Council of the Economic and Social Agreement on January 1993.

trade unions' members as well as public) also monopolised liability for negative impacts of the inevitable reforms in the sphere of labour market, social and economic sphere and (un)employment sphere. Slovak trade unions were probably too much concentrated on the "big politics" when they connected with different political parties on still forming political scene and these steps were often not readable for public and even not effective for defence of employees' interests. Chairmanship of KOZ engaged in the "fight for democracy" or the "style of governance of state", but in views of its members KOZ often failed in advocacy of employees, at wage negotiations and neglected plant-level. But right above mentioned were priorities of employees and their expectations from the trade unions. Non-fulfilment of these expectations led to alienation of the trade unions' member base from its chairmanship as well as to weakening of confidence in the trade unions as an institution that effectively and unselfishly advocate employees' interests. Even efforts of KOZ to enhance trade unions' influence via law were often viewed (and interpreted also by media) as something meaningful and advantageous for officers and top members of the trade unions but irrelevant for employees. The chairmanship of the trade unions has been failing in mobilisation of its members. The trade unions' members' density dropped down significantly. Rate of the trade unionists to all employees is under 25%.

The status and influence of the social partners, mainly of the trade unions, was influenced not only by the post-socialist transformation of the society but also by the processes of globalisation and integration.

The overall trend of weakening trade unions as social partners was fully manifested in Slovakia during the period of the post-socialist transformation, and it continues to the present. Because the liberal character of national policies has been forced and there is an increase of legitimisation and apologetisation of that type of policy, not only the trade unions but also the principles and interests advocated by them are in a difficult position. The structures of the trade unions were often – either directly or indirectly – viewed as 'old structures' that retard the inevitable transformation and reforms in the new Slovakia. (Čambáliková 2008)

We can say that the process of integration into the EU structures had positive effects on the Slovak trade unions, but it has been difficult. The requirements and criteria of the EU have created pressure and had a positive influence on trade union position. The pressure of these criteria encouraged Slovakia as a candidate country – and later as an EU member state – to strengthen its democratic institutions, i.e. to institute the social partnership and to support

a stance that prefers agreement and consensus achieving, both of which are enabled via institutions of social partnership.

Put simply, in Slovakia, the EU has strengthened not only legitimacy of the trade unions as an actor of a social partnership, but also the trade union policy connected to the core of the European social model. The values of the 'European model' and policies rooted in those values have been continuously viewed as an essential reason that Slovak trade-union representatives wish for increased EU-level influence on national policy. The type of policy rooted in the 'European social model' is not only similar to the Slovak trade unions' programme strategy and vision in its basic principles and ideas but also eases the legitimisation, enforcement and protection of employees' - including trade unions' - rights. It was proven that particularly during periods of realising the policy of liberalism and reforms, the policy rooted in the European social model might constitute – at least in the form of vision – a legitimate socio-democratic alternative to the policy of strongly liberal national government; additionally, it may increase the protection of employees related to employers. (Čambáliková, 2015: 296)

Collective bargaining

The social partnership in Slovakia is from its beginnings realised beside the tripartite negotiations also in form of bilateral bargaining and negotiations between employees and employers. Only the trade unions and employers or their organisations can collectively bargain and conclude collective agreements⁹ (§ 2 (2) of Act on Collective Bargaining). Thus employees may realise their rights to collective bargaining only via respective trade union organisation. That trade union organisation is the only one competent to supervise fulfilment of obligations and commitments arising from the collective agreement (§ 229 (6) and (7) and § 329 of the Labour Code).

The right to collective bargaining belongs to the most important rights of employees; it is closely connected to right to associate and right to strike. The trade union organisation is a legal entity that is subject of rights and obligations under Act no. 83/1990 Coll. on association of citizens. Being a legal entity it is authorised to conclude binding and enforceable agreements and contracts with other legal entities or natural persons. The work councils have no such rights in Slovakia; although their rights were temporary strengthened by amendment of the Labour

⁹The collective bargaining in the private sector is regulated mainly by the Labour Code (Act no. 311/2001 Coll. Labour Code) and Act no. 2/1991 Coll. On the Collective Bargaining

Code effective from September 2011 to January 2013. The collective agreement and benefits for employees agreed under it as well as employers' obligations arising under it are equally valid for all employees, regardless of the fact whether they are trade union members or not.

The plant-level collective agreement is invalid in the part that breaches law or entitle employees in smaller extent than the branch-level collective agreement (§ 4 (2) (b) of Act on the Collective Bargaining). The individual labour contract is invalid in the part in which it entitle employee in smaller extent than the plant-level collective agreement (§ 231 (5) of the Labour Code). So, in general there applies so called principle of expediency under Slovak law.¹⁰

The trade unions and works councils

Legal regulation of employees' representation is involved in part ten of the Labour Code named Collective labour law relations. The forms of employees' representatives participation are stipulated under § 229 (4) of the Labour Code. These are a) co-decision-making, b) consultations, c) right to information and d) right to supervision.

Division of competences between the trade unions and works councils is determined by law. It seems that relatively often amendments of these legal regulations are connected with government changes, i.e. those amendments are largely politically motivated: the extent of competences of the trade unions and works councils has been changed with changes of governments that declared themselves to be more "right-wing" or "left-wing".

Brief overview of law amendments in this sphere: The works councils were introduced in Slovakia by Act no. 311/2001 Coll. effective from 1st April 2002 and provided them with right to be informed and to be consulted. Under that legal regulation the works councils were obligatory established in plants in which no trade union organisation was active and ceased to exist in the moment of the trade union organisation establishment. Already in 2003 the amendment no. 210/2003 Coll. was enacted that – referring to the ILO Convention 135 – determined parallel acting of the trade union organisations and works councils at one employer. This amendment, called Kaník's¹¹ amendment by the trade unionists, changed division of competences in a way significantly disadvantageous for the trade unions.

¹⁰ Only the amendment no. 257/2011 Coll. of the Labour Code temporary (from 1. 9. 2011 to 1. 1. 2013) allowed to divert from this principle but only in some specified issues.

¹¹ Eudovít Kaník, ministry of work, social affairs and family of SR in the government of prime-minister Mikuláš Dzurinda in 2002 - 2006

Another amendment in 2007¹² restituted competences of the trade unions (and division of competences) to the original stage. Coalition led by prime-minister Iveta Radičová prepared another amendment that was effective from 1st September 2011 to 1st January 2013. The trade unions were again bereft of their competences in favour of the works councils (in case that the trade union as well as works council were active at one workplace). The work council obtained right to co-decision, consultation, information and supervision. The trade unions maintained their right to collectively bargain and supervise fulfilment of the collective agreement (including right to strike).

After the early election and turn out of so called second government of prime-minister Robert Fico another amendment was enacted¹³, that is still valid and effective. This amendment weakened position of the works council in favour of the trade unions. If the trade union organisation as well as the works council are active at one employer the competences to co-decision and supervise were shifted (by the amendment) to the trade union from the works council.

Based on L. Fulton's typology (see Veverková, 2014 : 3), that categorises EU Member States into 4 groups in interests' representation:

1. Systems with dominant status of works councils;
2. Systems where the trade unions are dominant, but works councils can be established and active too;
3. Systems where trade unions were up to now the only form of the employees' representation, but now also new forms of representation are allowed, but with significantly limited competences;
4. Systems, in which the trade unions have dominant status, but other forms of representation may be established for those employees who are not represented by the trade unions;

Slovak law regulation as well as practice of the employees interests' representation can be classed into the second group – together with the Czech Republic, Belgium, France, Croatia, Hungary, Poland, Portugal, Greece, Slovenia and Spain.

¹²In the period of so called first government of the prime-minister Róbert Fico (2006 – 2010), ministry of work, social affairs and family of SR Viera Tomanová

¹³Adopted by the National Council of the SR on 25. 10. 2012 effective from 1. 1. 2013.

The significant part of the trade union representatives in Slovakia views works councils in the protection of employees' interests more as competitors than confederates. This displays mainly in times of strengthening of works councils' legal competences. The trade union representatives also view themselves to be better prepared to defend employees' interests. Therefore they interpret efforts to weaken their position as efforts to weaken representation and advocacy of employees' interests' at workplace.

The trade unions representatives perceived legal strengthening of the works councils in Slovakia negatively due to the fact that these were connected with loss of originally exclusive trade unions' competences but also due to the fact that these changes were viewed restrictive not just for the trade unionists but also for all employees. For example in relation to employees it was amendment of law allowing to agree under the collective agreement conditions that were less advantageous for employees than those stipulated under law (Labour Code), i.e. to divert from principle of expediency. For example in relation to the trade unionists it was mainly the requirement that if the trade union wishes to represent all employees in relation to the employer it must show that at least 30% of employees at the workplace are its members. Obligation to provide evidence that the trade union organisation organises at least 30% of employees as a precondition of the trade union activities at the workplace was disputed by the trade unionists also before the Constitutional Court of the SR. Currently valid and effective Labour Code does not stipulate that (or any similar) condition.¹⁴

Amendment of the Labour Code effective since 1st January 2013 abolished also possibility to divert from the principle of expediency in the collective agreements.

Extension of the branch level collective agreements

Possibilities and conditions of the branch-level collective agreements' extension in Slovakia are subject to frequent legal changes dependent on alternation of the "right-wing" and "left-wing" governments, similarly as above mentioned changes in division of competences between the trade unions and works councils. During the "right-wing" governments there applied one of the most liberal regulation of the collective agreements' extension among all EU Member States in Slovakia: when the extension was not allowed or better it was allowed and possible only with

¹⁴ Article § 230 (3) of the Labour Code was deleted and thus the trade union does not have to prove that it organises at least 30% of all employees at the workplace to be active at that workplace. At the same time Article 41 of the Labour Code banes employer to investigate information whether potential employee (applicant) is or is not trade unions' member.

consent of the respective employer that should be involved under the validity and effectiveness of the “extended” collective agreement. Currently the extension of the branch-level collective agreement is (again) allowed also without consent of the respective employer that should be involved under the validity and effectiveness of the “extended” collective agreement. But current standpoint of the Constitutional Court of the SR adumbrates change in this aspect, and that is in the period of right-left coalition government.

Frequent legal changes and disagreements on this issue in the political scene as well as among social partners cause relatively low level of usage and application of the institute of the branch-level collective agreements’ extension in practice.

The extension of the branch-level collective agreements is connected also with the measure and density of employees’ coverage by the collective bargaining and collective agreements. Slovakia is typical with sharp decline in collective bargaining coverage that commenced already in the beginning of the transformation process after 1989. Low level of coverage is connected also with the dominancy of the plant-level collective agreement (where the trade unions are usually the weakest) over the upper-levels collective bargaining. The condition and trend of the decentralisation of the collective bargaining is obvious mainly in and typical mainly for the private sector (where in the most of – mainly small and middle – plants no trade unions are active). Slovakia thus belongs to those new EU Member States that brought to the EU accrual of the diversity and decline in the coverage of employees by the collective agreement.

New reality and new challenges

Slovak Republic (as the EU Member State) currently provides – through its formal legislative and institutional framework – platform for associating, activity and participation at all levels for all formal economic as well as non-economic (citizen) and other interests groups which is in all aspects compatible with the EU. Above refers also to the social partnership and social partners in Slovakia. Their agenda as well as ways of its articulation and advocacy has been significantly europeanised. Slovak social partners entered the sphere of institutionalised policy, while forms of their involvement have been shifting from (neo)corporative to pluralistic ones. Institutionalised entry into the sphere of the public policy enabled via the principle of the official participation itself however does not have to be the most effective strategy of interests’ advocacy and aims achievement. Creation of the institutional and legal conditions for realisation of the social partnership is only one of the conditions of its idea and functions achievement. The real extent of rebirth of the trade unions to the autonomous actor that

represents employees' interests however relates mainly to their ability to autonomously define that interest and to effectively push it ahead.

Real influence of the social partners in Slovakia was jotted mainly by the process of the post-socialist transformation of the Slovak society in 1990s and still is strongly influenced by economic globalisation and liberalisation. These processes – together with processes of the EU integration and regionalisation – brought new challenges to the social partners. Those inspire and force them to search the space for their competences also outside the traditional frameworks, to create also new (regional, supra-regional and international) institutions of the social partnership and enable accession to new individual and collective actors, such as citizens and associated citizens (enable and excite the broadest possible involvement of the civil society) into the social dialogue.

References

- ČAMBÁLIKOVÁ, M. Utváranie občianstva zamestnancov a zamestnávateľov. In: ROŠKO, R. - MACHÁČEK, L. - ČAMBÁLIKOVÁ, M. *Občan a transformácia*. Bratislava: SÚ SAV, 1997.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. Slovak Trade Union in EU Governance. In: KUSZNIR, J. – PLEINES, H. (eds.): *Trade Union from Post-Socialist Member States in EU Governance*. Stuttgart: Ibidem Verlag, 2008.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. Interessengruppen und Interessenvertretung: Geschichte, Gegenwart, Perspektiven. In: REUTTER, W. (Hrsg.) *Verbände und Interessengruppen in den Ländern der Europäischen Union*. 2. Auflage. Springer Verlag für Soziawissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden, 2012.
- ČAMBÁLIKOVÁ, M. Slovak Trade Unions between the EU and the Enterprise Level. In: LANDGRAF, CH. – PLEINES, H. (eds.) *Interest Representation and Europeanization of Trade Unions from EU Member States of the Eastern Enlargement*. Stuttgart: Ibidem Verlag, 2015.
- MALOVÁ, D. Reprezentácia záujmov na Slovensku: smerom ku korporativizmu? In: *Sociológia*, roč. 28, 1996, č. 5.
- MALOVÁ, D. – RYBÁŘ, M. Organizované záujmy. In: *Slovensko 2002*. Súhrnná správa o stave spoločnosti. Bratislava: IVO, 2002.
- VEVERKOVÁ, S. Reprezentace zaměstnaneckých zájmů na pracovišti v zemích EÚ a ČR. In: *Fórum sociální politiky*, roč. 8, 2014, č. 6.

Temporary work assignment in the Slovak Republic - difficulties in complying with comparable working conditions and the involvement of social partners

Jozef TOMAN¹⁵

Introduction

A temporary agency work is one of the most “toxic” area of Slovak labour law, both for employers and trade unions. During last several years Ministry of Labour, Social affairs and Family conducted numerous discussions on how to achieve balance between maintaining flexibility for employers and preserving security for employees and how to enforce a basic rule based on the premise that each temporary agency employee has a right to comparable wage. Social partners (including temporary work agencies) were also involved in preparation of new legislation in 2015. Their opinions on proposed measures varied but it was possible to find some sort of agreement in some areas of proposed legislation.

A temporary agency work in the Slovak Republic is governed by Act no. 311/2001 Coll. (Labour Code) and Act no. 5/2004 Coll. on employment services. Their purpose is to set the rules for licensing agencies and to set working conditions of agency workers with a particular emphasis on respect for the principle of equal treatment.

Labour Code does not define directly a notion of “temporary assignment”. In principle the content of this notion can be derived from the mix of various legislative provisions (art. 40 paragraph 10, art. 58, art. 58a of the Labour Code, art. 29 - 31 of the Act on employment services – an employee of temporary work agency (hereinafter “agency”) works temporarily under the direction and the control of another employer (so called “user employer”)].

An agency and a user employer have to respect the principle of “at least equally favourable wage” (an agency has to pay comparable wage) for agency workers (the comparison is made in relation to a comparable worker of a user undertaking – article 48 paragraph 9 of Labour Code).

¹⁵ JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD., Ministry of Labour, Social Affairs and Family, Bratislava, Slovakia.

In practice labour inspection has identified an effort of some user employers to negotiate the assignment of agency workers under conditions that are not comparable to those under which they employ their own employees (a lot of competition in an agency sector is based on the principle “as cheaply as possible”).

In search of models how to deviate from this principle some of the stakeholders started to apply a new approach – “**fake provision of services = bogus provision of result**”. New model has catch on because the provision of service is outside the scope of article 58 of the Labour Code (no comparable wage has to be paid). Under this model an agency will not provide employees to the bakery (there is no assignment) but it will provide a service in a form of “baking, bakery services”, ...). Instead of the application of rules on an assignment the parties to the agreement opted for the application of provision of services – they provide services by their employees under the rules of Commercial Code. In fact this situation can be described as “**a hidden temporary assignment**”.

This kind of problem partially results from a national legislation since there is no legal limitation for an agency to legally perform non-assignment activities (e.g. providing other services). Even short look into Slovak Business Register will clearly show that ordinary agency registers between 30 to 70 different activities spanning from a building sector, through an automotive sector to a catering and a food sector. More searching can come with more revelation. In the register one can also find several agencies with very similar names, often with small change of suffix or prefix to the name (agency Bratislava work – catering, Bratislava work – leasing, etc.).

***An example:** A legal person A – an agency asks Business register to inscribe “bakery business” as one of the objects of the company. In reality of everyday life an agency is not a real performer of such activity as it lacks technical equipment, premises, etc. Under a legal contract with a legal person B (a bakery) the agency will provide a number of employees to the bakery (even though in reality of everyday life the bakery carries out “baking” as its core business). Under conditions of the contract it is not defined as an assignment of employees but as a delivery of services – the bakery activity.*

It is clear that this situation is an assignment but on paper it is not defined as such. As this situation became more and more suspicious to labour inspection, the parties to the agreement

adapted and improved their models to harden their disclosure by adding fake leases of premises, by adding legal person C for managing employees of agency, etc.

This phenomenon is not limited strictly to Slovakia but it was also identified by Czech labour inspection or in Slovenia.

Rebuttable presumption of temporary assignment

The reaction of the ministry to this kind of fraud was not far away. Slovak legislator responded in 2013 (in Act on employment services) and in 2015 (in Labour code) with the concept of **“presumption of temporary assignment”**.

The definition of the presumption of temporary assignment is contained in article 58 paragraph 2 of the Labour Code. It states:

"If an employer or a temporary work agency not prove otherwise, a temporary assignment shall also be the performance of work by an employee through which an employer or a temporary employment agency carries out activities for a legal person or a natural person when/if

- a) a legal person or a natural person assigns tasks to an employee, organizes, directs and supervises his/her work and gives her/him instructions to this effect,*
- b) an activity is carried out predominantly at the premises of a legal person or a natural person and predominantly with their work equipment (of user employer) or an activity is carried out predominantly in the facilities of a legal person or a natural person and*
- c) it is an activity which a legal person or a natural person has registered as the subject of its activity in the appropriate register. "*

This is a rebuttable presumption. If criteria laid down in article 58 (2) of the Labour Code are met, the situation will be considered as a temporary assignment. The presumption prevails despite the agreement of the parties on provision of service (result). The criteria of article 58 (2) of the Labour Code (letter a), b) and c) must be met cumulatively.

The rebuttable presumption is not a definition of temporary assignment. Article 58 (2) of the Labour Code clearly states that “a temporary assignment is “also” ...”, i.e. other situations can be also considered as a temporary assignment.

The possibility to rebut the presumption is based on the idea that a person can demonstrate that

the situation is a real provision of service even if criteria of article 58 paragraph 2 are met. The possibility to rebut the presumption was added as an escape clause to cover possible boundary situations.

Three cumulative criteria of the presumption

Under article 58 paragraph 2 there are three criteria to be met to consider situation as an assignment:

1) an assignment of work tasks, organization, management and a control of the work by a legal person or a natural person and giving instructions to employees to this effect

To decide whether this criterion is met several relevant questions should be posed and answered:

- Who does really control the progress of the work (it is not only about simple guidelines and instructions)?
- Who does organize the work, the working time?
- Who does decide that an employee will be assigned to a night shift (e.g. from 10 PM to 6 AM)?

In general, when renting a workforce temporarily an assigned employee is made available to a user employer which schedules a working time, sets breaks, a daily rest and a weekly rest period. Therefore another important question should be answered: in whose interest is the organization of work? Who does give an incentive that between 6 AM and 2 PM or between 2 PM and 11 PM the work of employee is needed. There are additional questions which are equally important such as: who does enter the work parameters, determine work practices, control the work performance, receipt the results, who is responsible for the quality of work?

A real service provider usually disposes with most of these elements by himself because he makes decisions about work processes, work organization standards.

If an employee is actually assigned to a team (collective) of another employer, it can suggest that his/her employer made him/her available to other person (assigned him).

If employees of a person A and a person B carry out the same work, it is often difficult to separate the management of employees of the person B from employees of the person A.

2) the performance of activities (by an employee) predominantly on (in) the premises of a legal person or a natural person (i.e. the place of work/activity) with a work equipment (of a user employer) (i.e. tools) or the performance of activities predominantly with the facilities of a legal person or a natural person (e.g. in case of truck driver trucks is often more important than the place of work)

The consideration of each and every situation has to be based on facts. If there is a conflict between facts and written contract, facts should prevail.

In practice, parties to an agreement are trying to avoid the application of this criterion by making an agreement on “fake” rental of property (an agency rents the premises of user undertaking for a very low price). Therefore Labour inspection has to look “behind the scene” and investigate what does really mean this rental, whether it is a true rental, i.e. a market price typical for the area or activity is paid or whether a rent that was paid is fully or partially refunded by a user undertaking.

There can be some signals of non-standard situation, e.g. the fact that although a legal person A is renting premises and the equipment of a legal person B, employees of a legal person B are still using the same premises and the same equipment and are continuing to carry out work on the same machines (basically they are working side by side). In practice there can be an exception such as in case of free capacity of an employer when he rents his tools to other person.

The word "predominantly" cannot be interpreted strictly grammatically as "50% + 1" and it needs to be seen in the context of other two criteria. The following should be examined: the place where the work will be carried out, what tools and machines will be used, whether the responsibility for their provision lies on the party who engaged an employee or on another legal person.

In case of provision of service: an employee employed by a legal person A providing service to a legal person B brings usually tools and spare parts with him even if a service is provided at the premises of a legal person B. For instance in the case of cleaners it is indeed the work which is done at the premises of a legal person B and an employee uses a variety of resources of a legal person B (water, maybe cleaning products) but this activity falls short of other presumption criteria.

This criterion has to be interpreted cumulatively with the other criteria. Itself it can express "suspicion" that the situation is not a temporary assignment in connection with another place of work (not premises of a legal person A) and the use of work equipment by a service recipient.

The word "predominantly" was also used in the context that sources of a legal person A and also a legal person B are often used and therefore greater involvement of the organization's B resources may (or may not) indicate that there is no service provision but an assignment.

3) it is an activity that is also registered by a legal person B or a natural person B that is as subject of their activity in the relevant register

Under Slovak legislation each business activity of a natural person or a legal person has to be registered as a subject of activity in the relevant register (e.g. in Business register). Non-registration can result in qualification of its performance as "unauthorized trading" under article 251 of the Criminal Code. Therefore a legal person A and a legal person B ("user employer") usually register the activity as a subject of their activity in the Business register.

To avoid application of this criterion, the parties to the agreement often tried to change the name of activity or tried to break up one activity (e.g. building activities) into several more detailed activities (e.g. the preparation of construction material for building activities) seeking to avoid the application of criterion no. 3. They usually rely on grammatical interpretation of law. But Slovak legal rules do not rely only on grammatical interpretation and the name of activity is by no means decisive factor for determining whether criterion no. 3 was met. Civil code contains rules which deal with so called "dissimulated legal acts". Dissimulated legal acts are null and void and valid are real legal acts in line with the will of the parties. Therefore Labour inspection will focus on the content of activity and on the overlapping of activities. The preparation of construction material for building activity is itself a form of building activity. Therefore criterion n. 3 will be met.

Other criteria for consideration

The assessment of the overall situation should not be limited merely to examination of these criteria. Each situation has to be assessed on case-by-case basis with the emphasis on specific facts of each case.

Among other criteria, which may be taken into account in the overall assessment of the situation, should be included: unusual length of service provision, a question whether a provided activity is a principal activity of 'a user' employer, whether a user employer does or does not employ employees performing the same work, whether it is not repetitive provision of the same service through the same employees, the number of contactors to which a legal person A provides the same service, a question whether the provider of service has real turnout in that kind of activity (e.g. for the purpose of accounting it has to record the purchase of goods, materials or equipment, it has to maintain rental records). In other words if a person claims that premises were for labour law purposes the same claim has to be made for accounting and taxation purposes.

Presumption of temporary employment and outsourcing

Last part is devoted to the question of outsourcing. Outsourcing is a situation when certain activities of an employer are entrusted to other person because they are usually ancillary or secondary to the main activity of the employer (e.g. the security of premises, cleaning, accounting). Employer can also outsource a production chain for a final product (e.g. some parts of product are manufactured by subcontractors).

Labour Code no longer contains article 7 paragraph 4 according to which the employer was obliged to perform the predominant subject of its activities mainly by employees in employment relationship (with an employment contract). In general Labour Code does not prevent employers from outsourcing their own activities (even the main activity or a part of it). But the outsourcing of essential activities may raise the question of motivation (e.g. see case law of Supreme Court of the Czech Republic, because the Czech republic has maintained certain restrictions with regard to outsourcing of employer's own activities – *“it should not be a common task directly related to the provision of (core) activities of employer, while employer can use outsourcing when it is a activity more distant from (core) activities of employer or if it is indeed a common operation – e.g. cleaning but this activity is not dependent on own business activity of the employer”*).

The Labour Code does not stipulate any limits as regards the number of agency workers that can be assigned to one user employer, for which activity or activities or how many of these activities can be outsourced. However, it is necessary to strictly distinguish between

Social Partnership in 21st Century: the Ways Forward
Sociálne partnerstvo v 21. storočí: cesta vpred

outsourcing provided by another company as a service (fully – e.g. with work management, work equipment as a result) and a temporary work assignment, as defined above.

Labour-law related implications of acquisition of human resources through social networks in the era of Industry 4.0

Jana ŽUJOVÁ¹⁶

Era of Industry 4.0¹⁷

„Industry 4.0 is the vision of increasing digitisation of production. The concept describes how the so-called Internet of things, data and services will change in future production, logistics and work processes. In this context, industry representatives also like to talk about a fourth industrial revolution.“ (Buhr, 2013 : 3). The concept of Industry 4.0, introduced by the German government several years ago, designates the method of exploitation of information and communication technologies, allowing such changes in enterprises which are comparable with others, and which in the past brought about industrial revolutions. The term Industry 4.0 is interconnected with the digitalization of all managing units and their mutual connection allows for communication between themselves and providing intelligent support for the employees. Certain model cases are no longer discussed in terms of support and improvement of employment conditions of people, but rather as robotization and automatization, which are to substitute human labour directly. (Košturiak, 2015). Despite the fact that the process of digitalization in its consequences arrives at complete robotization and automatization of production, someone must initiate this process. Thus, safeguarding sufficient high-quality human resources is one of the key challenges of successful implementation of the concept Industry 4.0. Successful implementation of the Industry 4.0 strategy presupposes that the employer disposes of employees with versatile skills in IT technologies, mechanics, electronics, automatization etc... (Botka – Herčko, 2015). Where and how to find them?

Staff recruitment using internet

In cases when the employer seeks employees with positive attitude to IT technologies, e-recruitment or online recruitment may serve as a suitable method of employee selection. This method is based on acquisition of employees using the internet, in particular, web sites and electronic mail. Apart from the fact that it saves expenses, its main advantage seems to be that it provides the job-seekers with relatively compact set of information about the employer, which

¹⁶ JUDr. Jana Žul'ová, PhD., University of P. J. Šafárik in Košice, Law Faculty, Slovakia.

¹⁷ The paper was written as a part of the grant project APVV-14-0598: „*Electronization in enterprise with the emphasis on legal and technical aspects.*“

can easily be updated. The employers create their own web sites or presentations on social networks, where the job-seekers come to learn all necessary information on current vacant positions, or alternatively, are invited to fill in online forms to demonstrate their interest in vacancies. On the contrary, e-recruitment is considered as a disadvantage in cases when a large number of unsuitable candidates apply for the job. (Sikyr, 2012 : 99; Olšovská – Mura – Švec, 2015). The internet provides the opportunity to seek employees through social media, job boards, offices of labour/job agencies, aggregators of job offers, web sites of companies/corporations and specialised job discussion fora. (Bohmova – Pavlicek, 2013 : 14 - 22). The following part of this paper shall be devoted to labour-law related implications of exploitation of social networks for staff recruitment.

Exploitation of social networks for staff recruitment

Social networks can be characterized by several typical features identified as follows:

- allow the user to create a profile and share information provided by him with others (name and surname, photography, residence, employment, education, interests...),
- provide the users with the list of other users to create communication channels,
- provide the users with the opportunity to communicate between themselves (chat, short messages, e-mails, discussion groups), to add comments, to share data and
- make the information disclosed by the users via social networks accessible to other users. (Boyd – Ellison, 2007).

Social networks aim to create virtual communities (family, friends, colleagues, acquaintances, and classmates, fans....) in order to communicate between themselves and share common information. Growing in popularity in usage, they provide a unique opportunity as a new source of available information concentrated at one place, and in principle, accessible without incurring any expenses and in a relatively short period of time. As a result, social networks started to be used in other ways than they were originally intended. Their users are not only private persons, but various organizations, companies and firms. Human resources personnel and employers openly admit it too. (Hvozdovičová, 2011). The profiles of users at social networks offer sufficient personal and behavioural information that can be used at recruitment of suitable employees, but they are also used when monitoring the behaviour of employees in existing employment relationships, since this could endanger the interests of the employer.

Social network users create their digital identity that comprises information of highly personal nature. Users disclose personal information, information on nationality, racial, political membership, health condition and intimate life on the internet. Although social network users

can control what they share publicly, they may lose control over the manner of disposal of the publicized information by the recipient.¹⁸ E. Pearson compares the social network profile of the user to a bedroom with glass walls and this way concisely pinpoints the fact that there exists no privacy on the internet, or that it only seemingly exists. (Pearson, 2009). Moreover, the problem of disinhibition effect of electronic communication arises, when the apparent anonymity of the active user relieves him from being cautious and manifests lack of restraint. (Bajan, 1999). The more information the user provides on social networks, the less secure it seems to be.

Internet usage leaves internet (digital) footprint (Bohmova – Pavlicek, 2013 : 14 – 22) and based on this the employer may invite a person for an interview, or even admit him to work, or alternatively, refuse to hire him or put him in disadvantage, despite the fact that the publicized information may prove misrepresented or even completely untrue in the course of the time. Whether we want it or not, disclosing and sharing information on social networks may, in the contemporary era of technologies, have an impact on our work life either in the positive or negative sense.

Legal implications of social network usage at staff recruitment

The employers are acquainted with the fact that their decision-making on engaging or non-engaging the job-seeker cannot be grounded on the so-called protected characteristics (gender, civil status, race, skin colour, sexual orientation...). Pre-contractual relations in the process of recruitment are fully governed by the provisions of the Anti-discriminatory Act (Act no. 365/2004 Coll. on equal treatment in selected areas and on the protection against discrimination as amended, hereinafter referred to as the Anti-discriminatory Act) prohibiting the discrimination and listing fifteen protected characteristics. In general, section 41 subs 6 of the Labour Code may also apply (Act no. 311/2001 Coll. 'Labour Code' as amended) prohibiting the employer to request the person seeking employment to provide information about pregnancy, family relations, criminal records (with certain exceptions), political, trade union or religious group membership. Pursuant to the above mentioned provisions, demanding such characteristics from the job-seeker is legally inadmissible. The law, however, does not explicitly delimitate cases, when such information are obtained through screening of digital

¹⁸The statement of rights and responsibilities on Facebook cautions the users that certain information publicized on Facebook are always available to the public. Further, it also stipulates that deleting disclosed information does not necessary mean they have been completely removed, for further details see: Terms of service: section 2.2: Statement of rights and responsibilities: *When you delete Intellectual Property content, it is deleted in a manner similar to emptying the recycle bin on a computer. However, you understand that removed content may persist in backup copies for a reasonable period of time (but will not be available to others).*

identity of persons on the social networks, or alternatively, in a wider search on the internet. It results from the fact that legal regulations traditionally lag behind the technologies and the progress in the sphere of digitalization still needs to be researched with respect to related legal aspects.

The use of social networks in the process of staff recruitment intersects with the interests of several parties, and the arguments of both parties are logically justified here. The users of social networks enter the social networks through their user profiles with the primary intent to spend their leisure time there and they expect their activities on social networks and the content of this private sphere will not interfere with their work life. Monitoring the communication and its footprints on social networks („liking“, „tagging“, commenting on photographs, sharing videos) is viewed similarly as eavesdropping someone who is making telephone call at public places or monitoring someone's private communication, for example, in a restaurant, which is generally considered as unacceptable. Human resources personnel or any other person in charge of staff recruitment for the employer cannot track potential employees at public places and evaluate their qualities based on their behaviour in coffee shops or at other informal meetings with their friends. (Thomas – Rothschild – Donegan, 2015 : 307 – 323).

Employers are inclined to believe that they have the right to monitor the social networks of job seekers in order to avoid mistakes at recruitment of employees. (Mitran, 2010 : 55 – 59). In concurrence with employers, it must be admitted though, that using social networks for other purposes than originally intended, cannot be, in itself, viewed as unlawful. Similarly, the screening of the digital identity of social network users cannot be unlawful either, since the information can be retrieved from publicly accessible sources. (Roberts – Roach, 2009 : 110 – 114). The employer processes the personal data¹⁹ of the person concerned (social network user) through screening his digital identity without his consent, but he acts in compliance with the so-called legal licence pursuant to section 10 subs 3 par e) of the Act no. 122/2013 Coll. on the protection of personal data as amended (hereinafter referred to as the Act on the protection of personal data). According to the above given provision *the operator processes the personal data without the consent of the person concerned also in cases, when these personal data to be*

¹⁹Personal data in compliance with the section 4 subs. 1 of the Act on the protection of personal data are deemed to be *data relating to the determined or determinable natural person; this person can be a someone who can be determined directly or indirectly, especially on the basis of generally applicable identifier or on one or more characteristics or features contributing to their physical, physiological, psychical, mental, economic, cultural or social identity.*

processed have already been publicized in compliance with the legal regulations and the operator labelled them as publicized. Disclosure of personal data in compliance with the law is understood to be the entitlement to such disclosure in compliance with valid legal regulations. Information disclosed in accordance with the law can, thus, be considered personal information which the persons concerned themselves disclose, but also personal data which are publicly accessible to anyone. (Matejka, 2013 : 100). The courts themselves tackle this problem with respect to the nature of the information disclosed at the social networks and it seems quite impossible to seek a uniform legal doctrine in this issue. In the view of the American courts, the original intent of the social network user to share information with a limited circle of persons does not suffice, since the piece of information that is public or was made public can no longer be considered to be private. The person, who discloses information on the internet, cannot reasonably expect that the information remain private. (Roberts – Roach, 2009 : 110 – 114)²⁰ The Constitutional court of the Czech republic holds a moderate opinion in this issue and with respect to the nature of the social network of Facebook it states that, *it is not unambiguously private or public, but it always depends on concrete users and their privacy settings on their profiles, or alternatively, directly on their respective contributions. The Internet is a source of much publicly available information..., but at the same time, it comprises lots of information of private nature.*²¹

In our view, even in the conditions of the Slovak republic, legal protection of social network users cannot be neglected only because they make their personal data (including confidential data) public on the internet. The employer is obliged to observe the standards stipulated by legal regulations when screening the digital identity of the potential employee and to respect general legal principles. From the labour law perspective, the screening of the digital identity may seem problematic when acquired information are further processed and exploited. Even if certain information about potential job-seekers are freely accessible on the internet and can be gathered lawfully, it does not necessarily mean that their subsequent use is *a priori* legal too. It is not irrelevant what information are to be collected and how the employer disposes of them when deciding whether to hire/or not hire the job-seeker for work. In compliance with the article 11 of the Labour Code: *The Employer may collect personal data about the employee only in*

²⁰From the decision of the Court of Appeal of California in the case of *Moreno v. Hanford Sentinel* (2009), in which Mrs. Moreno stated a cause of action against the local newspaper for invasion of privacy and/or infliction of emotional distress for the republication of the articles she posted on her user profile in the online journal MySpace.

²¹ Finding of the Constitutional Court of the Czech republic III. ÚS 3844/13 of 30 October 2014, part 39 and 40

relation to their qualification and professional experience, and data that might seem significant for the work, which the employee performed, performs or is to perform. The application of the article 11 of the Labour Code shall, in our view, be extended to encompass persons seeking employment, i.e. to include the pre-contractual period of creation of employment relations, despite the fact that the wording of the mentioned article uses the term employee in the sense that the employment relation has already started. Much of the information accessible at social networks play no significant role with respect to work the job-seeker is to perform, therefore, they cannot be collected as an output of the screening of the digital identity nor used by the employer at decision-making. User profiles on social networks give answers to questions which the employer is not allowed to pose at the interview (pursuant to section 41 subs 6 of the Labour Code, see above) and information identifying certain protected characteristics under the Anti-discriminatory Act (for examples disability, sexual orientation, marital status, number of children and their age, political affiliation, etc...) are frequently provided too, and for this reason, the decision of the employer in the selection procedure cannot be grounded on these information, despite being obtained legally. These criteria may serve as a basis for discrimination of job-seekers, which then amounts to unlawful behaviour on the part of the employers, because discrimination is prohibited irrespective of the manner how the information on protected characteristics were obtained. (Carr – Meier, 2013 : 87 – 106). Otherwise, the employer may be subjected to action for discrimination at which the injured party may seek legal protection of their rights. (Dolobáč, 2014 : 79 – 86).

Practical dilemma of the employer acting reasonably

For many employers in the conditions in the Slovak republic, the threat of action for discrimination, as a consequence of violation of rights or duties with respect to pre-contractual relations, represents a potential threat only. This may be evidenced by a small number of decisions of the Slovak courts, which in the majority of actions filed by natural persons contending alleged discrimination terminated upon dismissal.²² „Fearlessness“ of employees to resort to any available information about the job-seeker in the course of recruitment process (even those which are not connected with the performed work or are of discriminatory nature) is frequently supported by common practice of employers failing to notify the candidates of the results of the selection procedure, or alternatively, rejecting them quoting a standard phrase that the work position has already been occupied. The employers should, however, be cautious with

²² One of the few examples to be cited is the Judgment of the District court of Revúca (Okresný súd Revúca), court reference no/sp. zn. 6C/207/2010 of 28 March 2011.

decisions of this type, since all the decisions on on-admission of the job-seeker may be reviewed by the courts in legal proceedings, where employers are expected to justify their decisions with legitimate reasons.

Each employer should consider carefully whether screening of the digital identity is inevitable for the selection procedure of their future employees. Despite the fact that the intention to discriminate the job-seeker, based on their protected characteristics obtained from the social network, is missing on the part of the employer, the simple awareness comes into play and may be of vital importance at decision-making. (Elzweig – Peebles, 2009 : 27 – 35). Where the employer nevertheless decides to use screening of digital identity of the job-seeker at recruitment, he may take several measures aimed to minimize legal risks. The specialists, in the first place, advise to make a decision whether the screening of digital communication of the job-seeker shall be carried out internally or executed by an external supplier. The employer may opt for an external supplier, when he has no suitable or qualified internal capacities. Qualified personnel recruiting staff is presumed to recognize the reliability of information obtained via digital screening and outsort relevant information concerning the occupied position. Information that are classified as protected characteristics, or are not connected with the work to be performed shall be eliminated. As a result, the person in charge of suitable staff recruitment receives a collection of information, accessible at the social networks, but containing no personal or behavioural data and bearing no significance for the occupied position. Finally, the last measure to be considered by the employees when screening the digital identity is to demand the consent of the job-seeker concerned. (Thomas – Rothschild – Donegan, 2015 : 307 – 323). From our point of view, the employers this way send a signal that their behaviour is correct and have no intent to misuse any information, the users sometimes disclose at the social networks without even considering the consequences.

Conclusion

The potential of using social media as a tool of human resources personnel at staff recruitment has also revealed its potential of misuse. Social networks may create an impression that shared information are intended for a limited circle of addressees depending on the privacy setting, however, the users of social networks have no technical means to take control over this. Taking advantage of legal measures at this issue being has its limitations and can be built at most on general legal principles of privacy protection of persons. By all appearances, unless the employer's decision at staff recruitment is grounded on the protected characteristics of the job-seeker, the screening of his digital identity cannot be considered illegal, because all information

can be obtained from publicly accessible sources. Recommendations for the social network users to change their behaviour with respect to information they disclose about themselves, are in the contemporary era of technologies viewed by the specialists as advice descending from the 19th century. (Alcnauer, 2013 : 4 – 8). Much more current in the area of legal implications of using social networks at staff recruitment, taking into account the fact that legal regulation in this area is relatively underdeveloped, is the advice or alternatively, the idea of the „father of internet“ Vinton Cerf who states that: „Technologies we use at present, reach far beyond our social intuition. Thus, it seems inevitable to develop social conventions which will respect the privacy of people at a higher level.“ (Kuznik - Alcnauer, 2013 : 4 – 8).

References

1. ALCNAUER, J. Nové informačné a komunikačné technológie a ich dôsledky na jedinca. In: BIRKNEROVÁ, Z. - FRANKOVSKÝ, M. (eds.): *Sociálne javy v kultúrnom a osobnostnom kontexte*. Prešov: Bookman, s.r.o., 2013.
2. BAJAN, P. *Počítačom sprostredkovaná komunikácia a disinhibované správanie*. Dostupné na internete: <http://www.saske.sk/cas/archiv/1-99/bajan.html>.
3. BÖHMOVÁ, L. - PAVLÍČEK, A. Personalistika a budoucnost sociálních sítí v ČR. In: *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics & Administration*, 2013. roč. 20, č. 27.
4. BOTKA, M. - Herčko, J. Implementácia stratégie Industrie 4.0 do podnikového prostredia. In: *Trendy a inovatívne prístupy v podnikových procesoch „2015“*, roč. 18. Available on the internet: https://www.sjf.tuke.sk/kpiam/taipvpp/2015/index.files/25_botka_hercko_implemetacia%20strategie%204.pdf.
5. BOYD, D. M. - ELLISON, N.B. Social Networking Site: Definition, History, and Scholarship. In: *Journal of Computer-Mediated Communication*. Volume 13. Issue 1, 2007. Available on the internet: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x/pdf>.
6. BUHR, D. *Social Innovation Policy for Industry 4.0*. Bonn: Division for Social and Economic Policies, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2015.
7. CARR, N. K. - MAIER, S. P. Social media policies: Managing risks in a rapidly developing technological environment. In: *Mustang Journal of Law and Legal Studies*. Volume 4/2013.

8. DOLOBÁČ, M. Nároky z diskriminačného konania v rozhodovacej činnosti súdov. In: *Ochrana zamestnanca v rozhodovacej činnosti európskych a národných súdov*. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku-Towarzystwo Slowaków w Polsce, 2014.
9. ELZWEIG, B. - PEEPLES, D. K. Using social networking web sites in hiring and retention decisions. In: *SAM Advanced Management Journal*. Society for the Advancement of Management, Source Volume: 74 Source Issue: 4, 2009.
10. HVOZDOVIČOVÁ, J. *Personálne agentúry hľadajú ľudí aj na Facebooku*. Available on the internet: <http://ekonomika.sme.sk/c/5869601/personalne-agentury-hladaju-ludi-aj-na-facebooku.html>.
11. KOŠTURIAK, J. *Väčšina ľudí bez práce a pre každého 200 eur na mesiac: Katastrofický scenár, alebo krutá realita budúcnosti?* Available on the internet: <http://zivot.cas.sk/clanok/30082/vacsina-ludi-bez-prace-a-pre-kazdeho-200-eur-na-mesiac-katastroficky-scenar-alebo-kruta-realita-buducnosti>.
12. KUŽNÍK, J. *Soukromí je možná jen neudržitelná anomálie, tvrdí „otec internetu“*. Available on the internet: http://technet.idnes.cz/vinton-cerf-soukromi-je-anomalie-d41-sw_internet.aspx?c=A131121_153415_sw_internet_kuz.
13. MATEJKA, J. *Internet jako objekt práva: hledání rovnováhy autonomie a soukromí*. 1. vydání. Praha: CZ.NIC, 2013.
14. MITRAN, A. Using social networks for staff recruiting. In: *Romanian Journal of Journalism & Communication (Revista Româna de Jurnalism si Comunicare)*. Volume 5.2/2010.
15. PEARSON, E.. All the World Wide Web's a stage: The performance of identity in online social networks. In: *First Monday*, Volume 14. Issue3, 2009. Available on the internet: <http://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/2162/2127>.
16. ROBERTS, S. J. - ROACH, T. Social networking websites and human resource personnel: Suggestions for job searches. In: *Business Communication Quarterly*, 2009. Volume 72. Issue 1.
17. OLŠOVSKÁ, A. – MURA, L. – ŠVEC, M. The most recent legislative changes and their impact on interest by enterprises in agency employment: what is next in human resource management? In: *Problems and Perspectives in Management*, Volume 13, Issue 3, 2015.
18. THOMAS, S.L. - ROTHSCHILD, P.C. - DONEGAN, C. Social Networking, Management Responsibilities, and Employee Rights: The Evolving Role of Social Networking in Employment Decisions. In: *Employ Respons Rights Journal*, 2015. Issue27.

Trade Unions in Slovakia – history, democratization process and important social dialogue player

Mária SVOREŇOVÁ²³

Introduction

This paper is a preliminary attempt to describe the history of trade unions in Slovakia, how political and economic developments in the last decade of 20 century have influenced the role of trade unions in the Slovak society. It draws attention to the creation of new trade union organizations, changing structures and political orientations of former official trade unions becoming an autonomous actor and a decent social partner in democratized Slovak society. It also briefly describes the integration process of trade unions into European trade union structures and their support of the Slovak integration process into the European Union.

History – roots of trade unions in the Slovak territory

Slovakia was a part of the Austrian-Hungarian Monarchy until the end of the First World War in 1918. Based on the common Slavic roots and vital cooperation of important political and cultural individuals, clubs and associations, the ideas of establishing the independent common state of Czechs and Slovaks grew up during 19 and the beginning of 20 century. Under the liberalization effort of majority of Czech and Slovak citizens and with the support of the USA, the independent democratic common state – the Czechoslovak Republic was established on 28 October 1918.

The development of a trade union movement at the Slovak territory started in the middle of 19 century. Slovakia was the most industrially developed part of the Hungarian Kingdom. First attempt to organize workers' mutual insurance scheme appeared in 1848-1849, but after suppression of the mid century revolution, collective organizing was generally prohibited. To the end of 19 Century many other attempting activities to organize workers had been undertaken in the Monarchy.

²³ JUDr. Mária Svoreňová, Social Policy and Legal Advisor of the Trade Unions Confederation of the Slovak Republic.

The Slovak trade unions movement has been established within the trade unions movement of the Hungarian Kingdom and remained in it until the Slovak national liberalization in 1918. During the economic crisis a strong antagonist relations remain among the trade unions, government and employers. “[S]trongly socialist oriented trade unions movement in Slovakia [proved] its organizational ability, when it has had to organize strike’s riots, especially in construction industry, metal and wooden industry as well as in railway and repairing industry.” (Hrdlička, 1992 : 15). In 1905-1907 there had been organized 138 strikes not only for higher wages and other social demands, but also for political reforms, universal right to vote, freedom of association, media freedom etc. The First World War paralyzed the trade unions movement as whole in Europe, and the situation was the same in Slovakia. In spite of the state’s regulations against any kind of associations especially in industrial branches, discontent workforce, in 1917 started again organize strikes and restored trade unions.

Trade union movement in former Czechoslovakia

General strike of the Czech’s lands workers on 14 October 1918, called by trade unions, helped establish the independent Czechoslovak state. During the period of the first Czechoslovak state the trade union movement had been consolidated and further developed. In 1919 and 1920 unification process of Czech and Slovak trade unions confederations had been completed. Together with main confederation “Odborové sdružení československé“also national minorities’ and Christian trade unions federation existed. In 1922 under the influence of the Soviet Union and the Czechoslovak Communist Party the Red trade union “Rudé odbory” was established. Even though the trade union organizations in the first Czechoslovak Republic were not able to unify into one coordinated movement, they organized strikes and demonstrations especially during economic recession and also against fascism inside as well as outside the country.²⁴

After occupation of the Czechoslovakia and creation the Czech and Moravian Protectorate on 15 March 1939, the government created state’s trade union organizations and all previous became illegal. With the support of Germany the Slovak part of pre-war Czechoslovakia had separated and created an independent Slovak state on 14 March 1939. Slovak Christian and socialist trade union confederation became only allowed organization of workers in Slovakia, but they changed into government’s ideological tool. However, in 1941 also this Christian trade

²⁴ para, p. 23

union organization was dissolved and in 1942 the new state's trade union had been established by the legal act. Illegal organizations lead by communist and social democrats continued to unify workers and provided their activities and political fight illegally. On 29 August 1944 the Slovak National Riot was declared, and in following months it widespread to larger part of Slovak territory. Together with citizens, volunteers, Slovak soldiers, foreign military refugees, the big support granted to the National riot also the illegal trade unions organizations. On 15 October 1944 the large conference of trade union representatives was held in Slovakia, where the obligation to create a common trade union organization in after war Czechoslovakia had been adopted. This commitment came into life later, but under the influence of the Soviet Union's trade unions movement. In 1944 trade union organizations in enterprises started to be renamed into Revolutionary enterprise Councils and the Action Plan of the General Council of Trade Union was consulted in Moscow.²⁵

One of the most important results of the Second World War was a fundamental change in the international political and social structures.²⁶ In 1945, the reestablished Czechoslovak Republic found out itself in the influence of the Soviet Union its liberator. Trade unions, as the largest organization of workers, played an important role also in the communist putsch in Czechoslovakia on 25 February 1948.

While during 19 and early 20 centuries the trade union movement had been tightly connected with social democratic parties. Creation of red trade unions and Revolutionary Trade Union Movement after Second World War and later after communist took power in 1948, trade union became fully controlled by the Czechoslovak Communist Party.

In the newly created the National Front, a socialist type of the Parliament, participated only allowed political parties with the Communist Party as a leader. The name of that Parliament came from the fact that also nongovernmental organizations were represented in the National Front and among them the most important one was the Revolutionary Trade Union Movement of the Czechoslovak Republic (Revolučné odborové hnutie – ROH).

In May 1949, the IX Communist Party Congress adopted also concrete tasks for the ROH, especially promoting policy of the Communist party among workers. The task of the Trade

²⁵ para, p. 29

²⁶ para, p. 30

Union was also to provide recreation for their members in resorts owned by trade unions, to help to state and employer to organize housing policy, health care and from the beginning also food supply. The traditional role of trade union to protect interests and promote demands of workers was suppressed; the right to strike did not exist.

International co-operation of the ROH had been limited to the circle of sister trade unions organizations and headquarters, which were organized in the World Federation of Trade Union (WFTU). Members of which were trade unions from that time socialist countries as well as from developing countries of Asia, Africa and Latin America. Western countries' trade unions left the WFTU in 1945 and established the ICFTU and these two international confederations did not cooperate as well as their members among themselves. The ROH was considerably damaged by the isolation from more experienced and developed western countries' trade unions. It backwards from its natural development and lost its real trade union 'face'.

The membership in the ROH was obligatory for every employee and because there was there a universal obligation to work, during socialist regime in Czechoslovakia, in sixties the ROH associated more than 5.5 million workers, which meant 92 % of all that time employees. In the second half of sixties discontent of majority Czechoslovak citizens with the economic development and their living standard had been coupled with dissatisfaction with the role of trade unions as a servant of Communist party. Wide democratization process of the society, named 'Prague Spring' had culminated in 1968, with the active participation of trade union's organizations and individuals. Unfortunately, the occupation of the Czechoslovakia by the armed forces of the Warsaw Pact on 21 August 1968 terminated the liberalization process from bondage of the Soviet Union. Since 1969 the normalization process began in the Communist party and later in whole society as well as in the ROH. People, however, never forget the short but deep experience of freedom and this helped them to survive hard time of deep centralization and ideological oppression.²⁷

Socialist economy as well as industrial relations was influenced by socialist principles developed in the Soviet Union. State became only owner of all properties in former socialist Czechoslovakia. Only decision power bodies were state institutions, administrations and

²⁷ para, p. 38

companies and all managerial posts were appointed by the relevant level of Communist party headquarters.

The Trade Unions lost their independence and ability to protect workers' interests, to negotiate wages or to bargain working conditions. During former regime the democracy and pluralism did not exist in Czechoslovakia, unified trade unions were body only called 'trade unions' and their attempts were not similar as in western democracies. Trade union could not organize strikes, even to take any action against existing overall policy concerning work requirements or against management of state owned enterprises, to achieve better conditions in actual workplaces, safety arrangements or higher wages. After the Stalinist restructuring of unions, they became "the state-socialist" trade unions with administrative and control functions over the working class. Even though a large part of the safety and health care conditions monitoring at the enterprise level was granted to administrative control of trade unions, collective agreements were negotiated at the enterprise level and the representative of trade union committee at the enterprise or company was member of the management, all trade unions activities were only formal.

Democratization process in the Czechoslovak trade union movement

The consequence of deepening conflicts in the whole society had lead to the development of opposition movements among citizens. More and more information about presentation of dissatisfaction were widespread illegally among citizens. Democratization process within the Czechoslovak trade union movement had been influenced namely by events around Polish independent trade union Solidarnost. Historical changes in policy of the Soviet Union under the leadership of Michail Gorbačov (perestrojka, glasnost, etc.) directed socialist countries to the end of socialistic regimes.

Culmination of the protests of whole society against domination of the Communist Party was mass demonstrations of employees and students in Prague and Bratislava in 1988. Mass student demonstration on 17 November 1989 was dedicated to Jan Palach, student who suicide himself as a protest against occupation in 1968. Demonstration was peaceful, but attacked by police cordons. Since that evening every day spontaneous mass demonstrations were held in Prague, Bratislava and other large cities of Czechoslovakia, on the head mostly with dissidents like Václav Havel, or by reform socialists like Alexander Dubček, but mostly by ordinary students and artists.

Some trade unionist from enterprise (leaders as well as rank and file) joined citizens' demonstrations and organized protest assemblies of workers and employees to manifest support to people on the streets. On 27 November 1989, there was announced in the radio and later held, the general strike lasting two hours, organized by some open-minded ROH representatives and members. Trade unions again played an important role in the process of substantive social changes and showed, at least a part of it, its progressive role in the society.²⁸

However, the leadership of the Revolutionary Trade Union Movement of Czechoslovakia was loyal to communist state and did not play any role in citizen's protests which having been the driving force behind the reforms, starting in the late autumn of the 1989.

New Trade Unions organization in Slovakia

The fall of the totalitarian regime and the establishment of democracy and the transition to the market economy, have changed the fundamental basis of trade unions.

During the strikes of last two months 1989, the basis of new trade union movement was formed by establishing strike committees. They were able to take over the former trade unions and to reform them from within. Strikes Committees also helped to organize democratic changes, which were led by new political movements within society during those days. The Slovak trade unions movement after all was formed into the Confederation of Trade Unions of the Slovak Republic (the KOZ SR) at the congress on April 10, 1990. The delegates of all-union congress approved the Chart of KOZ SR as well as its general program. In October 1991, the Czech and Slovak Confederation of Trade Unions was established, as the new democratic organization of employees in Czechoslovakia. The destructuralization of the Czechoslovak trade unions was finished by creation of two national confederations within the conception of decentralized federal structure represented by the Czech and Slovak Confederation of Trade Unions. In Slovakia it was the Trade Unions Confederation of the Slovak Republic (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky – KOZ SR). The trade unions fragmentation process, so obvious in other post-socialist countries, was almost invisible in the new Czechoslovakia.

In 1991, the Trade Unions Confederation of the Slovak Republic (the KOZ SR) affiliated 36 republic and federal trade union federations with nearly two and half million trade-unionists, which represented more than 90 % of employees in Slovakia. Federal trade union federations

²⁸ para, p. 40

were more successful in the wage increase negotiations as well as in promoting the highest level of the enterprises' social policy. After splitting up the federal state, at the end of 1992, the KOZ SR remained the dominant trade union structure in the Slovak Republic. Also all federal trade union federations had to split too and the quality of employers' commitments in former federal collective agreements has declined. After the break-up of the Czechoslovakia the difference between average wage in the Czech and the Slovak parts of the former federal state, which there always was, became even higher and we could think, that this was also one of reasons of starting de-unionization in Slovakia.

The process of renewal of the democratic trade unions in Slovakia with regard to their fragmentation is similar as that one in the Czech Republic, and differ from the Hungary, where there 6 new trade unions umbrella organizations were developed during the democratization process after 1989. In Slovakia only a few new trade unions have been created since 1989 and only some of them maintained to exist until present days. Except of the Trade Union Confederation of the Slovak Republic (KOZ SR), from early days of democratization *the Confederation of Arts and Culture (Konfederácia pracovníkov umenia a kutúry – KUK)* and *the Independent Christian Trade Union of Slovakia* still exist. Because of artists and students were the main forces driving democratization process in 1989, the trade union organization of artists was created as an independent one and even though it has quite small membership, it still can prove its representativeness. (Cziria, 2002)

However, only the KOZ SR is large enough to be able to represent workers' interests on the national level and to guarantee regular meetings with government and employers' organizations as well as with political parties to promote their members' interests and demands. It is fully recognized as a representative of all employees at the national tripartite level. KOZ SR entirely respects the right of other trade union organizations acting in the Slovak Republic and with both above mentioned sign every year the agreement on co-operation.

In 1997, the governing political coalition established “a yellow trade union organization” – *The Slovak Association of the Trade Unions (Asociácia odborov Slovenska)*, mostly associated state's institutions employees, as a reply to the refusal of the KOZ SR to continue in the social dialogue with the government, because of its very formal character during last years. (Svorenova, 2000 : 131 – 142).

In following years, outside of above mentioned three trade unions umbrella organizations also *the Trade Unions of Doctors* has been formed, which appeared to be the most militant from all others, because of organizing a lot of strikes. There was also formed quite important independent trade union organization *of teachers*. Both of them are publicly known as strong fighters for higher wages for their members and public service employees as general. Slovak trade unions are mostly organized on the basis of sectors and/or industrial branches, rather than by professions and occupations, nevertheless, both above mentioned professional trade union organizations of doctors and teachers are exceptions. (Cziria, 2002)

Present structure of the KOZ SR

Since 1993 the KOZ SR went through many challenges and transition problems, but inside structure has been changed only moderately. The superior body of the KOZ SR is its Congress, which is summoned by the Confederation's Assembly at least once every four years. The VII Congress of the KOZ SR was held on 2012. Presently there are 26 affiliated industry branch federations in the KOZ SR. Trade unions federations are divided into those from industrial production area, number of which is 16 and those from state and public services area, number of which is 10.

The body representing KOZ SR is the Presidency composed of 11 elected representatives from sectoral federations and the KOZ SR Headquarter. The KOZ SR headquarter is composed of elected president and vice-president.²⁹ Presidency represents KOZ SR in its dealings with state bodies, employers' associations and political parties when discussing questions which have implications which go beyond one federation. The KOZ SR Headquarter co-ordinates the standpoints and proposals of affiliated unions, concerning working conditions, wages, social security and other economic and social interests of employees, so as to be able to enforce them within the appropriate institutions.

Newly built social partnership

“In comparison with the majority of European states with a market economy, social partnership in Slovakia, as in other post-Communist countries, was institutionalised belatedly” (Birle, 1998 : 69 – 84). The social dialogue arose from important joint objectives, such as to avoid disputes

²⁹ Available on the internet: <http://www.kozsr.sk/index.php?page=kozsr/kozsr>.

during the transformation process, to promote their members' interests and to maintain social peace.

In the early 90s, after forty years of collaboration with the leading communist party, the Slovak trade unions were presented with a dilemma. On the one hand, their members expected the effective protection of their interests, for example resistance against dismissals and successful wage negotiations and improvement of living standards. On the other hand, there was no common will among the majority of members to tie up trade unions with any political party, even with those on the left-wing of the political spectrum. Also many of the new trade union leaders were more right-wing oriented.

Development of the social dialogue

Establishment of the Council of Economic and Social Agreement and the General Agreements

In October 30, 1990 the KOZ SR, the Federation of Employers' Unions and Associations of the Slovak Republic and the government of the Slovak Republic signed the first General Agreement according to which the Council of Economic and Social Agreement of the Slovak Republic (hereinafter "RHSD SR") was founded as an independent bargaining and initiating body. RHSD SR has formed a platform for negotiations on legislation and policies of the government concerning citizens' living standards and social security issues. At the time it was formed, RHSD SR dealt mostly with matters which belonged under the jurisdiction of the Slovak government, but the subjects of Slovak tripartite negotiations also included economic and social problems with a federal impact.

The Council consisted of members who represented the three partners, each having seven seats assigned. The conclusions aroused from negotiations and the Council's opinions were in most cases in the nature of recommendations for both the government and the parliament. The standpoints of the trade unions and employers were presented in the parliament as part of the rationale for the bill or measure.

Until 1997, each year, the members of the RSHD SR negotiated and signed a general agreement which formed the basis for collective bargaining at various levels. They provided guidance for lower-level collective bargaining on wages, health and safety and other conditions at work, as well as containing headings on policies towards employment and unemployment and measures

to reform the social security system. The implementation of the General Agreements was problematic, and their exact legal status was not clear. Generally, although tripartite agreements are not legally binding, their breach was considered a serious offence against the ethic of social partnership, and a justification for the other participants to take sanctions. Ultimately, the implementation of such agreements is a political matter.

Break-down of the tripartite social dialogue

In the middle of 90's, the expectations and demands of trade unions within the social dialogue proved to be unattainable, even though the Slovak Council for Economic and Social Agreements met the requirements of a negotiating body for tripartite relations, albeit only in a limited range of areas. At the beginning of 1997, there were many discussions, especially between trade unions and the government, about the evaluation of commitments of the 1996 General Agreement related to the prevention measures of a dramatic increase of unemployment and the indexation of wages in public sector. The final breakdown of the social dialogue was accompanied by a refusal by trade unions to sign the 1997 General Agreement. Subsequent developments showed that the trade unions lacked the political will to reconvene the social dialogue, resulting in a failure to continue co-operation with the government and the leading Mečiar's political party.

In the face of KOZ SR non-cooperation, the government initiated a new form of social dialogue at the national level, without participation of the KOZ SR and composed of government and employers' representatives and yellow trade unions and some civic associations.

The old pattern of tripartite dialogue with KOZ SR participation has been renewed only after the 1998 election, which the democratic coalition won. This coalition has been composed by the left as well as the right wing political parties and full of antagonisms, which had also negative impact on the social dialogue and the result of the negotiations in the tripartite body. However, many positive measures also for trade unions had been taken and among them also the Act No. 106/1999 Coll. of Laws on Economic and Social Partnership, under which the national tripartite body has been established.

After parliamentary election on 2002, the new government has been composed only from right wing political parties and the tension between the government and the trade unions even increased. The minister of justice proposed to annul the Act on tripartite as it gives privileged

position to trade unions and employers' organizations compare to other non-governmental organizations. The minister proposed to terminate the tripartite council also because of the "anti-governmental policy" of trade unions and presently announced will of trade unions to sign the agreement on partnership with the newly created social democratic political party SMER-SD, which was in opposition. On 2004 under the governmental decision the Tripartite Act was repealed. Subsequently the new Act on the national tripartite body has been adopted, which was called the Council on Economic and Social partnership (Rada hospodárskeho a sociálneho partnerstva). But this new national tripartite body became only the consultation body for the government, while the previous tripartite council was a negotiation institution with some binding decisions.

In 2007 the tripartite body has been transformed into the Economic and Social Council of the Slovak Republic (Hospodárska a sociálna rada SR, hereinafter "HSR SR") as the nationwide consultation and negotiation body of the government and social partners. On the 1 April 2007 has been adopted the Act No. 103/2007 Coll. Of Laws on tripartite consultation on national level, by which the tripartite dialogue has been formalised and which defines the status, main tasks, principles of operation and the composition of the HSR.

On September 2011 the social dialogue at the national level has been interrupted for the second time during the democratic history of tripartite discussions. After social partner did not reached an agreement on the increase of the minimum wage, than the government have made changes in the Labour Code and in the Act on Collective Bargaining against the will of trade unions, the KOZ SR decide to leave the session of the Economic and Social Council of the Slovak Republic. It has been renewed after 2012 parliamentary election which won the SMER-SD and designated prime-minister R. Fico invited social partners to cooperate in the process of preparation on the Program of the government for next 2012-2016 term.

Political orientation of KOZ SR

According to the basic documents the KOZ SR was established as an independent democratic organization superior to party politics. However, during last decade the KOZ SR has changed its attitude also due to stable and reliable left wing political party SMER-sociálna demokracia (Direction-Social Democracy, SMER-SD), established in the spectrum of Slovak political parties. At the beginning of 2016, the SMER-SD for the fourth time wins election in the Slovak Republic. Not only majority of Slovak population openly supports this political party, but it

also enjoys support of main part of trade unions members and the biggest trade union federations. During first decade of 21 Century the agreement on cooperation between the KOZ SR and the SMER-SD, has been signed, as well as between the Metal Industry Trade Union Federation and the SMER-SD. In 2009 the Slovak government led by the SMER-SD and the KOZ SR signed the Memorandum of cooperation in tackling the financial crisis and economic crisis on Slovak society. Fruitful and successful cooperation between trade unions and this social democratic political party continued till present days.

On 13 April 2016, the newly created government has had an informal meeting with the national tripartite council on the Program of the government for 2016-2020 periods. It has been highly recognized by the president of KOZ SR that trade unions have had the possibility to cooperate on the preparation of this governmental Program³⁰.

Trade unions at an enterprise level

Workers' representatives are defined by the Labour Code³¹, as follows:

- trade union organizations
- works council,
- works trustee,
- workers' representatives for occupational safety and health protection.

Trade union organization

Under the Section § 230 of the Labour Code a trade union organization is a civil association governed by separate regulations (Act No. 300/1990 Coll. of Laws as amended Act No. 83/1990 Coll. of Laws on Association of Citizens). The trade union is obligates to inform an employer of the start of its activities in the employer's organization and present a list of members of the trade union body to the employer. On the other side, the employer is obligates to allow an operation of trade union organization at the work place. Trade union organizations are, typically, established on a single-employer basis. The Constitution does not permit any person (or an employer) to restrict the number of trade union organizations or to give advantages to one, or several, over others in the company or sector. Employers have no right to decide where the union established by their employees will operate.

³⁰ Available on the internet: http://www.kozsr.sk/?page=../tripartita/trip_13_4_2016

³¹ Labour Code No. 311/2001 Coll. of Laws (Zákoník práce č. 311/2001 Z. z.)

Right to collective bargaining

Employees have the right to collective bargaining only through the competent trade union body (Section § 229 of the Labour Code). Under the Slovak legislation only trade union bodies have the right to bargain and conclude collective agreements with employers. Company collective agreements regulated by the Act on Collective Bargaining³² stipulate working conditions including wage conditions and conditions of employment, relations between employer and employees and especially on more favorable terms than those stipulated in the Labour Code and other labour-law regulations. Relations between organizations of employers and employees are regulated by collective agreements of a higher degree.

Works councils and works trustee are new concepts in the Slovak legislation, only since 2003. Works council may operate at an employer, which employees at least 50 employees. Works trustee may operate at an employer, which employees less than 50 employees. Works council or works trustee have the right to negotiate and conclude an agreement (not a collective agreement) or to grant previous consent pursuant to the Labour Code only if working conditions or conditions of employment are not arranged by a collective agreement (Section § 233 of the Labour Code).

The law protects workers' representatives from measures that could damage them, including termination of employment contract, during the time of their term of office or during the six month after its termination.

The process of de-unionization

Restructuring and privatization of economy have had particularly adverse effects on the unionization of employees, because structural development break up the entities (undertakings) on which trade union identities and actions have been built. Large companies which had been built during socialist era with many thousands of employees were divided into smaller parts, restructured and farmed off to subcontractors. As the effect of this fragmentation, the traditional large trade union organizations at the enterprise level were broken up and old work collectives disintegrated. As a result of privatization and also restitution, especially in the trade area and part of public services, also emerging small businesses and small private shops have appeared as an unknown element of the society.

³² Act No. 2/1991 Coll. of Laws on Collective Bargaining as amended later

New owners and managers eradicate the membership in trade union to their employees or did not support trade union activities. Also the very easy way how to dismiss employees, allow to employers to hinder any unionization activities. The huge privatization process, which started immediately after the regime was changed, continued during whole decades and caused sharp increase of unemployment together with declining resources potentially available to pursue social goals. (Svorenova – Petrasova, 2005 : 33).

Many employees became disappointed with the development of economy and society after the political regime was changed. For majority of the people in Slovakia and certainly for most working women and men, the movement towards a market economy has been slow in delivering on their promises and has brought a big insecurity with very high level of unemployment, while wages were kept low. People became disappointed with the bad social situation in Slovakia and with the lack of ability of trade unions to act sufficiently when protecting the rights of employees and promoting their higher wages and better working conditions.

All above mentioned reasons lead to declining of a membership in the KOZ SR. In comparison with 1989, the proportion of membership has declined enormously, from 2 443 977 members in 1990 to 751 791 members in 1999. In 2006 the number of trade union members in Slovakia was only about 390 thousands. Presently it is supposed that the density in organized trade unions has dropped to about 10-15 percent. The largest trade union federations affiliated in KOZ SR are: the Metal Trade Union Federation, the Trade Union Federation of employees in education and science and the Slovak Trade Union Federation of health and social services.

Industrial relations

As every post-communist country, also Slovakia had to undergone major changes within its industrial system. Not only democratization of society and re-establishing private ownership of enterprises and companies had to be implemented into national legislation, but within a short period after transition process has started, also the *acquis communautaire*, the common EU legal system, had to be implemented as a basis of the EU integration process. Slovakia as the accession country to the European Union started to adjust its legal system. In present Slovakia the industrial relations are very similar to the Continental European with relatively well working social partnership.

Social partnership and collective labour relations

Compare to Western democratic countries social partnership was in Slovakia (as a part of common Czech and Slovak Federal state and since 1993 independent Slovak Republic) institutionalized belatedly. (Cambalikova, 1998 : 623). The Constitution of the Slovak Republic, which came in effect on 1 January 1993, guarantees the right to establish trade unions, freedom of association and the right to strike,³³ although the manner in which this right is exercised should be regulated by law.³⁴ Under the Act on Collective Bargaining the strike activity may only take place when collective negotiations break down or in support of other workers on strike. Due notice must be given to employers affected by an industrial action (Švec, 2013 : 22).

Since 1990, when the first changes were made in the Labour Code³⁵ and after the Act No. 2 on Collective Bargaining has been introduced into the legislation, the real content of *collective agreements* has been developed. Creation of social dialogue at the company or enterprise level was much easier as it already existed from the socialist era, even though at that time the most important issues, like for example wages, were not included in collective agreements. Working conditions, wages and other rights and obligations regarding employment relationship may be the subject of settlements reached under a collective agreement. Agreements which fall below the mandatory legal minimum standard (e.g. a minimum wage stated by law) are null and void. The collective agreement covers all employees, irrespective of whether or not they are members of a trade union and regardless of the date on which they joined the company. Individual employment contracts may not contain any provisions which contravene the terms laid down in the relevant collective agreement.

Collective agreements may be concluded for one enterprise or company by the trade union organization and the employer. For a sector of the national economy, covered by trade union federation on one side and by the employers' organization on the other side can be concluded a collective agreement of higher degree (sectoral collective agreement). There is also an *agreement concluded at the national level for state and public sector employees*, but it does not

³³ Constitution of the Slovak Republic, Article 37.

³⁴ The right to strike is regulated only in the case of collective bargaining and concluding a collective agreement in the Act No. 2/1991 Coll. of Laws on Collective Bargaining, as amended later.

³⁵ Labour Code, Act No. 65/1965 Coll. Of Laws

have the same character and obligatory content as collective agreements concluded under the collective agreement Act have, even though this national agreement has very similar shape.

Collective agreements must be established in writing and must be signed by the parties to the negotiations. The duration of the collective agreement has to be stated in it, but what is a valid term is not set by any legal regulation. The duration of the agreement being a matter of contracting parties, from beginning it was mostly for one year. Since 1990 many sectoral trade union federations recognized that it is more effective to conclude collective agreement for longer period and modify it in the course of the validity. Especially wages are adjusted regularly yearly usually in line with the inflation.

According to the Act on Collective Bargaining trade unions as well as employers can submit a proposal for a collective contract to their counterpart. The conditions and entitlements agreed in the collective agreement apply to all company's employees to the same extent, whether they are members of trade unions or not. The content of a collective agreement is based on the principle of contractual freedom and the autonomous status of the contracting parties. The subjects of a collective contracts are mostly defined in the Labour Code and related legislation. Conditions agreed in contracts must not be at lower level than stated in the labour legislation and the sectoral collective agreements. Legally binding status of a sectoral collective agreement can be extended to all employers in the relevant sector of economy with similar economic and social conditions by a regulation of the Ministry of Labour, Social Affairs and Family. Every sectoral level collective agreement should be deposited at the Ministry of Labour, Social Affairs and Family.

Labour legislation

Major changes in the political and economic systems of the Slovak Republic after 1989 called for the necessary reform of all legislation, including the labour law. Labour relations have been regulated by the Labour Code as detailed in Act No. 65/1965 Coll. on Laws, which was in effect from 1965 until the end of March 2002. First labour law reform started in 1990 by creating the essential prerequisites for the transition from a command to a market economy. Labour Code amendment, contained in Act No. 3/1991 Coll., reduced the number of cogent, compulsory Labour Code provisions, thus making more room for the application of contractual freedom in labour relations.

The necessity of concluding Slovak labour law reforms came about not only because of the planned separation of the public service from the civil service, but also because of other substantive issues. Re-codification of the labour law was also necessary for Slovakia's integration into European and international economic and social structures.

The legal status of employees in the Slovak Republic is regulated by the following two principal acts adopted by the National Council of the Slovak Republic:

Labour Code – Act No. 311/2001 Coll. of Laws

Civil Service Act – Act No. 400/2009 Coll. of Laws.

These acts reflect specific aspects of the legal status of employers, employees and legal relationships between employers and employees in the corporate sector and the civil and public service sectors.

On 1 April 2002 a new Labour Code has become effective, bringing substantial liberalization and deregulation of the Slovakian labour law. It has created the prerequisites for Slovakia's integration into the EU as it has included provisions from relevant EU directives. The new Labour Code is based on the fundamental social rights of citizens, embedded in the Constitution of the Slovak Republic, as well as rights embedded in the European Social Charter and in the Charter of Fundamental Social Rights of Employees, adopted at the appropriate EU platform in 1989. The new labour law of the Slovak Republic is in accordance with the International Labour Organisation Conventions which Slovakia has already ratified.

Social partners, the representatives of the Slovak Trade Union Confederation, as well as the Employers Association of SR, have been involved in the drafting of the new labour legislation. The final Draft was also the topic of bipartite and tripartite discussions between the social partners. However, before the act came into effect, employers had changed their attitude and criticized new Labour Code. The employers' organizations had asked the ILO for its opinion on certain legal principles of the new Slovak Labour Code.

More intensive pressure to amend the Labour Code came into view after the 2002 Parliamentary elections. *Right wing political parties* created a winning coalition and conforming employers' organizations complains and demands toward the labour legislation, government prepared a large amendment to the Labour Code, liberalizing employment contract and undermining the

security of employee in the employment relations. As the reply, trade unions members and representatives demonstrated for two weeks in front of the Ministry of Labour, Social Affairs and Family building, every morning greeting the minister with slogans against particular measures drafting to amend the Labour Code.

Since the new Labour Code, in 2002, came in power it has been amended in almost all areas. After 2006 election, won by *left wing political party*, new amendments, in favour to employees and trade unions has been prepared. After seven month social partners' negotiations the amendment of the Labour Code has been passed by the Parliament. Large part of it was focused on fulfilling requirements of the EU directives, the European Social Charter and ILO Conventions. The evaluation made by Miroslav Gazdik, the president of the Slovak Trade Unions Confederation, was: *“Not all of our expectations and politicians' promises were fulfilled;” however “the adopted Amendment to the Labour Code, from the qualitative point of view, is better legal norm. [It] bring into being better legal conditions for dignified and good work.”* (Gazdik, 2007 : 1). The most important articles provided better conditions for trade unions representatives at the enterprise level and keep further collective bargaining exclusively as a trade union matter. For workers the new amendment means more security at work places. The worst is the result in the overtime work issue, because not only employers, but also some employees did not agree with the limitation proposed by the KOZ SR and accepted by the government.

Labour market and wages

The high unemployment rate (in 1991 it jumped from 1.5 to 11.8%) since transition period had started was a direct result of the transformation of the economy and, in particular, the government's privatization efforts. The combined effects of eliminating workplaces, low investment in the economy and limited new job creation has resulted in a high level of joblessness throughout the country. During second half of nineties the active labour market measures cost was relatively high (e. g. 1.17% of GDP in 1996), however the unemployment rate did not decreased. At the beginning of 21 century expenditure on labour market measures decreased even though the unemployment rate went up and picked up to 19.8% in 2001.

Thanks to positive economic development and government's policy to force labour to take any vacant job by austerity measures and reducing social security benefits, the unemployment rate started to decrease. Also joining the EU, in 2004, allowed some unemployed to look for jobs in

other member states, which have had a positive effect to decreasing number of the unemployment rate.

Even though the favorable development of macroeconomic parameters in 2005, the labour market was the exception. Trends in unemployment rate, as well as development of real wages seemed not to be in accord with high economic growth. In 2005, the unemployment rate was 16.2%, still the second highest in the EU after Poland (according to data published by Eurostat).

During last ten years the unemployment rate has been successfully decreased, also thanks to financial support from the EU funds, and at the beginning of 2016 the unemployment rate fall down below the historical level and reached 9.64 percent.

During last 25 years the production rate has been growing in Slovakia much faster than wages in spite of the fact that there was no economical reason for that. The development of the *average monthly wage* in the national economy has been as follows:

Year	<u>1991</u>	<u>2000</u>	<u>2010</u>	<u>2015</u>
Euro	125.14	379.41	769	883

Integration into the European Union process

After the socialist regime in former Czechoslovakia collapsed at the end of 1989, the main goal of Slovakia became to merge firmly in the Western economic and political community and to accelerate its transformation toward a pluralistic society and a market economy. Within a short time Slovakia has been invited by the European Commission to attend the pre-accession process for the membership to the European Union.

However, many problems were related with this unification of the “Old Continent”. Every enlargement of the EU brought specific problems with it and the necessity to look for specific solutions. It was same also with the “huge” enlargement finishing in 2004 by joining the EU 10 new member states. It was clear from the beginning of the accession process that adaptation of post-socialist countries to conditions in the EU will be accompanied by large difficulties. More than 40 years of totally different economic and political conditions in which Central and Eastern European countries were developed created between them and the Western Europe in many directions such abyss to cross it will be neither easy no quick. It became clear that unavoidable transformation of the Eastern European economies has to be extensive and politically it will be also very painful.

For the Slovak government as well as for all accession countries it was pretty clear that there were significant differences between the EU 15 and post-communist countries and the accession would not be possible without some *fundamental reforms*. The main complications of the enlargement were especially facts that in Central and Eastern European countries live a large amount of citizens, that the agriculture has an important role in their economies and, in comparison with Western countries, CEEC are rather poor.

On the other side, also the EU member states had to provide principle reforms before enlargement because it could put in danger existing status of several powerful groups of citizens, which have specific interests. Unfavorable economic effects of enlargement, which would these forceful groups bear, would be, without doubt, transformed into political field by loosing sympathy towards those political parties which allowed the situation would change by this way. Unavoidable reforms has been concerning especially to agriculture and regional policy, which are very sensitive from the political point of view. (Šíbl, 1996)

To fulfill accession conditions every candidate country had to implement the EU legislation. During the process of the enlargement of the European Union, the *acquis* was divided into 31 chapters for the purpose of negotiation between the EU and the candidate member states. Social partners, the KOZ SR and the AZZZ (Association of employers' federations and unions), have been invited by the Slovak government, to take part in the advisory committees preparing materials about the implementation of particular EU legislation into the Slovak one for negotiators.

Integration into the European trade unions structures

The process of integration into democratic international trade unions organizations started almost immediately after the new trade union structures has been developed in transition countries.

In 1991, the trade unions in Czechoslovakia have been transformed into the Czech and Slovak Trade Unions Confederation. This newly formed Confederation has got a status of observer to the European Trade Unions Confederation. After the break-up of the Czech and Slovak Federal Republic in December 1992, the two national Confederations were established as successor organizations. In 1995 both national Confederations became the affiliate members of the ETUC

and their Europeanization process has started. The KOZ SR showed a deep interest in the EU issues particularly through the ETUC quite long before the Slovak Republic has applied for the membership to the EU.

That time member states (EU 15) “opened the door” for majority of the post-communist countries by promising possibility to join the EU. To motivate applicants to take necessary reforms before approaching the EU, the set of requirements in the area of legislation, economy, liberalization as well as democratic conditions has been created. As the applicants step by step were fulfilling stated conditions they were invited to start the accession negotiations.

Because of the political situation in the SR, the EU decided to postpone the start of accession negotiations in 1997. Further democratization process after 1998 election the trust towards Slovak political development allowed the EU renews the dialogue about accession with the Slovak government. On 1 May 2004 the biggest enlargement of the EU at ones became the truth and among 10 new member states of the EU was also the Slovak Republic.

The attitude of the KOZ SR toward the EU integration

The KOZ SR was one of the most pro-integrationist non-governmental organizations in acceding Slovakia. This very desirable status of our state also the KOZ SR helped to reach. Since the negotiations about accession started, the priority of the international policy of the KOZ SR was the integration into the EU and majority of tasks and activities were concentrated into this aim.

Being the affiliate to the ETUC, the KOZ SR, has got the space to the elected functionaries as well as trade unions experts to learn the goals of trade unions at the EU level and how the national trade unions interests are co-ordinated at the international level. Not always the opinions and requirements were same or similar from different trade unions and from different countries, but it was the role of the ETUC to formulate common positions for the profit of all European trade unions members and workers. The ETUC membership enables the KOZ SR to take part in creation, respecting and enforcing of the labour law and social policy standards at the EU level as well as at the national level.

At the national level there was created the Integration Committee of the KOZ SR, with the support of the ETUC and the European Commission. Members of this Integration Committee discussed and prepared positions of the KOZ to the materials, legal proposals and policy

programs of the ETUC in relation with the future membership of the Slovak Republic in the EU. Its role was also to inform trade unions federations and all members of trade unions about the accession process and the attitude of KOZ SR and the ETUC towards the most important decisions taken by the Commission.

During whole accession period, KOZ SR as well as trade unions federations, actively co-operated with trade unions from the EU member states as well as with trade unions from other candidate countries, organizing seminars, training activities, conferences and many of these activities and contacts continue to be vital also after Slovakia joined the EU.

The KOZ SR was very active also at the national level. Regularly informed trade unions members and all citizens about the EU activities related to interests of workers and all citizens. In 2001, there were the Slovak representatives invited to become members of the Economic and Social Committee of the Commission of the European Union and KOZ SR representatives are among them. During the accession process the representative of the KOZ has been member of the Consultant committee of the Ministerial Council of the Slovak Government for the European Integration. Also in the National Convent, organized in 2002, there was a representative of KOZ SR.

Later on KOZ SR addressed public before the referendum about accession into the EU has been hold to present a support of trade unions to the membership of Slovakia into the EU. After accession the KOZ SR actively promoted the participation of citizens on the election to the European Parliament, which was expected very low, and unfortunately the expectations were fulfilled because of disappointment of electorate with the result of the national election and the following liberal development in the country.

In 2005, before the Proposal of the Treaty establishing a Constitution for Europe the KOZ SR has publicly informed its membership as well as all citizens the support towards this Treaty, welcoming the social dimension of it and inclusion of the Charter of basic rights into it.³⁶

³⁶ Informačný spravodajca KOZ SR (2005): "Stanovisko KOZ SR k prijatiu Ústavnej zmluvy Európskej únie", Bratislava: KOZ SR, p. 1.

Membership in other international trade union organizations

During socialist era the co-operation among socialist and capitalist trade unions practically did not exist, even between the nearest neighbors, like Czechoslovakia and Germany or Austria, not. From time to time, some the high level delegations had been exchanged, but there were very formal and without any practical effect. It was not desired by the socialist trade unions leaders, loyal servants of communist parties, to build cooperation and develop friendship with trade unionist from capitalist countries. As a result, the trade unions in Slovakia has lost contacts with more experienced trade unions from more economically developed countries, build up on democratic principles, which caused a serious delay in their own social and professional development.

After the democratization process has started the trade unions umbrella organizations in the Czechoslovakia and later on in Slovakia became affiliated to the ETUC. Presently the KOZ SR is also member of the ICFTU. It intensifies co-operation with the Trade Union Advisory Committee (TUAC) operating at the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). The KOZ SR has also a strength co-operation with the International Labour Organization. Every year social partners, the government, the trade unions and the employers' organizations representatives participate on the annual conference of the ILO, discussing a series of world of work issues.

Conclusion

Slovakia, as one of the 10 new EU member states from Central and Eastern Europe, have made the institutional reforms embodied in the *acquis communautaire*, including developing institutions of social dialogue under the pattern of the old EU member states.

During last 25 years, thanks to the existing institutions of social dialogue among the social partners in Slovakia, the country was able to bear the strain of achieving all those targets related to democratization process and accession to the European and the International institutions and structures.

References

- CZÍRIA, L. *The organisation of the social partners*. EIROline (European Industrial Relation Observatory on-line), 2002.
- GAZDÍK, M. *Naše úsilie nebolo márne!* Informačný spravodajca KOZ SR. Bratislava: KOZ SR. 2002, č. 44.

HRDLIČKA, O. *K dějinám odborového hnutí v Čechách, na Moravě a na Slovensku - To the History of the Trade Unions Movement in the territory of Czechia, Moravia and Slovakia.* Praha: Fridrich Ebert Foundation, Bonn, branch in Praha, in cooperation with the Czech and Moravian Chamber of the Czecho-Slovak Trade Unions Confederation, 2002.

JURINA, Ľ. *Demokratické odbory na Slovensku (Democratic Trade Unions in Slovakia).* Bratislava: KOZ SR, 1992.

KOLLÁR, J. *Viesť kvalitný sociálny dialog.* In: *Informačný spravodajca.* Bratislava: KOZ SR č. 78, 2012.

ČAMBALÍKOVÁ, M. *Slovak Social Partnership in the Transformation and Integration Process.* In: *Slovak Sociological Review*, 2012, Vol. 30, No. 6.

OLŠOVSKÁ, A. et al *Kolektívne pracovné právo.* Bratislava: FES, zastúpenie v SR, 2014.

SVOREŇOVÁ, M. *The development of trade unions in Slovakia during the last decade.* In: *South East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 2000, Vol. 3, Nr. 2.

SVOREŇOVÁ, M. – PETRÁŠOVÁ, A. *Social Protection Expenditure and Performance Review. Slovak Republic.* Budapest: ILO-CEET, 2005.

ŠÍBL, D. *Európska Únia a Slovensko, problémy, dokumenty, otázky.* Bratislava: SPRINT, 1996.

UHLEROVÁ, M. *Odbory na Slovensku po roku 1989 v kontexte sociálneho partnerstva.* Banská Bystrica: UMB. 2012.

Application problems in performing a function of an employee representative

Adam MADLEŇÁK, Ľubica HULAJOVÁ³⁷

Introduction

The Amendment to the Labour Code with effect from January 1, 2013 has brought significant changes to the legal regulations of collective industrial relations. Some of the newly drafted provisions mainly those concerning releasing of employees to perform the duties of trade union representatives are formulated in a very complex way and in connection to them various unclear explanations or vagueness appear resulting in their inappropriate implementation. Possible misconduct may not only lead to breakage of legal obligations but also to imposing penalties by inspection bodies - in this case by the relevant work inspection office. Following the above mentioned, we try to clarify some of the key changes in the Labour Code while also taking into account the practical dimension in the content of collective (bargaining) agreements.

I. Union membership, termination of employment relationship and competences

The basic premise void also after the last Amendment of the Labour Code is the statement that lawmakers did not find the courage to take on a systematic approach to any of the industrial relations and thus, we may again witness just formal changes in provisions without considering the mutual and logical follow-up of industrial institutes. Empirical evidence is provided not only by the unresolved legal personality of employee council or by the issues concerning the legal authorisation of social partners, as well as by the missing legally binding content structure of collective (bargaining) agreements, or by the effectiveness or ineffectiveness of legal proceedings when breaking the legally binding procedures (such as failing agreement of employee representatives e.g. uneven working time scheduling). The most positive aspect of the Labour Code amendment, without any regard to subjective attitude on the importance and work of the employee representatives from the employers' point of view, is most of all the reform of the biggest shortages of the so called Mihal's Labour Code Amendment in effect since September 1, 2011.

³⁷ PhDr. Adam Madleňák, PhD., Mgr. Ľubica Hulajová, PhD., Faculty of Mass Media Communication, University of SS. Cyril and Methodius in Trnava.

Concerning the relations to the employees themselves the amendment of provision § 41 sec. 6 of the Labour Code has to be mentioned, as it re-introduces the prohibition for employers to request from a natural person in pre-contractual relations prior to the conclusion of the employment contract, e.g. in the selection proceedings, information related to pregnancy, family circumstance and integrity (if it is not required for the performance of work), political, trade union and religious affiliation. In case of the breach of obligations arising for employer from Sec. 1 § 6 of the Labour Code, a natural person has the right to adequate financial compensation. § 41 Sec. 6 was a synonym for the most important failure of the legislature in the context of compliance with international commitments of the Slovak Republic.

For some employers trade union membership or just positive attitude towards trade unions was an obstacle to gain a job position. As a result, some employers worked out a declaration including obligation for employees not to get engaged (or not to establish) trade union organisation in the workplace and a statement that the only form of employee representation in the workplace will be the employee council. This was to be signed together with all the necessary documents required by signing an employment contract. The procedure on the side of employers is evidently contrary to the Labour Code and the Constitution of the Slovak Republic, since the latter one prohibits any discrimination on grounds of trade union membership and at the same time this arrangement is contrary to § 17 of the Labour Code and thus, invalid since employees had given up their rights in advance, which the law order does not allow.

The legal state of affairs after 1 September, 2011 de facto created a situation, when employees afraid of losing their jobs did not established trade unions to protect their rights in the workplace. Therefore, it does not constitute any challenge to identify contradictions in e.g. § 11 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedom, in the Charter of Fundamental Social Rights of Workers Community, Charter of Fundamental Rights of the European Union or the conventions and declarations of the International Labour Organisation³⁸.

³⁸ ILO agreement. 11 on Freedom of Association in agriculture, ILO Convention no. 87; Freedom of Association and Protection of the Right to Organise; ILO Convention no. 98 The Right to Organise and Collective Bargaining, ILO Convention no. 135 'Representatives employee agreement ILO. 141 of workers' organizations in agriculture, ILO agreement. 154 on the promotion of collective bargaining, the ILO Declaration Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Strengthening the position of employee representatives after 1 September, 2011 can be identified also by re-introduction of the abolished § 74 of the Labour Code which states that termination of an employment contract or immediate termination shall become the subject of negotiations between the employer and the employee representatives. Failure to comply with the prescribed procedure for termination of employment in the Labour Code is sanctioned by the invalidity of the given legal acts and employees are entitled to damages under § 77 et seq. under the Labour Code. Despite lingering objections of employers toward the existence of above mentioned provision of Labour Code who are reasoning that it causes additional cost for employers and it delays the process of dismissal, application of this provision has a significant importance for employees. Mainly in the period of lingering economic recession employees do not comply with the conditions of employment termination as exhaustively stipulated in § 63 of the Labour Code and they regularly disguise the real state of affairs. By negotiating the termination of employment, the employee as a party injured/ the weaker party of the industrial relation, is given a possibility to ascertain the reasons for termination of employment (the written form of termination of employment is often reduced to announce names of people who are affected, and completely lacks factual justification) and is provided with appropriate time to employ legal means to protect his/her rights through employee representatives or in the court.

The pivotal point of the new approach to Labour Code (void till present) is redefining mutual relations among various forms of employee representation in the workplace. The original legal state of affairs with effect from 1 September, 2011 introduced the strengthened position of other forms of representations at the expense of trade unions, above all of the employee council. When in one workplace carry out their activities both the employee council and trade union organisation, the Amendment to the Labour Code with effect from 1. January, 2013 in § 229 sec. 7 says that the employee council is only entitled to the right to obtain information and the right to negotiate, and the trade union organisation has the right to collective bargaining, the right to participate, control activities and get informed.

It is essential to mention the practical impact of an employee council. Employee council is from the perspective of the addressees of legal norms considered as a certain alternative form of

employee representation in the workplace mainly due to § 11 of the Labour Code which makes it one of the employee representatives.

§ 233 sec. 1 defines employee council as a body representing all employees of an employer. From the present definition is apparent that an employee council is not a formalised representative body of employees (the term body is not correctly used), it is only a certain form of employees grouping that has been established to protect their rights (mainly to deliver necessary information to employer) that is given no relevant legal authorisation.³⁹

Employee council (employee fiduciary) does not dispose of legal subjectivity as in case of a trade union organisation which acquired its status as civic association on the basis of the Act N.83/1990 Coll. on Associating of citizens in the form of civic associations. Employee council is not a legal subject as it is in case of a trade union organisation, and thus it is not allowed to conclude agreements, enter legal relations, conduct legal acts, it is not allowed to become a party and thus, consequently is not allowed to be liable for damage. (Toman, 2013 : 379 – 403). Any legal acts carried out by an employee council are not legally relevant and binding for an employer and thus employer is not authorised to carry out additional operations.

Although the Labour Code in a number of provisions and industrial institutes refers to the consent or agreement with an employee representative (where theoretically the trade union organisation, employee council and employee fiduciary should belong to, in compliance with § 11 of the Labour Code), in fact only the trade union organisation may execute such a legal act towards an employer as the employee council does not dispose of the required relevant legal subjectivity. Therefore, provision § 229 Sec. 4 of the Labour Code is misleading as it assumes that through union organisation bodies, employee councils or employee fiduciary employees participate in creating just and satisfying working conditions through co-deciding, negotiating, controlling and having rights on information. With regard to the existence of legal subjectivity, employee council or employee fiduciary may only employ the right on information, however, they are not allowed to execute any legal acts.

³⁹ Directive. 2002/14 / EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, the legal basis for constitution other forms of employee representation at the workplace in individual Member States EU (mainly works councils). The wording of the Directive that its purpose It was down a general framework for employee involvement in the company particularly through the sharing of information and implementation of social dialogue. Any national laws referring to the Directive, which they declared certain forms of employee representation at the workplace option collective bargaining or conclude agreements with a collective agreement are in conflict with it.

II. Releasing of employees for performance of the duties of employee representative

However, from the theory of labour law point of view as well as the company praxis itself, one of the most controversial changes become a new conception of “releasing of legal persons to perform the duties of employees representatives” in companies. The original wording of the Labour Code assumed that setting the time necessary to perform the duties of employee representative in a company was the subject of mutual agreement between the particular form of employee representation in a workplace (by trade union organisation, employee council or employee fiduciary) and employer, whereas the law admitted also differentiation of such a leave granted according to employer’s commitment to pay or not to pay an employee the pay compensation.

However, leaving the extent of the leave exclusively to the agreement between the employer and e.g. the trade union organisation had caused two problems. On the one hand, it happened that until the agreement had not been concluded, many of the provisions of the Labour Code on employee representatives’ competencies had been obsolete in praxis, as the employee representative had not been created enough space for performing the duties of employee representative and their performance was rather formal. Another trouble spot lied in collective bargaining between the authorised subjects, when the extent of the leave had become an obstacle to come to a desired consent in the collective (bargaining) agreement on other employees requests.

As a consequence of the above outlined facts, the lawmaker prepared a new model of defining conditions of the leave which an employer is obliged to provide to a person to perform the duties of employee representative. Despite this fact, the consent between an employer and employee representatives on determining the extent of the leave is henceforward preferred, a new mechanism of determining the leave in case of non-consent has been introduced.

In the context of differentiation of persons authorised to take leave provided by an employer we have to define such terms as trade union organisation, trade union organisation body and employees – the members of the trade union organisation. In this particular case the trade union organisation is a classical employee representative in the workplace and its members are all employees who filled in an application form and joined the trade union organisation, who pay

membership fees etc. An employer is not authorised to be given information on neither the list nor the number of members. The trade union organisation in the particular workplace is represented by the “trade union organisation body“ formed by elected trade union representatives.

The provision §230 Sec. 1 of the Labour Code says that the trade union organisation is obliged to provide a list of their trade union organisation body members to an employer. Members of such a trade union organisation organ consist of e.g. a head of a basic trade union organisation unit, a deputy to a head of a basic trade union organisation unit, members of a basic trade union organisation unit, according to the structure of the trade union organisation. The leave with a pay compensation under § 240 will be granted only to elected members of the trade union organisation body for performance of the duties of employee representative (e.g. to attend basic trade union organisation unit meeting and so on.) – only to trade union organisation functionaries, not primarily to all trade union organisation members in the company, whose number can be and in fact also is, multiply higher. However, we have to point at the fact that the granted leave may also include the time needed for the regular annual conference of the basic trade union organisation and their representative who are under the internal regulations of the union organisation entitled to participate (e.g. at elections of committee members and so on).

The new provision § 240 Sec. 3 introduces a concrete time frame, which can be applied for short-term as well as for long-term releasing of employees to perform the duties of an employee representative. An employer is obliged by law to grant a leave with a pay compensation to a member of trade union organisation body for the time agreed between the employer and the trade union organisation. The employer and the trade union organisation conclude an agreement (it may be also a part of the collective agreement), in which they settle time during which particular members of the basic trade union organisation unit committee or employees council members (employee fiduciary) get the leave.

However, in praxis the Labour Code does not stipulate the way the leave is calculated and let it be a part of the agreement between an employer and employee representatives, not only in the context of its extend, but also concerning its character. It must be said that this does not concern only the difference between particular forms of employee representation in the workplace but also e.g. among trade union organisation themselves with regard to an employer

they work for as well as to the trade union to which the basic trade union organisation unit belongs to. The need to use granted leave is different as the number of representatives working for different employers vary and the leave is granted for all persons performing the duties of employee representatives with the particular employer.

Therefore, by negotiating the leave it is advisable to take as a basis the total need of leave for all committee members of the basic trade union organisation or employee council accumulated for the whole calendar year. Accumulated time acquired in this way is afterwards divided into calendar months and consequently for particular members.

From the practical point of view, it is appropriate to state in the agreement that the granted leave will be spent by committee members of the basic trade union organisation or employee council members (employee fiduciary) in the relevant month according to the necessity as the real necessity of the leave may vary in individual months. The need of spending the leave scheduled for individual persons in the given month should be announced to the employer by the employee representative well in advance (in praxis is usually agreed a period of at least 24 hours in advance).

At the same time it must be said that by negotiating the leave with pay compensation, non-spent leave may be forwarded to the following calendar months for the purpose of further granting of pay compensation in case such a possibility is agreed on with the employer in compliance with provisions § 240 Sec. 3 of the Labour Code.

In case there is no consensus on the extent of the granted leave for employee representatives, employer is obliged to grant a leave with pay compensation in the extent of 15 minutes for each employee, whereas the outcome for calculation is the average number of employees who worked for the employer in the previous calendar year. But also in the above mentioned case, the conditions under which committee members of basic trade union organisation unit or member of employee council (employee fiduciary) will spend their leave (similarly as in case of previous agreement on the leave extent) should be agreed on with the employer.

All employees without any regard to union membership as well as part time employees working for an employer only under part time employment contract are included/ calculated.

In compliance of § 240 employees on maternity or parental leave are not included in the average number of employees as they are standardly as well as for statistical purposes excluded from the employer's evidence of employees. Understandably, employees working for the employer during their absence due to maternity or parental leave are included.

When there are more parallel employee representatives, e.g. more basic trade union organisations, or a trade union organisation and employee council, those have to agree on allocating the leave among more employee representatives. In case no agreement is achieved, the mediator appointed has to make the definite decision. The decision on allocation of the leave among more employee representatives is made on the principle "15 minutes for each employee".

However, the Labour Code does not stipulate the way of determining a mediator, only assumes that both parties agree on the mediator which is quite confusing. Thus, from the wording of the Act it is not clear, whether the mediator in the particular case may be any given natural person, or it has to be a mediator registered in the list of mediators and arbitrators of collective bargaining in compliance with the Act N.2/1991 Coll. on Collective bargaining.

Since the Labour Code in provision § 240 does not include any direct reference to the Act on Collective Bargaining, we believe that in provision § 240 a new general term „arbitrator“ for the purpose of deciding on allocation of the leave among the particular forms of employee representation in the workplace is introduced and that it is different from already used arbitrary mechanism in compliance with the specific legal regulation without any need for fulfilling specific conditions for the performance of the arbitrator function.

Inappropriate introduction of a new arbitrary institute without any specification of the conditions the person has to fulfil, is evident and is only emphasised by the absence of resolution of the dispute. In case one of the parties does not agree with the arbitrary decision on allocating the leave granted for objective or subjective reasons (e.g. for arbitrator bias).

The Labour Code does not include any other possibility to appeal against the arbitrator's decision as it is in case of above mentioned Act on Collective Bargaining, when both parties may implead to the Regional Court.

In case it is agreed on with the trade union organisation in the collective (bargaining) agreement, or in the agreement with the employee council, the non-spent leave may be financially

compensated by the employer. Otherwise, the financial compensation for non-spent leave is not granted. When calculating the compensation, the number of non-spent hours of days off of the concrete committee member of the basic trade union organisation, members of employee council or employee fiduciary is considered. The financial compensation is calculated from the average pay of that member performing the duties of an employee representative, who had not spent his individually set extent of leave. It is recommended to arrange the compensation for non-spent leave.(from the employee's point of view, of course) so that it will be granted at the end of the calendar year after the whole spending of the leave has been summarised.

As the Labour Code does not set the way how the financial compensation for the non-spent leave should be paid, practical experience grounds that it may be paid by the employer into the account of a trade union. In this case are the trade union or the employee council obliged to file a tax return and pay income tax and use the retained financial means for funding trade union organisation activities. Other possibility is to pay the financial compensation into the relevant trade union account under which the trade union organisation is registered and consequently the particular trade union should be obliged to file a tax return and pay the income tax on the received financial means. Afterwards the retained financial means should be used for financing basic trade union organisation activities.

Conclusion

The above outlined issues dealing with implementation of collective industrial relations are just empirical evidence of the essential complexity of the labour law which application becomes a challenge not only for lawyers themselves but mainly for personnel employees and employers. Many commentaries and outcomes are just aimed at the individual industrial relations mainly due to missing experience with performance of employee representative in companies. The recommended approach to implementation of industrial relations has to diverged from the addressees of legal norms to perception of mutual relations among particular forms of employee representation in the workplace, their legal grounding a competencies which they are awarded by the law order following the legal relevance of their results.

References

TOMAN, J. The works council - creation, operation, extinction. In: *MPP – Personnel and payroll consultant entrepreneur* č. 6-7/2013.

Social Partnership in 21st Century: the Ways Forward
Sociálne partnerstvo v 21. storočí: cesta vpred

OLŠOVSKÁ, A. The status and activity of employees' representatives. In: *Debates young lawyers*. Olomouc: University of Palacký, 2007.

DOLOBÁČ, M. a kol. *Selected questions of social law of the European Union*. Košice: University of Pavol Jozef Šafárik in Košice, Faculty of Law, 2012.

Slovak/Czech section

Slovenská/Česká sekcia

Peniaze majú slúžiť, nie vládnuť!

Jozef KOLLÁR⁴⁰

Ľudia dnes hľadajú viac, než výplatnú pásku.
Chcú, aby sa s nimi zaobchádzalo ako s ľudskými bytosťami.
Môže to znieť ako samozrejmá, ale mnohým zamestnávateľom to ešte nedošlo.“
(Mitchell Thall)

Z pohľadu pracujúceho človeka (zamestnanca) sa venuje neadekvátna pozornosť jeho pracovnému prostrediu a s ním spojeným skutočnostiam. Na Slovensku dlhodobo chýbajú ucelené štúdie, ktoré by objektívnym spôsobom popisovali celkový stav a vývoj zamestnaneckého prostredia, pričom sa jedná o celý komplex faktorov, ktoré ovplyvňujú jeho kvalitu. Pri posudzovaní stavu ekonomiky a hospodárskeho vývoja sa zjednodušene prihliada na základné makroekonomické ukazovatele, ktoré však nevyjadrujú skutočnú životnú úroveň zamestnanca. Aj pri prijímaní právnych úprav sa prihliada predovšetkým na dopady na verejné financie, na podnikateľské prostredie a vplyvy na zamestnávateľov, prípadne na znižujúcu sa konkurencieschopnosť krajiny. Sociálne dopady, resp. vplyvy na zamestnancov sa často posudzujú len okrajovo, bez hlbších súvislostí. Pritom zabezpečenie udržateľného a rovnovážneho rastu je čoraz viac závislé na práci kvalifikovaných a motivovaných zamestnancov, ktorí sú ochotní a schopní aktívne pristupovať k technickým, technologickým a organizačným inováciám v prospech produkcie tovarov a služieb. Zamestnanci pracujúci v primeraných podmienkach sú dôležitým predpokladom produktívnej činnosti podnikov, organizácií a odvetví národného hospodárstva.

Ekonomické ciele nemôžu byť v konflikte s cieľmi v oblasti pracovných podmienok, pretože zdravotné ohrozenia, neadekvátna pracovná záťaž, časová tieseň a ďalšie pracovné riziká zvyšujú zdravotné ťažkosti, absentérstvo, nežiaducu fluktuáciu a „vyhorenie“ zamestnancov, čím znižujú ich výkon, ktorý sa v konečnom dôsledku prejaví na trvalom poklese produktivity⁴¹.

⁴⁰ Jozef Kollár, prezident Konfederácie odborových zväzov SR, Slovensko.

⁴¹ Trexima: Informačný systém o pracovných podmienkach. Pravidelné ročné výberové zisťovanie. MPSVR SR. 2007 – 2014. Dostupné na internete: <http://www.trexima.sk/new/statisticke-zistovanie-o-pracovnych-podmienkach.php>; cit-online [10.03.2015]

Aj z toho dôvodu KOZ SR každoročne analyzuje vývoj zamestnaneckého prostredia a dopady legislatívnych zmien na jeho stav, čo v konečnom dôsledku poskytuje ucelený obraz o pracovných podmienkach, odmeňovaní, spolupráci medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, formách podnikovej sociálnej politiky, ako aj oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Slovensko má siedmu najvyššiu mieru nezamestnanosti spomedzi krajín Európskej únie. Aj preto je cieľom Slovenska v oblasti nezamestnanosti dosiahnuť priemer EÚ. Nie je to však jednoduché, pretože aj ostatné členské krajiny medziročne znižujú mieru nezamestnanosti. Navyše štruktúra nezamestnanosti je veľmi nepriaznivá. Stále pretrváva vysoká nezamestnanosť mladých ľudí (zhruba 16% zo všetkých nezamestnaných) v dôsledku nesúladu potrieb vzdelávania a trhu práce. Kritickú skupinu tvoria aj nezamestnaní nad 50 rokov (takmer 26% zo všetkých nezamestnaných), ktorých počet narastá aj v súvislosti s posúvajúcou sa vekovou hranicou odchodu do dôchodku. Viac ako polovica nezamestnaných je v evidencii úradov práce dlhšie ako 12 mesiacov, pričom najpočetnejšiu skupinu z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie (niečo cez 40%) tvoria tí, ktorí sú v evidencii viac ako 48 mesiacov (viac ako 4 roky). Napriek klesajúcej miere nezamestnanosti ich počet v roku 2015 narástol a je veľký predpoklad, že títo uchádzači o zamestnanie sa nikdy nevrátia na trh práce.

Vzhľadom na poskytnutie uceleného obrazu o životnom cykle zamestnanca je potrebné posudzovať zamestnanecké prostredie v niekoľkých rovinách, a to ich mzdové, pracovnoprávne a sociálne podmienky. Je potrebné analyzovať pracovné prostredie vrátane väzieb medzi pracovnými podmienkami, makroekonomických prostredím a stavom a vývojom na trhu práce.

Vyprodukované „bohatstvo“ krajiny pohlcujú zisky firiem

Z hľadiska zamestnaneckého prostredia a životnej úrovne pracujúcich je kľúčovým ukazovateľom podiel miezd na HDP. Vyjadruje totiž, akú časť z hospodárskeho rastu dostanú zamestnanci v podobe mzdy. Na Slovensku je HDP „ťahaný“ ziskami firiem, to znamená, že z „bohatstva krajiny“ si najviac berú firmy v podobe ziskov. Podiel miezd na HDP je na Slovensku piaty najnižší z krajín EÚ a spomedzi krajín V4 má nižší podiel len Poľsko. V slovenských podmienkach je veľmi nízke ohodnotenie zamestnancov, ktoré nejde na úkor ani tak investícii, ale rastúcich ziskov firiem, ktoré sú spojené s „pohlčovaním“ vysokej produktivity práce a na úkor zamestnanosti. Väčšina krajín EÚ má podiel miezd na HDP nad

45%. Naopak podiel ziskov firiem na HDP je na Slovensku 3. najvyšší v EÚ a najvyšší v krajinách V4.

Šetrenie nákladov na úkor zamestnancov

Z dôvodov tzv. optimalizácie a flexibility, presnejšie, aby si firmy šetrili mzdové náklady, bola najmä v krízovom období veľká časť zamestnancov pracujúcich na plný pracovný čas presunutá na iné formy práce. Oproti roku 2008 sa ich počet viac ako zdvojnásobil. Firmy presúvajú zamestnancov z plného pracovného času na kratší. Zatiaľ čo časť zamestnancov môže vyhľadávať takúto formu pracovného času, časť zamestnancov má problém nájsť si dodatočný úväzok, nakoľko vyplatená mzda z takéhoto úväzku nepokrýva ich životné náklady. Ďalšou deformáciou trhu práce je práca na dohody, keď sa pomocou dohôd obchádzalo platenie odvodov. V súčasnosti sú už aj takíto zamestnanci povinné posteni na účely nemocenského a dôchodkového poistenia, ako aj poistenia v nezamestnanosti či zdravotného poistenia. Výnimkou sú študenti a poberatelia starobných, invalidných a výsluhových dôchodkov. Z povinného poistenia zamestnancom plynú aj nároky – napríklad na dávky nemocenského poistenia, vrátane nároku na náhradu príjmu počas prvých 10 dní práceneschopnosti, na dávky v nezamestnanosti a samozrejme i na dávky z dôchodkového poistenia. Toto opatrenie sa prejavilo vo výraznom poklese počtu pracujúcich na dohody o vykonaní práce a pracovnej činnosti.

Mzdové náklady = „záťaž pre slovenských zamestnávateľov?“

Slovensko má siedme najnižšie priemerné náklady na zamestnanca spomedzi 31 krajín Európy - vo výške 8,50 € na hodinu, čo je aj aktuálna výška minimálnej hodinovej mzdy v Nemecku. Z krajín V4 má vyššie náklady len ČR. Z pohľadu európskeho porovnania má Slovensko relatívne vysokú produktivitu práce (tvorí až 80% priemernej produktivity v EÚ), ale má 7. najnižšiu minimálnu, aj priemernú mzdu. V porovnaní s priemerom EÚ tvoria slovenské mzdy len 1/3 európskych. Európsky štatistický úrad sleduje aj pomer medzi minimálnou a priemernou mzdou u relevantných krajín. Z tohto porovnania vyplýva, že spolu s Českom máme najnižší podiel minimálnej mzdy na priemernej, čo je v rozpore s odporúčaním Európskeho výboru sociálnych práv, aby minimálna mzda dosahovala aspoň 60% priemernej mzdy. Výbor navyše prišiel k záveru, že situácia v SR nie je v súlade s článkom 4 §1 Európskej sociálnej charty, keďže minimálna mzda nezabezpečuje dôstojnú životnú úroveň. Argumenty, že každé zvýšenie platu alebo minimálnej mzdy zníži konkurencieschopnosť slovenských podnikov a bude likvidačné neobstojí.

Mzda ako motivačný faktor

Narastajúci podiel základnej mzdy je pozitívny ukazovateľ, keďže základná mzda nie je ovplyvnená žiadnymi kritériami a ide o tú časť mzdy, ktorú má zamestnanec garantovanú. Rôzne príplatky, náhrady mzdy a odmeny sú ovplyvnené zákonnými nárokmi, nárokmi vyplývajúcimi z kolektívnych zmlúv, alebo sú podmienené výkonnosťnými, prípadne subjektívnymi faktormi. Zvýšenie základnej mzdy by však nemalo ísť na úkor znižovania ostatných príplatkov, ako prémie, odmeny a náhrady mzdy. Ide najmä o prípady, keď sa náhrady stávajú súčasťou základnej mzdy, ale nezodpovedajú skutočnému výkonu zamestnanca.

Príplatky nad rámec zákona

Rozsah zákonom garantovaných rôznych foriem príplatkov je nepomerne väčší vo verejnom sektore oproti súkromnému. Ten upravuje Zákonník práce, pričom priaznivejšie podmienky je možné dohodnúť v kolektívnych zmluvách. Ide napríklad o mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu alebo nedeľu, kde sadzba dosahuje 41,6% priemerného zárobku. Z uvedeného vyplýva, že zákonná úprava, ktorá by nariaďovala príplatky pre zamestnancov pracujúcich v sobotu alebo nedeľu by mohla byť určená minimálne vo výške 50% priemerného zárobku a firmám, ktoré ju už poskytujú, by nevytvárala dodatočný náklad. Firmy, ktoré nechcú, alebo nemajú možnosť takúto náhradu poskytovať by prerušili na víkend činnosť a zamestnanci by mali nárok na odpočinok.

Pohľad na „neúmerné“ daňovo-odvodové zaťaženie

Všeobecne možno povedať, že máme vysoké daňovo-odvodové zaťaženie faktoru práce. V porovnaní k hrubému príjmu (ako percento hrubého príjmu) má Slovensko síce 4. najnižšie daňové zaťaženie v EÚ, ale 11. najvyššie odvodové zaťaženie. Odmena za vykonanú prácu, ktorú nakoniec zamestnanec dostane, zostáva na Slovensku veľmi nízka. V európskom porovnaní má slovenský zamestnanec stále 7. najnižší čistý príjem a odvodové zaťaženie k priemernému hrubému príjmu je 12. najvyššie v rámci EÚ. Od 1.1.2015 sa síce začala uplatňovať odvodová odpočítateľná položka, ktorej cieľom je zvýšiť čisté príjmy, ale týka sa len zamestnancov s hrubým príjmom do 570 €/mesačne, na priemerných príjmoch sa jej účinok neprejavil.

Forma pracovného času ako benefit

Konto pracovného času začali využívať asi 4% organizácií, v roku 2015 to bolo 4,4%. Zavedený pružný pracovný čas má 25,1% organizácií. Pružný pracovný čas je považovaný za jeden z benefitov, ktorý zamestnávateľia svojim zamestnancom poskytujú. Dáva zamestnancom možnosť rozvrhnúť si prácu podľa svojich potrieb. V európskom porovnaní má Slovensko 7. najdlhší pracovný týždeň. Dlhší má len Poľsko či Česká republika. Zamestnanci krajín EÚ odpracujú v priemere 36,3 hodín týždenne. Zamestnanci zamestnaní na plný pracovný úväzok odpracujú v priemere 40,3 hodín týždenne a na kratší pracovný úväzok je to v priemere 20,5 hodín.

Dovolenka – čas na regeneráciu často supluje PN-ku

Dovolenka je významným faktorom ovplyvňujúcim zdravie a výkonnosť zamestnanca. Takmer 26% firiem poskytuje svojim zamestnancom dovolenku nad rámec Zákonníka práce vo výmere 5 dní. Osoby, ktoré dovŕšili 33 rokov, majú automaticky nárok na ďalších 5 dní dovolenky. Táto úprava síce spôsobila, že niektoré firmy prestali poskytovať ďalšiu dovolenku nad rámec Zákonníka práce, zároveň však majú zamestnanci garantované zvýšenie dovolenky v produktívnom veku a zvyšuje sa súlad pracovného a rodinného života.

Štrajk - ústavný nástroj na presadzovanie práv si zamestnanec „zaplatí“

Právo na štrajk zamestnancovi zaručuje Ústava SR. Ide o nástroj na ochranu ekonomických a sociálnych záujmov zamestnancov v spojení s riešením ekonomických otázok a otázok sociálnej politiky. Štrajk predstavuje poslednú možnosť zamestnanca presadiť svoje práva. Zamestnanci sa častokrát obávajú ísť do nátlakových akcií z dôvodu strachu zo straty zamestnania. Za účasť na štrajku neprislúcha zamestnancovi náhrada mzdy, je povinný platiť zdravotný odvod, čo zamestnancom môže spôsobiť až existenčné problémy. Zamestnanec je v podstate povinný „zaplatiť si účasť na štrajku“.

Sociálny fond ako „fond závodného stravovania“?

Základný nástroj realizácie sociálnej politiky sa z veľkej časti mení na fond stravovania. Spôsobené je to povinnosťou započítať všetky zdaniteľné plnenia, teda aj plnenia poskytované zo Sociálneho fondu (okrem sociálnej výpomoci z dôvodu úmrtia blízkej osoby, odstraňovania alebo zmiernenia následkov živelných udalostí) do vymeriavacieho základu na platenie daní a odvodov. Pomohla by právna úprava, ktorá by zabezpečila „oslobodenie“ niektorých ďalších plnení od daní a odvodov. Názov „sociálny“ by tak dostal opodstatnenie.

Rovnoprávnosť žien na trhu práce

Podiel pracujúcich žien na celkovej zamestnanosti klesá a zvyšuje sa počet nezamestnaných žien. Ženy sú znevýhodňované už pri pracovných pohovoroch, najmä z dôvodu ich starostlivosti o deti. Ich uplatnením sú najmä služby a obchod. Na riadiacich pozíciách je žien len niečo cez 1% a tento podiel dokonca každoročne klesá. Zamestnané ženy v sumáre nezarábajú ani priemernú mzdu v národnom hospodárstve, pričom ich priemerná mzda je len necelých 78% mzdy muža.

Pracovné úrazy a choroby z povolania

Vývoj celkovej pracovnej úrazovosti má v Slovenskej republike, následkom prijatých opatrení, ale aj následkom krízového znižovania zamestnanosti, klesajúci trend. V roku 2015 bolo registrovaných celkovo 9 036 pracovných úrazov. Z uvedeného počtu bolo 57 závažných pracovných úrazov s následkom smrti a 162 závažných pracovných úrazov s ťažkou ujmovou na zdraví. Čo sa týka chorôb z povolania, tie vznikajú v príčinnej súvislosti s pracovnou činnosťou, pričom sa skúma prítomnosť rizikových faktorov na pracovisku, ktoré zapríčinili vznik choroby z povolania. Tieto faktory musia byť aj objektívne potvrdené. Až vtedy sa z bežného ochorenia stáva choroba z povolania. Častým fenoménom v mnohých podnikoch je presúvanie vysoko rizikových činností na živnostníkov a samostatne zárobkovo činné osoby. Tu je aj najväčší problém v tvorbe zdravých pracovných podmienok, lebo zdravotné hľadiská sa u týchto osôb často z existenčných dôvodov neriešia a odsúvajú. V roku 2015 bolo na Slovensku v organizáciách spadajúcich do pôsobnosti orgánov inšpekcie práce evidovaných 236 hlásení chorôb z povolania a 33 ohrození chorobou z povolania.

Fond úrazového poistenia alebo fond starobného poistenia?

Fond úrazového poistenia v Sociálnej poisťovni je výrazne prebytkový a už od začiatku poistenia sa mnoho rokov využíva na čiastočné krytie deficitu ostatných poistných fondov. Až 60% z vytvorených prostriedkov fondu sa používa na krytie deficitu Sociálnej poisťovne, len 28% sa použije na vyplatenie dávok a 12% sa ponechá ako zostatok na nasledujúci rok. Na Slovensku je v súčasnosti nesystémové a prevažne „administratívne riešenie“ odškodňovania pracovných úrazov a chorôb z povolania. V budúcnosti by sa mala presadzovať myšlienka zriadenia úplne nového, jednotného, samostatného úrazového poistenia pracovných úrazov a chorôb z povolania, ktoré by na bipartitnom princípe spravovala jedna štandardná úrazová poisťovňa. Táto požiadavka sa presadzuje dlhodobo, ale zatiaľ nebol takýto zákon prijatý.

Zákon o úrazovom poistení by mal motivovať zamestnávateľov vytvárať podmienky pre prácu bez pracovných úrazov.

Dôstojná práca v slovenských podmienkach

Zabezpečenie dôstojnej práce patrí medzi priority odborov aj Medzinárodnej organizácie práce, či Európskej únie. Dôstojná práca je jedným z nástrojov podpory zamestnanosti. Zamestnanec pri výkone svojej práce má nárok aj právo na primerané pracovné podmienky.

Pri analyzovaní zamestnaneckého prostredia je nevyhnutné sledovať aj diskrimináciu na pracovisku a nové aspekty práce, akými sú mobbing a bossing, ktoré sa čoraz častejšie stávajú jeho súčasťou. Právna úprava problematiky šikanovania na pracovisku (mobbing/bossing) neexistuje. Z dôvodu závažnosti tohto problému je preto potrebné prijať príslušnú právnu úpravu. Ako nevyhnutné sa javí zakotvenie efektívnych preventívnych opatrení zo strany štátu a zamestnávateľov, postupov vysporiadania sa s už existujúcim šikanovaním, ako aj úpravu primeranej kompenzácie poškodenému zamestnancovi. Mobbing sa často objavuje na pracoviskách, ktoré sú typicky hierarchické - armáda, polícia, štátna správa, ale aj v oblasti školstva či zdravotníctva. V týchto prostrediach je totiž súčasťou hierarchie aj silná neoficiálna hierarchia. Je možné uvažovať o návrhoch doplnenia slovenskej právnej úpravy, a to najmä v Zákonníku práce a v zákone o BOZP.

Skončenie pracovného pomeru – chýbajúca vyváženosť solidárnosti a zásluhovosti

V súkromnom sektore len 8,4% firiem dojednálo zvýšené odstupné nad rámec Zákonníka práce, v priemernej výške 2,5 násobku priemerného zárobku. Zvýšené odchodné nad rámec Zákonníka práce malo 8,8% firiem, v priemere 2,3 násobku priemerného zárobku. Vo verejnom sektore je zvýšenie odstupného a odchodného riešené prevažne v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a v štátnej službe. V roku 2014 bola v prípade odstupného vyjednaná iba možnosť dohodnúť priaznivejšie podmienky v podnikovej kolektívnej zmluve. V prípade odchodného patrí zamestnancovi nad rámec zákona odchodné v sume jedného funkčného platu a v podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť priaznivejšie podmienky. V kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a v štátnej službe sa dlhodobo nedarí dojednať priaznivejšie podmienky v oblasti odchodného a odstupného. Dojednanie odkazujúce na podnikové kolektívne zmluvy je nedostatočné, nakoľko na podnikovej úrovni je takmer nemožné vyjednať priaznivejšiu úpravu.

Po skončení pracovného pomeru zostáva zamestnancovi len dávka v nezamestnanosti, ktorá je základným podporným prvkom na preklopenie obdobia, keď sa ocitol bez zamestnania. Dávka nie je plnohodnotnou náhradou príjmu a poskytuje sa len na obmedzené obdobie na pokrytie základných životných potrieb.

Kvalitné zamestnanecké prostredie je základným predpokladom „zdravého“ rastu ekonomiky. Pre Slovensko, ako krajinu nachádzajúcu sa v procese sústavného dobiehania úrovne najrozvinutejších ekonomík, má zlepšovanie pracovných podmienok nenahraditeľný význam a predstavuje zásadný faktor rastu životnej úrovne. Konfederácia odborových zväzov SR sa aj naďalej bude usilovať o dosiahnutie takého výsledku, ktorým by mal byť model garantujúci ochranu zamestnancov s predpokladaným rastom životnej úrovne, efektívny sociálny dialóg, primeraná sociálna starostlivosť pre všetkých občanov a spravodlivé prerozdelenie príjmov v rámci celej spoločnosti. V tejto súvislosti bude KOZ SR aktívne participovať na tom, aby pracovnoprávna ochrana zaručovala zamestnancom dostatočnú mieru ochrany priamo zo zákona a dôstojné pracovné podmienky, najmä spravodlivé mzdy a platy, bezpečnú prácu, rovnaké zaobchádzanie, odborný a profesijný rast a umožňovala im zosúladiť ich pracovný a rodinný život.

Participácia zástupcov zamestnancov pri tvorbe prameňov pracovného práva

Andrea OLŠOVSKÁ⁴²

Úvod

Práva⁴³ a povinnosti zamestnancov a ich pracovné podmienky sú upravené vo viacerých druhoch prameňov práva. Keďže je závislá práca vykonávaná tak v oblasti súkromnej sféry, ako aj v oblasti verejnej či štátnej správy, pozornosť sústredíme na charakter tých prameňov práva, ktoré sú typické pre oblasť pracovného práva a na tvorbe ktorých výrazne participujú zástupcovia zamestnancov v podnikateľskej sfére.

Zástupcovia zamestnancov sú podľa § 11a Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, účinný ku dňu 1.6.2016, ďalej len „Zákonník práce“) príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Zástupcom zamestnancov je podľa Zákonníka práce aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu (zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci). **Odborová organizácia** je v zmysle § 230 Zákonníka práce občianske združenie (právnická osoba) podľa osobitného predpisu (zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, eviduje sa na Ministerstve vnútra SR). Aby mal zamestnávateľ vedomosť, že u neho pôsobí sociálny partner, odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu (§ 230 ods. 1 ZP). *Zamestnanecká rada* je podľa § 233 Zákonníka práce orgán (bez právnej subjektivity), ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zamestnanecká rada môže pôsobiť u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov (u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník).

⁴² doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta.

⁴³ Článok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja (APVV-14-0061): „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva“ (zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.)

U zamestnávateľa môže pôsobiť buď odborová organizácia (alebo aj viacero odborových organizácií), alebo zamestnanecká rada, alebo aj zamestnanecká rada a odborová organizácia, prípadne u zamestnávateľa nepôsobí žiadny zástupca zamestnancov (zamestnanci majú právo si zvoliť, prípadne aj nezvoliť svojich zástupcov). Vzhľadom na to, že u zamestnávateľa môže pôsobiť viacero zástupcov zamestnancov, Zákonník práce rieši takúto situáciu vymedzením ich úloh. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, na spolurozhodovanie a kontrolnú činnosť ako aj na informácie, a zamestnaneckej rade patrí právo na prerokovanie a informácie (§ 229 ods. 7 Zákonníka práce).

Vnútropodnikové normatívne akty

Možno uviesť, že bežným prameňom práva, na tvorbe ktorého participujú zástupcovia zamestnancov je vnútropodnikový normatívny akt. Organizačná funkcia ako významná funkcia pracovného práva (riadiaca alebo organizátorská funkcia) umožňuje zamestnávateľovi organizovať a riadiť prácu zamestnancov. Pracovné právo ako také nič neorganizuje, určuje len práva a povinnosti a garantuje ich realizáciu prostredníctvom subjektov pracovného práva, organizovanie je mimoprávnou kategóriou. (Galvas. 2007 : 1008). Za špecifický prejav organizačnej funkcie pracovného práva sa považuje to, že vytvára rámec a podmienky, za ktorých sa uskutočňuje pracovný proces, stanovujú sa pravidlá, hranice a nástroje dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Za prejav organizačnej funkcie pracovného práva sa v užšom zmysle slova považuje pôsobenie noriem pracovného práva na zabezpečenie fungovania pracovného procesu. Normy pracovného práva tak slúžia organizovaniu pracovného procesu. Aby mohol zamestnávateľ riadiť pracovný proces, Zákonník práce mu neposkytuje veľa právnych nástrojov. (Galvas. 2007 : 1008).

Za právne nástroje, ktoré má zamestnávateľ k dispozícii, aby mohol riadiť pracovný proces, sa považuje **pokyn zamestnávateľa**, ktorý môže mať charakter právneho úkonu alebo iného prejavu vôle. **Pokyn môže mať aj charakter vnútorného predpisu** zamestnávateľa. (Galvas. 2007 : 1009). Charakter pokynu zamestnávateľa závisí od toho, či spôsobuje vznik, zmenu alebo zánik práva alebo povinnosti vyplývajúcej z pracovnoprávneho vzťahu (napr. vyslanie zamestnanca na pracovnú cestu) alebo len organizuje pracovný proces (napr. určenie začiatku

a konca pracovnej zmeny). Pozornosť budeme venovať normatívnemu právnomu aktu, ktorý nemá len organizačný charakter.⁴⁴

Možno uviesť, že vnútropodnikový normatívny akt je prameňom, ktorý zakladá pracovné alebo mzdové podmienky, ďalšie práva zamestnancov, či dopĺňa, konkretizuje pracovnoprávne predpisy, (Štefko, 2010 : 61) **musí byť v súlade s právnymi predpismi** a má **hybridnú povahu**. Na jednej strane má **normatívnu povahu** a na druhej strane z hľadiska ich platnosti a neplatnosti sa posudzuje ako **právny úkon**. Tento predpis môže len konkretizovať, dopĺňať práva a povinnosti zamestnancov zohľadňujúc špecifiká zamestnávateľa, nesmie ukladať povinnosti nad rámec právnych predpisov a podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve, kolektívnej zmluve. Čo sa týka práva zamestnancov, možno uviesť, že možno v ňom upraviť také pracovné podmienky, ktoré sú v prospech zamestnanca, aj keď sú nad rámec zákonnej úpravy (samozrejme za podmienky, že takéto pracovné podmienky zákonná úprava umožňuje; možno uplatniť zásadu, je dovolené všetko, čo nie je zakázané).

Vnútropodnikové normatívne akty môže vydať zamestnávateľ na základe splnomocnenia v Zákonníku práce a pracovnoprávnych predpisov (pozornosť bude venovaná tým predpisom, ktoré zamestnávateľ môže vydávať, nie tým, ktoré je povinný vydať podľa napr. osobitných predpisov, ako je napr. oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pre ktoré obvykle osobitný predpis stanovuje najmä obsahové náležitosti, formálne náležitosti či spôsob ich vydávania často neupravuje a preto možno vychádzať aj zo všeobecných záverov uvedených v článku). Vnútropodnikové normatívne akty konkretizujú práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z pracovného pomeru (ich rozsah je teda obmedzený). Majú povahu normatívneho aktu, ale **neuplatňuje sa u nich prezumpcia správnosti** (tak ako pri všeobecne záväzných právnych predpisoch), „*a preto neplatnosť ich ustanovení možno posudzovať podľa ustanovení Zákonníka práce, resp. Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov*“ (Barancová – Schronk, 206 : 74). V teórii sú označované aj ako lokálne pramene pracovného práva (keďže ich územná pôsobnosť je obmedzená). (Galvas, 2004 : 47).

⁴⁴ Vzhľadom na širšiu koncepciu právneho úkonu je diskutabilné, či všetky pokyny zamestnávateľa, interné predpisy majú povahu právneho úkonu. Ak vezmeme do úvahy, že ak spôsobujú právne následky, možno uvažovať o pokyne zamestnávateľa, o vnútornom predpise zamestnávateľa ako o právnych úkonoch. V prípade, že by bola na ich základe len organizovaná činnosť zamestnávateľa, možno konštatovať, že v tom prípade nespôsobujú právne následky, a nemajú teda povahu právnych úkonov. Určenie povahy právneho úkonu bude preto závisieť od ich obsahu a účelu.

Keďže vnútropodnikový normatívny právny akt nemá povahu všeobecne záväzného právneho predpisu publikované v Zbierke zákonov, je **potrebné jeho zverejnenie**. Spôsob zverejnenia je u zamestnávateľov rôznych (napr. na výveske prístupnej všetkým zamestnancom, na intranete), avšak zverejnenie by malo byť také, aby zamestnanci mali vedomosť o tom, kde sa obvykle interné predpisy zamestnávateľa zverejňujú a mali k nim kedykoľvek prístup.

Vzhľadom na to, že interné predpisy zamestnávateľa nie sú publikované v Zbierke zákonov a neplatí tak princíp neznalosť zákona (práva) neospravedlňuje, je potrebné **oboznámiť zamestnancov** s týmto predpisom, ak zamestnávateľ požaduje, aby boli ním viazaní. Zákonník práce neupravuje, akým spôsobom je potrebné zamestnancov oboznámiť. Či stačí formálne oboznámenie (skúma sa napr. či zamestnanec podpísal oboznámenie sa s predpisom) alebo je potrebná materiálna oboznámenosť (skúma sa, či zamestnanec reálne rozumie predpisu, znalosť predpisu sa preskúšala a pod.). Ďalšou otázkou je to, či postačuje bežné oboznámenie sa zamestnanca alebo je potrebné riadne oboznámenie sa s interným predpisom (aký je medzi nimi rozdiel, napr. pre účely liberácie zamestnávateľa podľa § 196 ods. 1 Zákonníka práce sa skúma, či bol zamestnanec riadne oboznámený napr. s predpismi BOZP). Závisí tak od charakteru zamestnávateľského subjektu ako aj povahy a rizikovosti práce zamestnanca, aký spôsob oboznámenia zamestnávateľ zvolí (malo by ísť o taký spôsob oboznámenia, ktorý možno od zamestnávateľa spravodlivo vyžadovať, napr. inak by sa malo postupovať v prípade zamestnanca čašníka a inak v prípade zamestnanca obsluhujúceho zariadenie jadrovej elektrárne). Dôležité je, aby zamestnávateľ mal o oboznámení zamestnancov s interným predpisom dôkaz (napr. zamestnanci potvrdia svojím podpisom, že boli na školení oboznámení s vnútorným predpisom).

Zákonník práce neobsahuje podrobnú úpravu vydávania interných predpisov. Zákonník práce upravuje v § 84 len postup vydávania pracovného poriadku. Požaduje, aby bol **pracovný poriadok** vydaný **po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov**, inak je neplatný. Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia Zákonníka práce podľa osobitných podmienok zamestnávateľa (§ 84 ods. 2 Zákonníka práce) a je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď ho zamestnávateľ zverejní (§ 84 ods. 3). Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený a súčasne musí byť pracovný poriadok každému zamestnancovi prístupný (§ 84 ods. 4 Zákonníka práce).

Z vyššie uvedeného tak vyplýva, že pracovný poriadok musí byť (i) vydaný s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, (ii) zverejnený (požiadavky materiálnej publikácie) a (iii) zamestnanec musí byť s ním oboznámený.

Zákonník práce ďalej už neupravuje, akou **formou majú zástupcovia zamestnancov prejaviť svoj súhlas**. Otázne je, či súhlas môžu zástupcovia zamestnancov následne odvolať. Ak by sme vychádzali z princípu právnej istoty a povahy pracovného poriadku ako prameňa práva možnosť kedykoľvek vziať späť súhlas by bolo možné považovať za neprípustné. Obvyklé je, že zástupcovia svoj súhlas s pracovným poriadkom prejavia formou podpisu po rokovaní so zamestnávateľom. Proces a podmienky vydania pracovného poriadku môže ešte navyše upravovať aj kolektívna zmluva (v takomto prípade pre platnosť vydania pracovného poriadku je potrebné dodržať príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy). Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže zamestnávateľ vydať pracovný poriadok sám. Podľa § 12 ods. 1 Zákonníka práce ak sa podľa Zákonníka práce vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa (napr. dohoda o konte pracovného času). Ak Zákonník práce ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.

Okrem pracovného poriadku môže zamestnávateľ vydať aj **iné vnútropodnikové normatívne akty** (pre vnútorné predpisy zamestnávateľa sa používajú rôzne názvy, napr. smernica, stanovy, poriadok a pod.). Vzhľadom na to, že pracovnoprávne predpisy pre všeobecné vnútorné predpisy zamestnávateľa neupravujú podmienky ich vydania ani obsahové náležitosti (ak neuvažujeme napr. o normách spotreby práce), vychádzajúc analogicky z úpravy vydávania pracovného poriadku, vnútorné predpisy zamestnávateľa by mali byť platné za podmienky, že sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a pre ich záväznosť sa vyžaduje, aby boli zamestnanci s nimi riadne oboznámení. Ako bolo uvedené, nie každý vnútropodnikový predpis vydaný zamestnávateľom je prameňom práva, rôzne smernice, usmernenia, pokyny totiž nemusia zakladať práva a povinnosti zamestnancov, ale len riadiť organizáciu práce.

Z dôvodu zabezpečenia ochrany zamestnancov, Zákonník práce počíta s **ingerenciou zástupcov zamestnancov** aj pri vydávaní interných predpisov, aj keď táto povinnosť je stanovená len pri úprave pracovného poriadku. Je otázne, či zamestnávateľ je povinný vydávať

iné interné predpisy ako pracovný posudok tiež s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, ak u neho pôsobia. Keďže nie je dostatočne právne upravený rozdiel medzi obsahom pracovného poriadku a iných interných predpisov a v prípade, ak neexistuje dohoda (prípadne ustanovenia v kolektívnej zmluve) medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov o podmienkach vydávania interných predpisov, zamestnávateľ môže postupovať autonómne. Samozrejme, zamestnávateľ nesmie jednostranne interným predpisom zakotviť povinnosti zamestnancov nad zákonný rámec a nad rámec dohodnutých pracovných podmienok.

Na rozdiel od slovenskej právnej úpravy, česká právna úprava konkrétnejšie upravuje charakter a postup vydávania vnútorných predpisov priamo v zákone, zákone č. 262/2006 Sb. zákoníka práce v platnom znení (ďalej len „český zákonník práce“). Je však otázne, či táto právna úprava je vhodnou inšpiráciou. Ako problémové sa môže javiť zakotvenie doby, na ktorú sa interný predpis vydáva. Podľa § 305 ods. 1 českého zákonníka práce vnútorný predpis nesmie ukladať povinnosti zamestnancom, na ten účel je pracovný poriadok. Vnútorný predpis musí byť vydaný písomne, nesmie byť v rozpore s právnymi predpismi ani vydaný so spätnou účinnosťou, inak je neplatný v celosti alebo v dotknutej časti. Ak nejde o pracovný poriadok, vydáva sa interný predpis spravidla na neurčitý čas, najmenej však na obdobie jedného roka, ak ide o predpis týkajúci sa odmeňovania, môže byť vydaný aj na kratšiu dobu. Vnútorný predpis je záväzný pre zamestnávateľa a všetkých zamestnancov, nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom stanovený, najskôr však dňom, kedy bol u zamestnávateľa vyhlásený.

Čo sa týka oboznámenia, český zákoník práce podľa § 305 ods. 4 požaduje, že zamestnávateľ je povinný zamestnanca oboznámiť s vydaním, zmenou alebo zrušením vnútorného predpisu najneskôr do 15 dní. Tento predpis musí byť všetkým prístupný všetkým zamestnancom a zamestnávateľ je povinný uschovať ho po dobu 10 rokov odo dňa skončenia jeho platnosti.⁴⁵

⁴⁵ (1) Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.

(2) Vnitřní předpis musí být vydán písemně, nesmí být v rozporu s právními předpisy ani být vydán se zpětnou účinností, jinak je zcela nebo v dotčené části neplatný. Nejde-li o pracovní řád, vydá se vnitřní předpis spravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku; vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu.

(3) Vnitřní předpis je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance. Nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen.

Osobitne je v § 306 českého zákoníka práce zakotvená úprava pracovného posudku.⁴⁶ Pracovný posudok ako osobitný druh vnútorného predpisu podrobnejšie upravuje práva a povinnosti podľa podmienok zamestnávateľa a na rozdiel od slovenskej právnej úpravy, predchádzajúci súhlas na jeho vydanie, zmeny dáva len odborová organizácia, ak pôsobí u zamestnávateľa.

Kolektívna zmluva

Kolektívnu zmluvu (podnikovú či kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa) možno vnímať ako taký prameň pracovného práva, ktorý obsahuje pracovné podmienky zamestnancov priaznivejšie ako ich zakotvuje zákonná úprava. Zamestnanci považujú kolektívnu zmluvu za nástroj zlepšenia pracovných podmienok, pričom často obsahuje aj povinnosti zamestnancov. Keďže kolektívnu zmluvu za zamestnancov uzatvárajú ich zástupcovia, má sa za to, že povinnosti zakotvené v nej sú len také, s ktorými sú zamestnanci stotožnení a nezhoršujú ich postavenie (v poslednom období však badať, že mnohé kolektívne zmluvy zakladajú viacej povinností než oprávnení a výhod pre zamestnancov). Hlavnou úlohou sociálneho partnera je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov, preto by bolo možné konštatovať, že z dôvodu zachovania ochrany zamestnancov, by nemali sociálni partneri pripustiť zakotvenie takých povinností pre zamestnancov, ktoré ich neúmerne zaťažia a fakticky zhoršia ich postavenie.

Podľa § 229 ods. 6 Zákonníka práce zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Odborový orgán podľa § 231 ods. 1 Zákonníka práce uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi

(4) Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů. Vnitřní předpis musí být všem zaměstnancům zaměstnavatele přístupný. Zaměstnavatel je povinen uschovat vnitřní předpis po dobu 10 let ode dne ukončení doby jeho platnosti.

(5) Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního právo z pracovněprávního vztahu uvedeného v § 3, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo v pracovněprávních vztazích, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva.

⁴⁶ Pracovní řád

(1) Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu; rozvádí ustanovení tohoto zákona, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.

(2) Pracovní řád nemůže obsahovat úpravu podle § 305 odst. 1.

(3) Zaměstnavatelé uvedení v § 303 odst. 1 jsou povinni pracovní řád vydat.

(4) Zaměstnavatel, u kterého působí odborová organizace, může vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné.

(5) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vydá v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí vyhlášku, kterou stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí.

zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. V zmysle § 231 ods. 4 Zákonníka práce postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis, ktorým je zákon o kolektívnom vyjednávaní (zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, účinný k 1.6.2016, ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“). Podľa § 2 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní kolektívne zmluvy (odkaz na § 231 Zákonníka práce) upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Pracovnoprávna teória vychádza z toho, že hmotnoprávne predpoklady pre kolektívne vyjednávanie a podmienky pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy sú obsiahnuté v Zákonníku práce (ako aj v ďalších pracovnoprávných predpisoch, napr. v zákone o cestovných náhradách, v zákone o minimálnej mzde alebo v zákone o sociálnom fonde a pod.) a procesné otázky kolektívneho vyjednávania sú upravené najmä v zákone o kolektívnom vyjednávaní. (Galvas, 2008 : 52). Obsahom kolektívnej zmluvy je teda určenie pracovných a mzdových podmienok, ktoré nie sú upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo síce nimi upravené sú, ale len v minimálnom či maximálnom rozsahu. (Galvas, 2008 : 52). Vo vzťahu k obsahu kolektívnej zmluvy možno uviesť, že zmluvné strany majú možnosť dohodnúť sa na takých podmienkach, na akých majú záujem s tým, že ich zmluvná voľnosť je viazaná kogentnými normami.

Kolektívna zmluva pozostáva z dvoch častí, a to **normatívnej** (zakotvuje pracovné a mzdové podmienky zamestnancov, v tejto časti tak „*predstavuje objektívne právo, ktoré pôsobí nezávisle od vôle účastníkov a má priamu a donucujúcu povahu*“) (Barancová – Schronk, 2013 : 543) a **záväzkovej časti** (zakotvuje práva a povinnosti zmluvných strán kolektívnej zmluvy, obsahuje teda vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie), pričom prameňom práva je jej normatívna časť. (Barancová – Schronk, 2013 : 65)

„*Kolektívne zmluvy sa od normatívnych právnych aktov odlišujú spôsobom vzniku, obsahom a subjektmi. Sú založené na zmluvnom princípe a môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení Zákonníka práce, resp. Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov.*“ (Barancová – Schronk, 2013 : 543). Nároky, ktoré vyplývajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým

zamestnancom sa uplatňujú ako tie nároky zamestnancov, ktoré zamestnancom vyplývajú z pracovného pomeru. (Tkáč, 2004 : 264).

Normatívne ustanovenia kolektívnej zmluvy sú prameňom práva, pôsobia súkromnoprávne (zmluvne, keďže kolektívna zmluva je prejavom vôle dvoch zmluvných strán), ale aj majú aj „verejnoprávny (reglementačný) charakter, pretože jej dôsledky a pôsobnosť sú garantované a záväzky majú donucujúci charakter, majú prednosť pred pracovnou zmluvou a majú zároveň zmiešaný (hybridný) charakter, spočívajúci v kombinácii verejného i súkromného práva, čím sa kolektívne vyjednávanie stáva systémom ekonomického sebaurčenia. V súkromnom chápaní má kolektívna zmluva podobu zmluvy, vo verejnoprávnom chápaní podobu zákona a v zmiešanom chápaní vystupuje kolektívna zmluva ako spoločne prijatý súbor noriem (direktív) sociálnych partnerov.“ (Tkáč, 2004 : 264).

Čo sa týka povahy kolektívnej zmluvy, tak ako bolo uvedené, možno ju považovať tak za osobitný druh **normatívnej zmluvy**⁴⁷ (Večeňa, 2011: 8 – 80; Procházka – Káčer, 2013 : 140) a súčasne za **dvojstranný právny úkon**.⁴⁸ (Barancová, 2013 : 543). „Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, ktorej ustanovenia majú všeobecný povahu obdobne ako normatívne právne akty a upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu.“ (Barancová, 2013 : 543).

Z uvedeného teda vyplýva, že okrem osobitných náležitostí, ktoré pre uzatváranie kolektívnych zmlúv upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní a Zákonník práce, bude potrebné vychádzať aj z náležitostí, ktoré sú všeobecne zakotvené pre právne úkony. Platnosť kolektívnej zmluvy bude preto potrebné posudzovať nielen z pohľadu zákona o kolektívnom vyjednávaní, ale aj

⁴⁷ Normatívne právne zmluvy sú zmluvy, ktoré obsahujú všeobecne záväzné právne normy. Vznikajú nie na základe autoritatívneho rozhodnutia, ale na základe konsenzu. Normatívne právne zmluvy sú najčastejšie dôležitým prameňom najmä medzinárodného práva (možno hovoriť o verejnoprávnej zmluve). Dokonca aj samotný zákon im priznáva normatívny charakter. Kolektívnu zmluvu možno podľa teórie práva považovať za zmluvu stojacu „na hranici medzi verejnoprávnu a súkromnoprávnou zmluvou, teda medzi zmluvou ako prameňom práva a zmluvou ako právnou skutočnosťou“.

⁴⁸ Kolektívnu zmluvu teda môžeme vymedziť „ako dvojstranný písomný právny úkon a je typická viacerými právnymi charakteristikami:

- je zmluvou v zmysle Občianskeho zákonníka, ktorý upravuje techniku vzniku zmlúv pre oblasť občianskeho práva a súčasne pre proces uzatvárania kolektívnej zmluvy platia osobitosti zakotvené v zákone o kolektívnom vyjednávaní,
- je súkromno-právnu zmluvou nielen pokiaľ ide o subjekt, ale aj obsah,
- kolektívna zmluva je písomnou zmluvou,
- je dvojstrannou normatívnou zmluvou,
- kolektívna zmluva je korporatívnou zmluvou, pretože minimálne na jednej strane je kolektívny subjekt.“

podľa náležitostí, ktoré pre platnosť právneho úkonu požaduje Zákonník práce a Občiansky zákonník. Zjednodušene uvedené, aby bola kolektívna zmluva platná, musí byť uzatvorená slobodne a vážne, určito a zrozumiteľne a jej predmet musí byť dovolený. Vzhľadom na rôznorodosť obsahu kolektívnej zmluvy, za prameň možno považovať len jej normatívnu časť. Kolektívna zmluva obsahuje normatívne pravidlá správania sa určených individuálne neurčenému okruhu subjektov (čo má spoločné s normatívnymi právnymi aktmi) (Toman – Švec – Schuszteková, 2016 : 45), ale môže obsahovať aj konkrétne záväzky zmluvných strán (a teda takýmto obsahom sa od normatívnych právnych aktov líši). (Galvas, 2004 : 46).

Kolektívna zmluva z pohľadu teórie pracovného práva je (i) právnym úkonom, (ii) prameňom práva vo svojej normatívnej časti, (iii) nástrojom sociálneho zmieru medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a (iv) politickým, právnym, ekonomickým a sociálnym dokumentom upravujúcim vzťahy príslušných subjektov a ich obsah (práva a povinnosti kolektívov aj individuálnej povahy). (Tomeš – Tkáč, 1993 : 167 – 168).

Osobitosťou kolektívnej zmluvy (najmä vo vzťahu k jej normatívnej časti) je v tom, že zaväzuje aj tie osoby, ktoré neboli riadne zastúpené pri jej uzatváraní (resp. ich zastúpenie bolo len nominálne), záväznosť kolektívnej zmluvy je dokonca daná aj pre tie subjekty, ktoré so zmluvou nesúhlasili. (Procházka – Káčer, 2013 : 140). Možno uviesť, že iný subjekt kolektívnu zmluvu uzatvára (odborová organizácia) a nositeľmi práv a povinností a teda aj subjektmi právnych vzťahov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy sú aj subjekty, ktoré kolektívnu zmluvu neuzatvárali (zamestnanci). (Galvas, 2004 : 46). Ďalším špecifikom kolektívnej zmluvy je aj status jej zmluvnej strany, a to odborovej organizácie, ktorá je zástupcom zamestnancov (mohli by sme zjednodušene uviesť, že nekoná sama za seba, ale vždy zastupuje záujmy zamestnancov).

Záver

Možno uviesť, že vydávanie interných predpisov zamestnávateľa a podpisovanie kolektívnych zmlúv je obvyklou činnosťou zamestnávateľa v spolupráci so zástupcami zamestnancov, avšak nie je dostatočne vyriešený charakter týchto inštitútov, ktoré majú hybridný charakter – sú tak špecifickým prameňom pracovného práva a právnym úkonom a takisto nie je, najmä v prípade interných predpisov upravený postup ich vydávania a proces oboznamovania zamestnancov. V článku boli preto prezentované len základné súvislosti tvorby kolektívnej zmluvy a interného predpisu ako prameňa pracovného práva.

Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2013.
- BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2006.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2.aktualizované a doplněné vydání. Brno : MU Brno a Doplněk Brno, 2004.
- GALVAS, M. Právní rámec sociálního dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi*. Brno : MU Brno a Doplněk, 2008.
- GALVAS, M. Malá poznámka k problematice základních zásad a funkcí pracovního práva po přijetí nového ZP. In: *Právník*, č. 9, 2007.
- ŠTEFKO, M. Prameny pracovního práva. In: BĚLINA, M.a kol. *Pracovní právo*. Praha : C.H.Beck, 2010.
- TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice : PressPrint, 2004.
- TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016.
- TOMEŠ, I. - TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha : Prospektum 1993.
- VEČEŘA, M. a kol. *Teória práva*. Žilina : EUROKÓDEX, 2011.

Význam zásady *contra proferentem* z hlediska kolektivních smluv v kontextu právního řádu České republiky

Jakub MORÁVEK⁴⁹

Právní řád⁵⁰ České republiky, jde-li o podobu soukromého práva, prošel k 1. lednu 2014 zásadní proměnou. Její význam a rozsah je minimálně srovnatelný s dopady, které měly na právní řád České republiky události roku 1989, či které přinesla (zde z povahy věci však z druhé strany) právní dvoutletka z přelomu 50. let minulého století.

K 1. lednu 2014 nabyla účinnosti rekodifikace soukromého práva, jejímž středobodem je nový občanský zákoník.⁵¹ Vedle občanského zákoníku tvoří hlavní osu rekodifikace ještě zákon o obchodních korporacích⁵² a zákon o mezinárodním právu soukromém.^{53, 54}

Občanský zákoník, který ve svém základu v mnohém vychází zejména ze zákona č. 946/1811 ř. z., obecný zákoník občanský,⁵⁵ resp. z hlediska koncepčního staví na vládním návrhu československého občanského zákoníku z roku 1937, byl připravován více jak 12 let. V mnohém se občanský zákoník vrací k tradičním principům a zásadám, které se uplatňovaly již v právu římském (například *superficies solo cedit*) a od nichž se se zdejší zákonodárce v 50. letech odklonil. V řadě případů reflektuje judikaturu Ústavního soudu České republiky nebo Nejvyššího soudu České republiky a občasné jeho prostřednictvím dochází i k implementaci institutů známých v jiných právních řádech (či judikatuře tamních vysokých soudů); příkladem budiž institut *culpa in contrahendo*,⁵⁶ tedy předsmuvní odpovědnost,⁵⁷ který je zaveden ustanoveními § 1728 až § 1730 ObčZ.

⁴⁹ Právnická fakulta, Univerzita Karlova v Praze, Česká republika..

⁵⁰ Tento příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo XXI. století“, id. č. PRVOUK P05, a zohledňuje právní stav ke dni 15. dubna 2016.

⁵¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dále také jen „**ObčZ**“.

⁵² Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a družstvech, dále jen „**ZOK**“.

⁵³ Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém.

⁵⁴ Významnou součástí rekodifikace soukromého práva byla i dílčí revize procesních předpisů – primárně v podobě novelizace zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, a v přijetí zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních.

⁵⁵ Dále jen „**OZO**“.

⁵⁶ Před 1. lednem 2014 byla předsmuvní odpovědnost ve smyslu § 1729 odst. 1 OZ zmíněna kupříkladu v rozhodnutích Nejvyššího soudu ve věci sp. zn. 29 Odo 1166/2004 nebo ve věci sp. zn. 25 Cdo 127/2007.

⁵⁷ K institutu předsmuvní odpovědnosti nejen v pracovněprávních vztazích srov. např. *Morávek, J. Culpa in contrahendo v pracovněprávních vztazích*, sborník z konference Bratislavské právnické fórum 2013, Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislavě, Právnická fakulta, 2013 s. 1546 až 1556, nebo *Matula, Z. Culpa in*

Původní (poměrně hojně) výhrady spíše obecného charakteru, jimiž byla odmítána rekodifikace (zejména občanský zákoník) jako celek (poukazováno bylo na strukturální stavbu a koncepční otázky), a které směřovaly ke zvrácení celého vývoje, pozvolna odezněly.

Za poslední významnější iniciativu v tomto směru lze z jistého hlediska brát vytvoření pracovní skupiny pod (tehdejším) náměstkem ministryně spravedlnosti (dnes ministrem spravedlnosti) bezprostředně po nabytí účinnosti občanského zákoníku, která měla zpracovat „urgentní koncepční novelu“ nového občanskoprávního kodexu. Bez hodnocení výstupů práce této skupiny lze říci, že jejím hlavním hendikepem byl fakt, že byla složena převážně ze studentů právnických fakult. Tato skutečnost, jakmile byla (nikoli nutně vždy seriózně) prezentována v médiích, v podstatě vyloučila (nutno přiznat, že poměrně povrchně) hlubší odborný diskurz nad jejími výstupy, resp. momenty, které v nové právní úpravě označila, spolu s tezemi, které ve směru k nim nanesla (lze nicméně předpokládat, že k řadě podnětů se odborná veřejnost po čase beztak vrátí a bude se jimi zabývat).

Cílem uvedeného není naznačovat, že by měl být občanský zákoník (rekodifikace jako taková) přijímán bez výhrad. Na každém takto rozsáhlém kodexu lze nutně identifikovat řadu otázek, na které mohou být rozdílné názory, a stejně se pravděpodobně nelze zcela vyhnout chybám. Lze samozřejmě polemizovat nad tím, zda je správné v jednadvacátém století stavět na sto let staré předloze, zda celá rekodifikace neměla být s ohledem na dobu, po kterou se připravovala atp. vystavěna lépe, zda neměla být vedena širší a hlubší odborná debata o celku, stejně jako o jeho dílčích částech atd. Taková polemika však dnes již nic konstruktivního nepřináší.

Každopádně poté, co rekodifikace nabyla účinnosti, a posléze se ukázalo, že se s občanským zákoníkem dá (musí dát) žít, a když nenastaly málem apokalyptické důsledky, které někteří předvíдали, a protože prostě nelze vrátit čas, začaly se řešit dílčí problematické otázky a aspekty.

contrahendo. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, *Hrádek, J.* Předšmluvní odpovědnost: Culpa in contrahendo. 1. vydání. Praha: Auditorium, 2009, *Hrádek, J.* Nový občanský zákoník: Předšmluvní odpovědnost. Praha. Bulletin Advokacie, 2011, sv. 3 s. 44, *Humlák, M.* Nový občanský zákoník: Limity předšmluvní odpovědnosti. Praha. Bulletin Advokacie, 2011, sv. 3 s. 53, *Janoš, R.* Předšmluvní odpovědnost de lege lata a de lege ferenda. Právní fórum. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011, sv. 8, s. 341, *Salač, J.* Culpa in contrahendo v českém právu? Právní rozhledy, 2002, sv. 9.

V řadě případů bylo možné identifikovat sporný moment předem. Je však poměrně běžné, že nikoli zanedbatelná část problematických otázek vyvstane až jako důsledek aplikační praxe; z tohoto také vychází úzus, že teprve v rozmezí 5 až 10 let od účinnosti nové úpravy, tedy až dojde na řešení všech možných otázek, je vhodné hodnotit, zda a případně jak takovou úpravu novelizovat.⁵⁸ Ani zde tomu není a nemělo by být v obou směrech jinak.

Nikoli výjimečně vznikly třecí plochy, nesrovnalosti a problémy i jako nepřímý důsledek rekodifikace.

Spolu s účinností občanského zákoníku nabyl účinnosti i zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. Jeho prostřednictvím byly krom jiného provedeny dílčí změny v jednotlivých předpisech soukromého i veřejného práva, které měly vazbu na zrušené právní předpisy (dřívější občanský zákoník a zákoník obchodní atd.), a u nichž se předpokládá vazba (hodnoceno primárně z hmotněprávního hlediska) na občanskoprávní kodex, zákon o obchodních korporacích a zákon o mezinárodním právu soukromém. Cílem bylo (mělo být) přizpůsobit stávající právní úpravu odlišnému principiálnímu podkladu, na němž je vystavěna stávající podoba soukromého práva, a reagovat na nově zaváděné instituty.

Byť uplynula od vyhlášení ústředních předpisů rekodifikace soukromého práva do nabytí účinnosti rekodifikace doba bezmála dvou let, zpětně hodnoceno lze mít za to, že přípravě doprovodné legislativy inkorporované primárně do zákona č. 303/2013 Sb. nebyla věnována odpovídající pozornost. V podstatě nedošlo k otevření širší odborné debaty, v níž by se diskutovaly možné dopady rekodifikace jako celku a opatření, jimiž by mělo dojít k vyloučení nežádoucích efektů.

Důsledkem těchto skutečností bylo, zejména v případě relativně svébytných právních úprav, které nikoli nutně vznikaly s reflexí k dřívější právní úpravě občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, že novelizace navodila situaci, kterou zákonodárce nepředpokládal (tento stav dále podpořila i mnohdy ne zcela povedená formulace právního předpisu).

⁵⁸ Lidově řečeno, nemáme-li stroj fungovat ve stavu neustálé odstávky, je třeba nechat jej plně rozběhnout a až teprve tehdy, bude-li zřejmé, že si některé části nesedly tak, jak se předpokládalo, nebo nefungují dobře, což generuje významné provozní problémy, je namístě ho seřídít nebo opravit.

Typickým příkladem takové relativně svébytné právní úpravy, u níž nebyly dostatečně analyzovány možné dopady rekodifikace soukromého práva a důsledky, které mohou vyplynout ze související novelizace, je právní úprava pracovněprávních vztahů, jak je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce.⁵⁹

Pro tento závěr ve směru k právní úpravě pracovněprávních vztahů svědčí mj. i skutečnost, že již v roce 2015 bylo navrženo vypuštění či změna některých institutů či řešení (např. okamžité zrušení základního pracovněprávního vztahu zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance),⁶⁰ které byly do zákoníku práce implementovány zákonem č. 303/2013 Sb. a u nichž již před nabytím účinnosti předpisů, které je zaváděly, bylo poukazováno odbornou veřejností na to, že jsou vadné nebo budou disfunkční; nutno doplnit, že řada řešení, která byla zavedena do zákoníku práce v rámci rekodifikace, by zasloužila podobný osud (zejména jde-li o řešení, která se principiálně odklání od ideového směřování rekodifikace soukromého práva – takovým řešením je kupříkladu sankce zdánlivosti pro případ nedodržení písemné formy jednostranného právního jednání směřujícího ke skončení základního pracovněprávního vztahu).⁶¹

Právě jednomu takovému (dle všeho) nepředvídanému důsledku rekodifikace soukromého práva zde budeme věnovat pozornost.

Konkrétně se jedná o otázku, zda a jakým způsobem promítnout dopady modifikované zásady *contra proferentem*, jak je zavedena ust. § 18 ZPr, ve směru ke kolektivním smlouvám.

1. Obecně k zásadě *contra proferentem*

Zásada *contra proferentem* představuje výkladové pravidlo, v jehož základu stojí princip objektivní dobré víry (pocitivity)⁶² a od něj odvozená zásada *nemo turpitudinem suam allegare*

⁵⁹ Dále jen „ZPr“

⁶⁰ Viz Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2013-, tisk 642/0

⁶¹ Některé dílčí změny v tomto směru lze vypočítat i z připravované novely zákoníku práce viz <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=RACKA7LFPYY1>. Byť ve směru k této připravované novele platí obdobná výtka. V několika případech se zákonodárce pokouší o odstranění negativních důsledků, které přinesla rekodifikace soukromého práva. Chvályhodná snaha však není realizována zcela umně – ucpání díry v trupu záplatou vyříznutou z jeho protilehlé části jistě nepovede k tomu, že se loď přestane potápět. Příkladem takového opatření je vyloučení prodlužování lhůt ve smyslu ust. § 645 až § 652 ObčZ.

⁶² K rozlišení mezi subjektivní a objektivní dobrou vírou viz *Melzer, F., Tégl, P. in Melzer, F., Tégl, P. a kol. Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 - § 117. Praha: Leges, 2013, s 99 a násl.*

potest, pričom se v ňom ďalej citelne prejavuje rešpekt ke svobodnej vôli, konkrétne zásada *potius valeat actus quam pereat*, resp. *in favorem negotii*.⁶³

Pravidlo *contra proferentem* vyžaduje, aby sa pri rekonstrukcii úmyslu jednajúcich či jednajúcich a identifikácii obsahu právneho jednania, ktorá sa provádí (viz § 555 a násl. ObčZ), je-li právni jednání vyjádřeno slovy, na prvém místě prostřednictvím poznávání obsahu a významu použitých slov/pojmů,⁶⁴ vyložil pojem/výraz, není-li ani na základě všech souvisejících okolností a pravidel výkladu možné význam použitého výrazu pro daný případ jasně poznat (vznikne-li pochybnost o jeho obsahu), k tíži toho, kdo jej použil jako první, resp. k tíži toho, kdo si žádá, aby byl využit.⁶⁵

Jinými slovy, pokud se „*při rozumném výkladu zjistí, že některý použitý výraz připouští vícero význam, popř. nějakou část právního jednání lze vyložit víc než jedním způsobem, jde tato obtíž na vrub toho, kdo se takto vyjádřil jako první.*“⁶⁶

Contra proferentem je svou povahou pravidlem subsidiárním, které má jakousi zbytkovou povahu.⁶⁷ Jeho prostřednictvím nelze odstranit fatální vady právneho jednání, včetně jeho případné neurčitosti či nesrozumitelnosti. Slouží pouze k odstranění dílčí sémantické nejasnosti v momentě, kdy mezi stranami vznikne pochybnost o tom, jak konkrétně vyložit výraz/pojem, který byl v jednání použit, a o jehož významu mají oba jistou, nikoli však shodnou představu. Jeho prostřednictvím rovněž nelze zbavovat tam, kde to není důvodné, adresáta odpovědnosti za jeho jednání (viz ust. § 556 ObčZ).

⁶³ Z hlediska nového soukromého práva jde zejména o reflexi pravidla/principu podle § 574 OZ, dle kterého „*Na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.*“

⁶⁴ Nabízí se připomenout, že o interpretaci hovoříme také jako o přisuzování významu znakům. K tomuto rovněž srov. *Hobbes, T. Leviathan, Oikoymen, Praha, 2009, s. 117 až 120.*

⁶⁵ V této souvislosti lze poukázat rovněž na komentář k ustanovení § 262 zákona č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoník, „*Víceznačným výrazům, které odolávají dosud zmíněným výkladovým pravidlům, pak je nutno rozumět v tom smyslu, který je pro adresáta právneho úkonu výhodnější, a k tíži osoby, která jej užila prvně. Přitom, jak uvedeno výše, může být tento výraz prvně užít nejen v jednání, jež by bezprostředně vedlo k uzavření smlouvy, a tedy zpravidla v návrhu smlouvy, ale třeba i ve zmíněných reklamních materiálech.*“ srov. *Pokorná, Kovařík, Čáp a kol. Obchodní zákoník. Komentář. 1. díl. Praha: Wolters Kluwer, 2009.*

⁶⁶ Srov. *Zuklínová, M. in Dvořák, Švestka, Zuklínová a kol. Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 185.*

⁶⁷ V této souvislosti Irena Pelikánová uvádí: „*...pravidlo vlastně již představuje svou povahou interpretace a má povahu sankce.*“ srov. *Pelikánová, I. Komentář k obchodnímu zákoníku. Díl 3. Obchodní závazkové vztahy: § 261 – 408. 2. upravené vydání. Praha: Linde, 1998, s. 63.*

Řečené lze z druhé strany formulovat také tak, že teprve ta právní jednání, u nichž se ani při rozumném použití výkladových pravidel⁶⁸ nelze dobrat jejich smyslu, by měla být brána za neurčitá nebo nesrozumitelná a tedy za zdánlivá (§ 553 ObčZ).

Smysl pravidla *contra proferentem* dobře vystihuje Václav Pilík, který uvádí: „*Nejvlastnější smysl tohoto pravidla směřuje – schematicky vyjádřeno – zejména k (1) maximální podpoře autonomie vůle...; (2) efektivnímu výkladu rovnosti...; (3) funkčnímu působení prevence...; jako základních principů soukromého práva.*“⁶⁹

Jedná se, mj. právě i s ohledem na principiální základ, o obecně přijímanou zásadu výkladu napříč právními řády,⁷⁰ což lze ilustrovat mj. i prostřednictvím čl. 5:103 principů evropského smluvního práva (PECL), který se na pravidlo *contra proferentem* přímo odkazuje. PECL konkrétně uvádí: „*Where there is doubt about the meaning of a contract term not individually negotiated, an interpretation of the term against the party who supplied it is to be preferred.*“⁷¹

V této lze připomenout, že termín „*term*“ může být vykládán jednak jako výraz/termín a jednak také jako podmínka (doložka). V zásadě stejně platí i ohledně širě pravidla *contra proferentem*. Jak v této souvislosti uvádí Nejvyšší soud ve věci sp. zn. 32 Cdo 2887/2007, „*termín "výraz" však může znamenat i určitý soubor slov, nikoli pouze slovo jediné*“.

2. *Contra proferentem* a právní řád ČR

V rámci zdejší právní kultury je pravidlo *contra proferentem* tradiční.

Dříve bylo (v jisté podobě) explicitně vyjádřeno kupříkladu ustanovením § 915 Obecného zákoníku občanského,⁷² který stanovil: „*Při smlouvách jednostranně závazných pokládá se v*

⁶⁸ Rozumnost výkladu lze v základu zjednodušeně řečeno charakterizovat slovy Martina Škopa „*Interpretace je v prvé řadě svoboda dělat si s textem, co chci. Ovšem je také omezena, protože jen něco z toho, co s textem mohou činit, je normální.*“ Srov. Škop, M. Spor přirozeného a pozitivního práva: Hra o člověku in Hollander, P., Příbáň, J. Právo a dobro v ústavní demokracii, polemické a kritické úvahy. Praha: Slon, 2011, s. 175.

⁶⁹ Srov. Pilík, V. Výklad právních jednání *contra proferentem*. Právní rozhledy. Praha: C.H.Beck, sv. 6, 2013, s. 199 a násl.

⁷⁰ Václav Pilík v této souvislosti uvádí „*je pravidlem tradičním a současně i do budoucna produktivním, standardně uznávaným v obecně, popř. i ve specifických podobách jak v národních rádech, tak i v projektech europeizace soukromého práva.*“ Pilík, V. Výklad právních jednání *contra proferentem*. Právní rozhledy. Praha: C.H.Beck, sv. 6, 2013, s. 199 a násl.

⁷¹ Principy evropského smluvního práva (2002) dostupné na <http://www.transnational.deusto.es/emttl/documentos/Principles%20of%20European%20Contract%20Law.pdf>

⁷² Zákon č. 946/1811 Sb.z.s., Obecný zákoník občanský, dále také jen jako „*OZO*“.

pochybnostech, že zavázaný chtěl na sebe vložiti břímě spíše menší, než větší. Při smlouvách dvoustranně závazných budiž nejasný výraz vyložen na škodu toho, kdo ho použil (§ 869).“ Ustanovení § 869 OZO k tomu dodávalo, že „*Přivolení ke smlouvě musí býti projeveno svobodně, vážně, určitě a srozumitelně. Je-li projev nesrozumitelný, zcela neurčitý, nebo stane-li se přijetí za jiných podmínek, než za jakých se stala nabídka, nevzniká smlouva. Kdo, aby se obohatil na úkor druhého, užívá nejasných výrazů nebo učiní jednání na oko, je povinen zadostučiněním.*“

Z dobové literatury lze v této souvislosti poukázat na komentář Rouček, Sedláček, v němž Jaromír Sedláček uvádí: „*Nejasný výraz jde na vrub toho, kdo ho užil. Tento obrat „kdo ho užil“ není totožný s pojmem přičitatelnosti onoho projevu, jenž obsahuje nejasný výraz. Často může se státi, že projev přičítá se osobě jiné než té, která onoho výrazu užila. Ustanovení dopadá hlavně na adhesní smlouvy, v jiných případech je použití velmi pochybné. Na př. obchodník pošle svého agenta s předtištěnými blankety, aby mu přinesl oferty zákazníků; blanket tento obsahuje nejasné výrazy. Tím, že strana blanket vyplnila a podepsala, stal se její projevem vůle, ale nejasného výrazu bylo užito od obchodníka a nikoli od zákazníka. Obrat „užití“ poukazuje na duševního původce zmíněného výrazu a nikoli na subjekt projevu vůle smluvní (srov. Zeiller, Komentář k § 915).“⁷³*

Pomineme-li období let 1950 až 1989, v době polistopadové se zákonodárce navrátil k pozitivnímu vyjádření pravidla *contra proferentem* pro oblast soukromého práva, konkrétně prostřednictvím ustanovení § 266 odst. 4 ObchZ, dle kterého „*projev vůle, který obsahuje výraz připouštějící různý výklad, je třeba v pochybnostech vykládat k tíži strany, která jako první v jednání tohoto výrazu použila.*“

Pravidlo vyjádřené ustanovením § 266 odst. 4 ObchZ, jak lze mimo jiné demonstrovat i prostřednictvím judikatury vysokých soudů a soudu Ústavního (viz zejména Ústavní soud ve věci sp. zn. IV. ÚS 182/01 nebo sp. zn. I. ÚS 625/03 nebo Nejvyšší soud ve věci sp. zn. 28 Cdo 864/2008),⁷⁴ bylo i přes jeho výslovné nezakotvení v základním předpisu civilního práva (zákonu č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník) obecně přijímanou a platnou zásadou.

⁷³ Srov. Sedláček, J. in Rouček, F. Sedláček, J. a kol. Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Praha: Linhart. 1936. s. 309 a násl.

⁷⁴ Ústavní soud konkrétně ve věci sp. zn. I. ÚS 625/03 konkrétně uvádí: „...jsou-li ve smlouvě použity formulace a pojmy, které lze vykládat rozdílně, jeví se být spravedlivým vykládat je v neprospěch toho, kdo je do smlouvy uložil. Smyslem tohoto principu je neumožnit straně naformulovat ve smlouvě ustanovení připouštějící vícero výklad a

3. *Contra proferentem* v ObčZ

Z hľadiska ObčZ je pravidlo *contra proferentem* vyjádrené prostredníctvom sepejetí ustanovení § 3, § 6 a § 557.⁷⁵ Vüči § 557 ObčZ má pak speciální postavení ustanovení § 558 ObčZ,⁷⁶ které se týká jednání s podnikatelem.

V této souvislosti je třeba podotknout, že v případě sjednávání základního pracovněprávního vztahu, ale vlastně i v jakékoli další interakci mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, je-li zaměstnavatel podnikatelem (§ 420 ObčZ), je aplikace ustanovení § 558 ObčZ namíste, neboť v tu chvíli zaměstnavatel jedná v rámci své podnikatelské činnosti.

Na ustanovení § 557 a § 558 ObčZ dále v jistém smyslu navazuje a doplňuje je jednak § 1747 ObčZ,⁷⁷ dle kterého se má v případě bezúplatných smluv za to, že se dlužník chtěl zavázat spíše méně než více, a jednak úprava smluv adhezních, v tomto směru zejména ustanovení § 1800 ObčZ.

Zcela specifickou kategorií je pak oblast spotřebitelského práva a spotřebitelských smluv (§ 1810 a násl. ObčZ).

V rámci úpravy závazků ze smluv uzavíraných se spotřebitelem lze nalézt ustanovení svou textací nepodobné § 18 ZPr,⁷⁸ která se dotýká předmětné zásady z hlediska pracovněprávních vztahů (viz níže). Konkrétně jde o § 1812 odst. 1 ObčZ, dle kterého „*lze-li obsah smlouvy vyložit různým způsobem, použije se výklad pro spotřebitele nejpriznivější*“ (k povaze tohoto ustanovení viz níže), které je svou povahou speciální k úpravě § 557 a § 558 ObčZ.

následně ve zlé víře zneužít mnohoznačnosti tohoto ustanovení na úkor zájmů druhé smluvní strany. Rozumným se proto jeví postulát, podle něhož tvůrce smlouvy, který argumentuje neurčitým ustanovením připouštějícím vícero možný výklad, sám musí prokázat, že nejedná ve zlé víře a že mezi stranami vskutku nebyl konsensus na významu tohoto termínu, resp. byl konsensus na tvůrcem smlouvy tvrzeném významu...“

⁷⁵ Srov. Zuklínová. M. Právní jednání podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. – Komentář, srovnání se zahraničím a vybraná platná judikatura. 2. vydání. Praha: Linde, 2013, s. 70 a násl.

⁷⁶ § 558 OZ konkrétně uvádí: (1) *V právním styku s podnikatelem se výrazu připouštějícímu různý výklad přisoudí význam, jaký má v takovém styku pravidelně. Není-li však druhá strana podnikatelem, musí ten, kdo se toho dovolává, prokázat, že druhé straně musel být takový význam znám. (2) V právním styku podnikatelů se přihlíží k obchodním zvyklostem zachovávaným obecně, anebo v daném odvětví, ledaže to vyloučí ujednání stran nebo zákon. Není-li jiné ujednání, platí, že obchodní zvyklost má přednost před ustanovením zákona, jež nemá donucující účinky, jinak se může podnikatel zvyklosti dovolat, prokáže-li, že druhá strana určitou zvyklost musela znát a s postupem podle ní byla srozuměna.*

⁷⁷ Ustanovení § 1747 Oz je v zásadě opisem věty první ustanovení § 915 OZO, Z hlediska systematiky OZ se nicméně zdá, že zde mají pravidla oproti OZO opačné postavení.

⁷⁸ Ust. § 18 ZPr stanoví: „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.*“

Tento bod se nabízí uzavřít s tím, že provedeme-li srovnání systematického začlenění § 915 OZO oproti § 557 ObčZ⁷⁹ a spolu s tím přihlédneme k dosavadní judikatuře (Nejvyššího a Ústavního soudu), pak, i v kontextu mezinárodních zásad smluvního práva (PECL), v novém soukromém právu již neplatí, co uvádí Jaromír Sedláček, tj. že „*Ustanovení dopadá hlavně na adhesní smlouvy, v jiných případech je použití velmi pochybné.*“⁸⁰ Byť z povahy věci plyne, že se v případě adhezních smluv aplikace daného principu přímo nabízí, když není nutné zkoumat, kdo je původcem výrazu.

Ze shora citovaných slov Františka Sedláčka naopak zcela jistě platí, že „*obrat „užití“ poukazuje na duševního původce zmíněného výrazu a nikoli na subjekt projevu vůle smluvní*“.⁸¹

4. Zásada contra proferentem v pracovněprávních předpisech

Spolu s účinností rekodifikace bylo zákonem č. 303/2013 Sb. novelizováno ust. § 18 ZPr, které od 1. ledna 2014 stanoví: „*Je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpriznivější.*“

Úvodem účinnosti předmětného ustanovení se objevily (menšinové) názory, že předmětnému zákonnému ustanovení je třeba rozumět tak, že zákonodárce pro pracovněprávní vztahy vylučuje ust. § 553 ObčZ, dle jehož odst. 1 „*O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem*“.⁸²

Jinak řečeno, že v návaznosti na princip ochrany slabší strany, který je pro právní úpravu pracovněprávních vztahů (v návaznosti na ust. § 1a odst. 1 písm. a) ZPr) *a priori* vychýlen ve prospěch zaměstnance (pracovněprávní legislativa bezvýjimečně předpokládá, že zaměstnanec je vždy slabší stranou, jedná se tedy o schéma obdobné právní úpravě ochrany spotřebitele nebo nájmu bytu nebo domu za účelem bydlení), mělo být dle tohoto názorového směru předmětné

⁷⁹ Ustanovení § 915 je v rámci OZO začleněno v dílu Druhém, Oddělení druhém – O osobních právech k věcem, v Kapitole sedmnácté - O smlouvách a právních jednáních vůbec, přičemž ustanovení § 557 OZ je začleněno v Části I. – Obecná část, Hlava V. – Právní skutečnosti, Díl. 1. – Právní jednání, Oddíl – Všeobecná ustanovení, Oddíl 2 – Výklad právních jednání.

⁸⁰ Srov. Sedláček, J. in Rouček, F. Sedláček, J. a kol. Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Praha: Linhart. 1936. s. 309 a násl.

⁸¹ Srov. Sedláček, J. in Rouček, F. Sedláček, J. a kol. Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Praha: Linhart. 1936. s. 309 a násl.

⁸² Tento závěr prezentovalo např. kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání v zápise ze svého zasedání dne 18. a 19. října 2013.

zákonné ustanovení vykládáno tak, že není-li možné výkladem odstranit neurčitost nebo nesrozumitelnost právního jednání, je třeba předmětný projev vůle vyložit ve prospěch zaměstnance.

V podrobnostech lze k argumentům vyvracejícím takový náhled ust. § 18 ZPr odkázat na jiné místo.⁸³ Zde postačí snad jen připomenout, že zdánlivostí (neexistencí) je dle ust. § 553 ObčZ stížen projev vůle (právní jednání), u něž nelze v důsledku jeho nesrozumitelnosti nebo neurčitosti identifikovat, co jím jeho původce sledovat z hlediska norem objektivního práva, jaký mu přikládal právní důsledek, resp. jaký právní důsledek předpokládal, že předmětný projev vůle způsobí.

Dovedeno do absurdních důsledků, jednostranný projev vůle zaměstnavatele vůči zaměstnanci, z něž není vůbec poznat, co jím zaměstnavatel sleduje, by se měl (nahlíženo shora naznačeným prizmatem) vyložit vůči zaměstnanci co nejpříznivěji – měl by se tedy snad například projev vůle, kterým zaměstnavatel sledoval okamžité zrušení pracovního poměru, nicméně jej tak neumě formuloval, že nebylo možné poznat, o (alespoň typově) jaké právní jednání se má jednat, interpretovat jako změnu mzdového výměru a dvojnásobné navýšení mzdy?

V kontextu zásady *qui haeret in litera, haeret in cortice*, resp. interpretačních pravidel vyjádřených ustanovením § 2 ObčZ,⁸⁴ která jsou fakticky jednak promítnutím dosavadní judikatury zejména Ústavního soudu České republiky⁸⁵ na úroveň pozitivního práva a jednak zcela zřejmě i reflexí známých Radbruchových⁸⁶ a Jheringových⁸⁷ tezí, bylo mj. i v kontextu dikce ust. § 1812 odst. 1 ObčZ, které modifikuje pravidlo *contra proferentem* (ust. § 557 ObčZ) pro spotřebitelské vztahy a vychyluje jej trvale ve prospěch spotřebitele, z důvodové zprávy k tomuto ustanovení⁸⁸ a ze směrnice Rady 93/13/EHS o nepřiměřených podmínkách ve

⁸³ Srov. Morávek, J. K zásadě *contra proferentem* v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. sv. 13-14, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 486 an.

⁸⁴ K tomu Melzer, F., Tégl, P. in Melzer, F., Tégl, P. a kol. Občanský zákoník – velký komentář. Svazek I. § 1 - § 117. Praha: Leges, 2013, s. 66 a násl.

⁸⁵ Srov. například Ústavní soud ve věci sp. zn. I. ÚS 671/13

⁸⁶ Srov. in Holländer, P. Filozofie práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2006, s. 85. Ne nepodobně již dříve hovořil Montesquie, jehož slova mohla být pro Radbrucha taktéž inspiračním zdrojem. Montesquie uvádí: „zákon je vlastně jen to, co vladař chce, a protože vladař může chtít jen to, co zná, musí mít u sebe neobyčejné množství lidí, aby chtěli to či ono místo něho. Protože je konečně zákonem to, co se okamžitě zachce vladaři, nutně se těm, kteří chtějí něco místo něho, zachce to či ono tak náhle jako jemu samému?“ srov. Montesquieu, Ch. O duchu zákonů, Aleš Čeněk, Dobrá Voda, 2003, s.100.

⁸⁷ Srov. Jhering, R. Der Zweck im Recht. 3. vyd. Leipzig, 1893. s. VIII.

⁸⁸ Důvodová zpráva k občanskému zákoníku, konsolidované znění, dostupná na webových stránkách Ministerstva spravedlnosti <http://obcanskyzakonik.justice.cz/texty-zakonu/>.

spotřebitelských smlouvách, dovozeno⁸⁹, že cílem ust. § 18 ZPr je toliko obdobně ust. § 1812 odst. 1 ObčZ modifikovat ust. § 557 ObčZ pro pracovněprávní vztahy.

Tato (neumě) vyjádřená modifikace zásady *contra proferentem* má v základu shodné důsledky jako je tomu u ust. § 1812 odst. 1 ObčZ ve směru ke spotřebiteli. V návaznosti na zásadu ochrany slabší strany, za kterou je v pracovněprávních předpisech *a priori* považován zaměstnanec, dochází tedy k posunu v tom směru, že „*Připouští-li použitý výraz různý výklad, vyloží se způsobem pro zaměstnance nejprůzračnějším*“.

Otázka zní, jaká konkrétní pravidla lze z této obecné maximy prostřednictvím principu (testu) přiměřenosti vyvodit. Nabízí se následující úvahy a závěry:

- a) *Připouští-li použitý výraz v jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži toho, kdo jej použil jako první, přičemž použil-li tento zaměstnavatel, vyloží se způsobem pro zaměstnance nepřiznivějším.*

Jedná se o základní podobu zásady *contra proferentem* dílčím způsobem modifikovanou prostřednictvím ust. § 18 ZPr.

Je-li známo, kdo použil nejasný výraz jako první, není žádný racionální a legitimní důvod, půjde-li o zaměstnance, zbavovat jej odpovědnosti za jeho jednání.

Bude-li nejasný výraz použit jako první zaměstnavatelem, pak se uplatní modifikace vyplývající z ust. § 18 ZPr, tedy takový výraz se vyloží způsobem pro zaměstnance nejprůzračnějším. I v tomto případě nicméně platí odpovědnost adresáta jednání za jeho jednání, jak ji předpokládá ust. § 556 ObčZ.

Zásadní se v této souvislosti jeví otázka, co se rozumí „*způsobem pro zaměstnance nejprůzračnějším*“. Nabízí se několik variant.

⁸⁹ Srov. Morávek, J. Morávek, J. K zásadě *contra proferentem* v pracovněprávních vztazích. Právní rozhledy. sv. 13-14, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 486 an., Drápal, L. in Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck. 2015, s. 112 an.

V prvé řadě výklad, který je co nejbližší představě o obsahu pojmu/výrazu,⁹⁰ která byla v době jednání přítomna u zaměstnance (*subjektivně historický význam*), příp. neměl-li tento žádnou konkrétní představu, pak způsobem objektivně pro zaměstnance nejprůzračnějším v době jednání (*objektivně historický význam*).

Vedle toho lze uvažovat o *subjektivně recentním významu*, tedy významu, který co nejlépe odpovídá stávající představě zaměstnance, příp. nemá-li tento takovou představu, o *objektivně recentním významu*, tedy o významu, který je pro zaměstnance objektivně nejprůzračnějším v době výkladu.

Konečně jako poslední se nabízí aplikace *objektivně historického*, příp. *objektivně recentního* významu bez ohledu na vůli zaměstnance, což se však jeví jako nejméně vhodná varianta, neboť byla-li zde skutečná vůle zaměstnance, pak lze jen těžko nalézt důvod, který by legitimizoval zásah zákonodárce do autonomie vůle – paternalismus vylučující osobní odpovědnost kvůli dosažení „vyššího dobra“ není relevantní argument.

Ze shora naznačených variant bude zřejmě nejlépe odpovídat zásadám soukromého práva a liberálně demokratického právního státu první z nich. Tento závěr přiměřeně platí i ve směru ke všem níže označeným situacím, neuvádí-li se přímo něco jiného.

- b)** *Není-li jasné, kdo v jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem výraz jako první použil, vyloží se nejasný výraz ve prospěch zaměstnance, a to způsobem pro něj nejprůzračnějším.*

Jedná se o základní podobu zásady *contra proferentem* modifikovanou ust. § 18 ZPr do podoby podle ust. § 1812 odst. 1 ObčZ. Vycházejí z obdobného argumentačního podkladu, který se nabízí i k ust. § 1812 odst. 1 ObčZ, nelze tento závěr pro tyto případy vnímat jako významně problematický/nespravedlivý a v kontextu zásady zvláštní zákonné ochrany zaměstnance lze tuto podobu pravidla *contra proferentem* akceptovat.

⁹⁰ Celá problematika úzce souvisí s teorií pojmu – viz *Melzer, F. Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace. 2. vydání. Praha: C. H. Beck. 2011. s. 96 an.*

- c) *Pripouští-li použitý výraz v jednostranném jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži zaměstnavatele způsobem pro zaměstnance nejpriznivějším.*

Zásada *contra proferentem* cílí primárně na případy, kdy strany o právním jednání vyjednávají. Na to lze usuzovat krom jiného i ze slov „*kdo výrazu použil jako první*“, přičemž míněno je právě v jednání stran. Podobně srov. shora citovaná slova Jaromíra Sedláčka, resp. ust. § 915 OZO.⁹¹

Z dikce ust. § 18 ZPr, kde se hovoří o právním jednání, lze nicméně dovozovat, že jím zákonodárce (pomerně netypicky) mohl mínit i jednostranná právní jednání. Tento závěr nelze při reflexi principu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance zcela vyloučit ani odkazem na princip/zásadu proporcionality.

Jinak řečeno, shora zmíněná varianta je možná.

- d) *Pripouští-li použitý výraz v jednostranném jednání zaměstnance různý výklad, vyloží se v pochybnostech k tíži zaměstnance.*

Nelze nalézt žádný racionální argument, proč by měl být zaměstnanec zbaven odpovědnosti za své jednání, resp. proč by měl zaměstnavatel nést tíživé následky vyplývající z ledabylosti nebo dokonce účelového postupu zaměstnance, který směřuje ke zkrácení zaměstnavatele.

- e) *Pripouští-li výraz použitý mimo jednání zaměstnance a zaměstnavatele v jednání dotýkající se zaměstnance (ve vnitřním předpise) různý výklad, vyloží se v pochybnostech způsobem pro zaměstnance nepřiznivějším.*

V kontextu zásady legitimního očekávání a principu právní jistoty lze dle všeho vztáhnout účel sledovaný ust. 18 ZPr s ohledem na jejich hybridní povahu (mají povahu normativní aktu i právního jednání) vedle ryze jednostranným právních jednání i na vnitropodnikové normativní akty (vnitřní předpisy).

⁹¹ Srov. Sedláček, J. in Rouček, F. Sedláček, J. a kol. Komentář k Československému občanskému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. Praha: Linhart. 1936. s. 309 a násl.

V návaznosti na normatívni povahu týchto aktů by se z povahy věci měl nejasný význam vykládat nikoli ve prospěch jednotlivého zaměstnance, nýbrž ve prospěch zaměstnanců v obdobném postavení, na které předmětné ustanovení normativního aktu dopadá – mělo by se jednat o *objektivně recentní* výklad ve prospěch adresátů, tedy o výklad objektivně nejvýhodnější v rámci mezí, jak adresáti běžně takovému výrazu rozumí.

V takovém případě však již z povahy věci nehovoříme o interpretaci *contra preferentem*. Jde o běžný výklad prostřednictvím metod interpretace a aplikace práva se všemi souvisejícími aspekty, které se aplikují i ve směru k ostatním normativním právním aktům.

V tomto případě bude pro konečné rekonstruované pravidlo rozhodující zásada legitimního očekávání na straně zaměstnance/adresáta, která je odvozena od principu právní jistoty – legitimní očekávání zde má vrch nad zájmy zaměstnavatele, neboť v důsledku jeho jednání vyvstala situace, kdy je zde pochyba o významu výrazu, jímž se stanoví určité pravidlo (kvůli zaměstnavateli je zde nejistota o úplném konkrétním obsahu pravidla).

5. Zásada *contra preferentem* a kolektivní smlouvy

Vedle vnitropodnikových normativních aktů je zde ještě jeden druh právních jednání, ve vztahu k němuž je vysoce aktuální otázka důsledků ust. § 18 ZPr. Jedná se o kolektivní smlouvy.

K systematice právní úpravy kolektivních smluv

V zákoníku práce je obsažena právní úprava kolektivních smluv (jejich náležitosti, forma atp.) v ust. § 22 až § 28, přičemž lze mít jistou pochybnost o tom, zda je tato z hlediska systematiky předpisu začleněna správně.

Předmětná právní úprava je zařazena v Části I. – Všeobecná ustanovení, Hlavě V. – Některá ustanovení o právním jednání. Úvodem této hlavy jsou vymezena některá specifika ve směru k platnosti (ust. § 19 a 20 ZPr) a výkladu právních jednání v pracovněprávních vztazích (ust. § 18 ZPr). Ustanovení § 18 až § 20 ZPr tedy navazuje na ust. § 545 až § 588 ObčZ.

Oproti tomu úprava ust. § 22 až § 28 ZPr, která se věnuje kolektivní smlouvě, věcně řešení nikoli obecná pravidla, nýbrž v podstatě konkrétní smluvní typ. Zjevně tudíž neváže na ust. § 545 až § 588 ObčZ, nýbrž spíše na část IV. občanského zákoníku.

Z těchto důvodů by bylo jistě vhodnější, pokud by byla úprava ust. § 22 až § 28 ZPr, podobně jako právní úprava pracovního poměru, vyčleněna do samostatné části.

Taková systematika by lépe odrážela fakt, že ust. § 18 až § 20 ZPr zákonodárce zamýšlel vztáhnout ke všem právním jednáním v pracovněprávních vztazích, ledaže by bylo výslovně stanoveno nebo by z povahy věci plynulo něco jiného.

Z tohoto (systematického a formálního) hlediska tudíž (nevyplyne-li z povahy věci něco jiného – viz níže) přichází aplikace ust. § 18 ZPr v úvahu i ve vztahu ke kolektivním smlouvám.

Ustanovení § 18 ZPr a kolektivní smlouvy

Otázka (způsobu) aplikace, či přesněji řečeno spíše významu ust. § 18 ZPr ve směru ke kolektivním smlouvám, předpokládá zohlednění několika aspektů.

Kolektivní smlouva je výsledkem jednání nejméně dvou stran, přičemž žádnou z těchto stran není (přímo) zaměstnanec, který je nakonec adresátem pravidel, které jsou jejím prostřednictvím formulovány. Na druhou stranu je kolektivní smlouva uzavírána (ust. § 22 ZPr) „za zaměstnance“; tento aspekt je problematický z toho hlediska, že v kontextu stávající právní úpravy nelze na tato slova nahlížet jako na *zastoupení v obecném smyslu*, neboť (ust. § 286 ve spojení s ust. § 24 odst. 1 ZPr) kolektivní smlouvu za všechny zaměstnance u zaměstnavatele může uzavřít i odborová organizace tvořená třemi zaměstnanci, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru, z nichž ani ne všichni musí s uzavřením souhlasit. Odborovou organizaci jednající a uzavírající kolektivní smlouvu „za zaměstnance“ tedy nelze vnímat jinak, než jako subjekt, jehož úlohou je hájit zájmy zaměstnanců.

Podobně je třeba zohlednit, že zaměstnanec může být adresátem pravidel, aniž by se účastnil kolektivního vyjednávání byť v nepřímé formě, jíž míníme účast v odborné organizaci.

Vedle toho není bez významu ani odlišná povaha normativní a nenormativní části kolektivní smlouvy (viz níže).

Spolu s tím je třeba reflektovat, že v případě pravidel plynoucích z normativní části kolektivní smlouvy je zaměstnanec z povahy věci výlučně přímým beneficiem, kdežto v případě nenormativní části kolektivní smlouvy tomu tak není. Zde lze nanejvýše identifikovat určité nepřímé efekty. Mezi ně lze řadit například to, že ujednání v nenormativní části kolektivní smlouvy mohou mít významný dopad zejména na časovou působnost (platnost) kolektivní smlouvy, a tudíž i na to, zda a po jakou dobu zaměstnanec bude v pozici beneficianta.

V kontextu těchto momentů přichází v úvahu následující otázka:

- a) použije se ve směru k normativní části kolektivní smlouvy zásada *contra proferentem*, resp. ust. § 18 ZPr?

Ze systematického začlenění ust. § 18 ZPr vyplývá, že se jedná o obecné ustanovení, které se v principu má aplikovat na všechna pracovněprávní jednání. V případě normativní části kolektivní smlouvy ve směru k zaměstnanci nicméně z hlediska intencí normativní akt – právní jednání převažuje normativní povaha předmětného aktu.

Tento aspekt v návaznosti na zásadu legitimního očekávání a právní jistoty způsobuje mj. i potlačení zásady *contra proferentem*, která by se jinak aplikovala mezi stranami, které smlouvu ujednaly (podpůrným argumentem mohou být mj. i shora citovaná slova Jaromíra Sedláčka, resp. dikce ust. § 915 OZO); je tak nevýznamná otázka, zda by se jednalo o zásadu *contra proferentem* v čisté podobě, nebo o zásadu *contra proferentem* v podobě modifikované prostřednictvím ust. § 18 ZPr.

Za těchto okolností tudíž v podstatě platí shora uvedené ve vztahu k vnitřnímu předpisu jakožto normativnímu aktu (normativnímu podkladu).

Konkrétně řečeno, v návaznosti na normativní povahu dané části kolektivní smlouvy by se z povahy věci měl nejasný výraz vykládat nikoli ve prospěch jednotlivého zaměstnance, nýbrž ve prospěch zaměstnanců v obdobném postavení, na které předmětné normativní ustanovení dopadá – mělo by se jednat o *objektivně recentní* výklad ve prospěch adresátů, tedy o výklad objektivně nejvýhodnější v rámci mezí, jak adresáti běžně takovému výrazu rozumí. Otázka účasti v odborové organizaci ani žádné další podobné skutečnosti v tomto směru nejsou významné.

Z povahy věci se zde však již nejedná o interpretaci *contra preferentem*. Jde o užití běžných výkladových metod interpretace a aplikace práva se všemi souvisejícími aspekty a konsekvencemi, které se aplikují i ve směru k ostatnímu normativnímu podkladu.

V tomto případě bude pro konečné rekonstruované pravidlo rozhodující zásada legitimního očekávání na straně zaměstnance/adresáta, která je odvozena od principu právní jistoty – legitimní očekávání zde má vrch nad zájmy zaměstnavatele, neboť v důsledku i jeho jednání vyvstala situace, kdy je zde pochyba o významu výrazu, jímž se stanoví určité pravidlo, resp. kdy je zde nejistota o úplném konkrétním obsahu takového pravidla v důsledku nejasnosti užitého výrazu.

b) použije se ve směru k nenormativní části kolektivní smlouvy zásada *contra proferentem*, resp. ust. § 18 ZPr?

S ohledem na charakter nenormativní části kolektivní smlouvy, která sama o sobě negeneruje žádná obecná pravidla ve směru k zaměstnancům, na jejichž základě by vznikaly individuální pracovněprávní vztahy (typově jde o běžnou dohodu), nelze dovozovat (zde toliko s odkazem na povahu věci, neboť žádný systematický či podobný argument se nenabízí) vyloučení zásady *contra proferentem*.

V takovém případě se nicméně nabízí otázka, zda předmětnou zásadu modifikovat prostřednictvím ust. § 18 ZPr, což by mělo za následek, že v pochybnostech se nejasný výraz, bez ohledu na to, kdo jej v jednání použil jako první, vyloží způsobem pro zaměstnance (míněno v množném čísle) nejpříznivějším. Nebo zda ji aplikovat v čisté podobě, tedy tak, že se nejasný výraz v pochybnostech vyloží k tíži toho, kdo jej v jednání použil jako první, bez ohledu na důsledky, které takový výklad bude mít pro zaměstnance (míněno v množném čísle).

Systematické zařazení ust. § 18 ZPr, jak bylo dovozeno shora, vede k závěru, že ust. § 18 ZPr se aplikuje na všechna pracovněprávní jednání. Otázka, zda skutková podstata ust. § 18 ZPr dopadá i na nenormativní části kolektivní smlouvy, je odvislá primárně od

účelu předmětné právní úpravy.⁹² V jeho kontextu je třeba určit, zda slovem „zaměstnanec“ je v ust. § 18 ZPr míněno i množné číslo. Z hlediska účelu právní úpravy v této souvislosti důvodová zpráva toliko odkazuje na ust. § 1a odst. 1 písm. a) ZPr, tedy na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance – ve zbytku je tak třeba doplnit úvahu o účelu právní úpravy prostřednictvím teoretického konstruktivního racionálního zákonodárce, který primárně staví na poměrování hodnot prostřednictvím testu přiměřenosti.

Ve vztahu ke shora položené otázce je možné uvažovat o těchto závěrech:

- i.) obsahuje-li nenormativní část kolektivní smlouvy, která se ani nepřímou nedotýká zaměstnanců, nejasný výraz, tento se v pochybnostech vyloží dle obecné zásady *contra proferentem* (ust. § 557 ObčZ) v neprospěch toho, kdo výraz v jednání použil jako první.
- ii.) obsahuje-li nenormativní část kolektivní smlouvy nejasný výraz, který se (byť nepřímou) dotýká zaměstnanců, vyloží se tento v pochybnostech ve prospěch zaměstnanců, bez ohledu na to, kdo výraz v jednání použil jako první.

Jinak řečeno, jakákoli chyba v jednání v podobě nejasného výrazu, o jehož obsahu pro dané jednání vznikne pochybnost, by se přičetla k tíži zaměstnavatele bez ohledu na původce takové chyby.

Taková pozice je však dle všeho za hranicí ústavně konformního výkladu.

V kontextu shora uvedeného totiž sice platí, že zástupci zaměstnanců v podobě odborové organizace vyjednávají „za zaměstnance“, jde tedy svého druhu o jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, nicméně oproti běžným případům jednání zaměstnance a zaměstnavatele, na které ust. § 18 ZPr zjevně cílí, v nichž ve většině případů formuluje návrhy zaměstnavatel,

⁹² Viz Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna, 2010-2013, tisk 930/0.

který má (zpravidla) i širší odborné zázemí a právní povědomí, má toto poměrně jinou povahu/kvalitu. Iniciátory jednání, stejně tak jako znění dokumentů, o kterých se jedná, jsou ve větší míře zástupci zaměstnanců a nikoli zaměstnavatel. Tito mají taktéž zpravidla k dispozici buďto přímo nebo zprostředkovaně přes odborové svazy a centrály metodickou a právní podporu.

Jeví se tudíž jako nepřiměřený závěr, že by z chyby v jednání v podobě nejasného výrazu, o jehož obsahu je pro daný případ pochybnost, který v jednání použili zástupci zaměstnanců, měli mít právo těžit zaměstnanci.

Pro úplnost lze doplnit, že argument o tom, že se kolektivní smlouva (v principu) dotýká i zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, pro tento případ není z povahy věci významný; skutečnost, že se tito zaměstnanci v podstatě nijak nepodílí na vyjednávání o kolektivní smlouvě, nemůže plodit výhodu spočívající v tom, že nejasný výraz by se měl vykládat v pochybnostech v jejich prospěch, resp. ve prospěch zaměstnanců.

Jinak a krátce řečeno, zásadu *contra proferentem* lze na nenormativní část kolektivní smlouvy aplikovat toliko v její obecné podobě. Jakékoli další varianty buďto neplynou z předpisů jednoduchého práva, nebo úvahy k nim směřující naráží na meze ústavní konformity.

I jen ve vztahu k obecné podobě předmětné zásady a její aplikaci na kolektivní smlouvy se však dále nabízí otázka, jak se kupříkladu vypořádat s jejím dopadem do oblasti kolektivních smluv vyššího stupně z hlediska jejich extenze (viz Ústavní soud České republiky ve věci sp. zn. Pl. ÚS 40/02); o tom však jindy.

6. Několik slov závěrem

Lidové rčení říká, že cesta do pekla je dlážděna dobrými úmysly.

Nelze mít sebemenší pochybnost o tom, že i legislativní opatření v podobě ust. § 18 ZPr bylo vedeno dobrými úmysly. Dle všeho stavělo na zobecňující tezi o slabším postavení zaměstnance a principu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, přičemž cílilo na

ochranu zaměstnance v jednání se zaměstnavatelem a vycházelo pravděpodobně z toho, že ve většině případů je v jednání iniciativa na straně zaměstnavatele.

Problematické je, že přesný účel přijímané úpravy opomněl zákonodárce blíže specifikovat. Ještě problematičtější je to, že ani ze slov, kterými jej vyjádřil (z nichž je třeba prvně na účel právní úpravy usuzovat) tento přímo neplyne.

Jinak řečeno, cíl právní úpravy, který lze dovodit ze slov předpisu a z důvodové zprávy, zohledníme-li celou šíři možných pracovněprávních jednání, v mnoha směrech naráží na ústavněprávní limity.

Dovození ústavně konformní normy z dikce ust. § 18 ZPr je sice možné, vyžaduje však poměrně velké úsilí a řadu obrátů, které nelze po obecném adresátu právní normy požadovat. V takovém případě se nabízí závěr o významném rozporu s principem právní jistoty a tedy o neústavnosti předmětné právní úpravy. Za těchto okolností nelze tudíž jinak, než volat po jeho novelizaci daného zákonného ustanovení.

Editors: JUDr. Marek Švec, PhD.; Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Authors: Dr. Henning Meyer; Prof. PhDr. Monika Čambáliková, PhD.;

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.; JUDr. Jana Žuřová, PhD.; JUDr. Mária Svoreňová;

Mgr. Ľubica Hulajová, PhD.; PhDr. Adam Madleňák, PhD.; Jozef Kollár;

doc. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.; JUDr. Jakub Morávek, PhD.

Reviewers: JUDr. Peter Varga, PhD.; JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Peer-reviewed conference proceedings is an output of a project of Friedrich Ebert Stiftung, representation in Slovakia, entitled "Culture in the World of Labour".

The contents of papers are the sole responsibility of the authors.

First Edition

© Friedrich Ebert Stiftung, representation in Slovakia, 2016

ISBN 978-80-89149-50-6



ISBN 978-80-89149-50-6



9 788089 149506 >