

Postavenie nadnárodných podnikových dohôd v rámci Európskeho sociálneho dialógu*

Peter Kotira**

1. Úvod

Európska Únia (ďalej len „EÚ“) a členské štáty majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov,

* Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu Vedeckej grantovej agentúry Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR (VEGA) číslo 1/0023/12 s názvom Transnacionálne práva v Európskej únii a posilnenie sociálnych práv v európskom integračnom procese, ktorého zodpovednou riešiteľkou je prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce. Za týmto účelom Únia a členské štáty uskutočňujú opatrenia, ktoré zohľadňujú rozmanité formy vnútroštátnych prak-

** Mgr. Peter Kotira, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave.

tík, najmä v oblasti zmluvných vzťahov, a potrebu zachovania konkurencieschopnosti hospodárstva Únie.

Od počiatkov Európskej integrácie bolo európske pracovné právo upravované predovšetkým prostredníctvom smerníc. Nariadenie sa len výnimočne používa ako nástroj na reguláciu pracovnoprávných vzťahov: jedným z mála významných príkladov je nariadenie č. 1612/68 o voľnom pohybe pracovníkov v rámci Európskeho spoločenstva. Táto prevaha smerníc vyplýva zo skutočnosti, že čl. 153 Zmluvy o fungovaní EÚ (ďalej len „ZFEÚ“), oprávňuje EÚ k harmonizácii prostredníctvom smerníc, a nie prostredníctvom nariadení.

Hlavným dôvodom pre túto voľbu je enormná rozmanitosť pracovnoprávných predpisov členských štátov, najmä v oblasti kolektívneho pracovného práva, ale aj v oblasti individuálneho pracovného práva. Najlepším nástrojom pre harmonizáciu pracovného práva členských štátov sú teda smernice, čo na druhej strane dáva členským štátom slobodu pri integrácii európskych predpisov do svojho právneho poriadku najvhodnejším spôsobom.¹

Harmonizácia v oblasti európskeho pracovného práva však môže byť v súčasnosti dosiahnutá aj prostredníctvom dohôd uzavretých v rámci Európskeho sociálneho dialógu (ďalej len „ESD“) medzi sociálnymi partnermi. ESD, ktorý bol považovaný za „nový spôsob vládnutia“, v súčasnosti označuje postupy, ktoré sú zakotvené v čl. 154 a 155 ZFEÚ. Pričom predstavuje kontrast k tradičným právnym nástrojom Európskej Únie, keď je založený na „zmluvnom vládnutí“. Očakávalo sa, že zabezpečí väčšiu flexibilitu a rozšírenie „participačnej demokracie“.²

V rámci politiky podpory zapojenia európskych sociálnych partnerov pri vytváraní sociálnej politiky EÚ a pracovných vzťahov čl. 154 (býv. čl. 138 ZES) a čl. 155 (býv. čl. 139 ZES) ZFEÚ zakotvujú postup kombinujúci konzultácie medzi sociálnymi partnermi a Európskou komisiou (ďalej len „Komisia“) s možnosťou určovať sociálnu legislatívu, na ktorú sa vzťahuje čl. 153 (býv. čl. 137 ZES), a bipartitné dohody medzi európskymi sociálnymi partnermi. Články 154 a 155 ZFEÚ splnomocňujú Európskych sociálnych partnerov prvýkrát od roku 1952 na spoluprácu pri prijímaní právnych predpisov s inštitúciami Európskej únie, t.j. s Komisiou, Európskym parlamentom a Radou Európskej únie.³

¹ SCHULTE- NOLKE, H. *European Private Law – Current Status and Perspectives*. Munich: European law publishers GmbH, 2011. ISBN 978-3-86653-933-4, p. 203–204.

² BESSELINK, L. – PENNING, F. – PRECHAL, S. *Eclipse of Legality in Europe*. Kluwer Law International: Alphen aan den Rijn, 2011. ISBN 978-90-411-3262-8, p. 188

³ WELZ, Ch. *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC treaty: actors, processes, outcomes*. Kluwer Law International: Alphen aan den Rijn, 2008. ISBN 978-90-411-2744-0, p. 288–289.

Výsledkom postupov sociálneho dialógu, ktoré sú zakotvené v čl. 154 (býv. čl. 138 ZES) a čl. 155 (býv. čl. 139 ZES) ZFEÚ je len sedem rámcových dohôd, pričom len tri boli transformované do podoby európskych smerníc⁴. To znamená, že efektívnosť tohto dialógu je veľmi nízka.

Samotný pojem Európsky sociálny dialóg má oveľa širší rozmer, ako je jeho vymedzenie v Zmluve o fungovaní Európskej Únie.

V roku 2004 Komisia vypracovala typológiu textov v rámci Európskeho sociálneho dialógu, ktoré rozdelila do 4 kategórií⁵:

- dohody, ktoré ustanovujú minimálne štandardy a sú implementované autonómne alebo rozhodnutím Rady v súlade s čl. 154 a 155 ZFEÚ;
- procesne orientované texty: usmernenia, kódexy správania sa, orientácie podnikovej politiky, postupy pri prijímaní opatrení. Príkladom sú najmä tucty sprievodcov, spôsobov správania sa a spoločných deklarácií;
- spoločné stanoviská, deklarácie a nástroje ako sú návody a sprievodcovia, ktoré slúžia k výmene informácií s Európskymi inštitúciami a/alebo vnútroštátnymi orgánmi;
- procedurálne texty, ktorým sa ustanovujú pravidlá pre bipartitný dialóg medzi stranami.

Z dôvodu značnej rigidnosti európskeho sociálneho dialógu v rámci Zmluvy o fungovaní Európskej Únie sa v oveľa väčšej miere rozšíril iný druh tzv. nadnárodných podnikových dohôd (transnational company agreements, ďalej len „TCA“), ktoré sú výsledkom vyjednávania na nadnárodnej podnikovej úrovni. TCA sa uzatvárajú len v rámci jednotlivých nadnárodných spoločností, pričom na strane zamestnávateľa vystupuje len ústredné vedenie. Zrejmou výhodou TCA uzatvorených mimo rozsahu Európskeho sociálneho dialógu je, že môže na nich potenciálne participovať oveľa väčší počet strán, ktoré nemusia napĺňať znak reprezentatívnosti.⁶

Potrebná je aj úvaha nad možnosťou aplikácie Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o podpore

⁴ Jedná sa o:

1. Smernicu Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke - vrátane jej revízie smernicou Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010;

2. Smernicu Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas;

3. Smernicu Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú.

⁵ COM (2004) 557 final. *Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue*. 2004, p. 15–19.

⁶ EVEN, J. H. *Transnational collective bargaining in Europe*. The Hague: Boom Uitgevers, 2008. ISBN 978-90-8974-034-2, p. 214.

kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981 (ďalej len „Dohovor“). Dohovor v čl. 2 zakotvuje, že výraz „kolektívne vyjednanie“ sa rozširuje na všetky rokovania, ktoré sa uskutočňujú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom:

- a) vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania a/alebo
- b) upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a/alebo
- c) upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov.

Cieľom Dohovoru je podporiť kolektívne vyjednanie, ktoré je slobodné a dobrovoľné, pričom ho vykonávajú subjekty, ktoré reprezentujú slobodné a informované organizácie. Avšak zatiaľ čo kolektívne vyjednanie je vo svojej podstate dobrovoľný proces, krajiny musia ustanoviť podporný rámec, ktorý kolektívne vyjednanie podporuje, a to prostredníctvom právnych predpisov ako aj vytvorených podporných inštitúcií.⁷ Samotný Dohovor definuje znaky procesu predchádzajúceho uzatvoreniu dohody, ktorá býva označovaná za kolektívnu zmluvu podľa právnych poriadkov jednotlivých štátov.⁸ Z daného vyplýva, že proces uzatvorenia kolektívnej zmluvy musí napĺňať znaky uvedené v Dohovore len v prípade, ak ho štát ratifikoval. Avšak z dôvodu absencie akejkoľvek úpravy nadnárodných podnikových dohôd by sme ich mohli považovať za kolektívne zmluvy len v prípade, ak by boli ratifikované v rámci procesu kolektívneho vyjednávania medzi vnútroštátnymi partnermi konkrétneho štátu, teda získali by status vnútroštátnej kolektívnej zmluvy. Preto sa domnievame, že až vytvorením právneho rámca na úrovni Európskej únie môžeme hovoriť o procese kolektívneho vyjednávania a o nadnárodných podnikových dohodách ako o kolektívnych zmluvách v presahu jednotlivých členských štátov, ktoré Dohovor ratifikovali. V súčasnosti nemôžeme nazvať nadnárodné podnikové dohody kolektívnymi zmluvami, nakoľko ich signatármi môžu byť aj subjekty, ktoré ich v niektorých štátoch nesmú uzatvárať. Preto ani samotný

⁷ ILO. Promoting collective bargaining. Convention No. 154. [online]. p. 6. [cit. 2013-09-14]. ISBN 978-92-2-125416-4.

Dostupné na internete: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_172186/lang--en/index.htm

⁸ Obdobne aj Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania č. 163 z roku 1981, ktoré dopĺňa Dohovor MOP o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981 v bode 1 obmedzuje rozsah svojej pôsobnosti len na vnútroštátnu úroveň, keď zakotvuje, že jeho aplikovanie je možné len pomocou vnútroštátnych právnych predpisov alebo kolektívnych zmlúv, arbitrážnych rozhodnutí alebo akýmkoľvek iným spôsobom, ktorý je v súlade s národnou praxou.

proces, teda vyjednanie medzi ústredným vedením a zástupcom zamestnancom, ktorý pôsobí na nadnárodnej úrovni, nemôžeme označiť za „kolektívne“, tak ako sa označuje vo vnútroštátnych úpravách.⁹

2. Nadnárodné podnikové dohody

Komisia definuje TCA¹⁰ ako dohodu obsahujúcu vzájomné záväzky, pôsobnosť ktorých je rozšírená na územie niekoľkých štátov, a ktorá bola uzatvorená jedným alebo viacerými zástupcami spoločností alebo skupiny spoločností na jednej strane a jednou alebo viacerými zamestnaneckými organizáciami na strane druhej, a zahŕňajú pracovné a zamestnanecké podmienky a/alebo vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami alebo ich zástupcami.¹¹

Na začiatku roka 2012 bolo Komisii známych 224 nadnárodných podnikových dohôd (TCA) v 144 spoločnostiach, ktoré zamestnávali viac ako 10 miliónov zamestnancov.¹²

TCA je možné rozlišovať hlavne s ohľadom na ich geografický rozsah a obsah, na medzinárodné rámcové dohody (ďalej len „IFA“) a európske rámcové dohody (ďalej len „EFA“). IFA sú bilaterálne podnikové dohody vyjednané a uzatvárané medzi nadnárodnými spoločnosťami a medzinárodnými alebo európskymi odborovými federáciami. Spravidla sú uzatvárané za účelom zabezpečenia základných pracovných práv vo všetkých častiach nadnárodných spoločností. Pôsobnosť EFA je na druhej strane viac regionálna, predovšetkým s ohľadom na rozsah pokrytých tém.¹³ Súčasne sa tieto rámcové dohody od seba odlišujú aj tým, že kým pred-

⁹ K tomu pozri COM (2004) 557 final. Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of European social dialogue. 2004, p. 17.

¹⁰ Súčasné nadnárodné texty majú rôzne pomenovania, od „spoločného stanoviska“, „spoločnej deklarácie“, „návrhu“, „rámcové dohody“, „dohody“, „európske dohody“. Je treba poznamenať, že sa zvyknú označovať aj pojmom „kódexy správania sa“ toto označenie, ako je uvedené v ďalšom texte je však nesprávne, nakoľko sa jedná o úplne odlišné inštitúty. Nadnárodné texty sú v súčasnosti publikované vo forme brožúr alebo ako prílohy k dohodám o založení EZR. Nie je nevyhnutné, aby existovala väzba medzi pomenovaním nadnárodného textu, jeho obsahom, postupmi pre ich vyjednanie a typ záväzkov, ktoré obsahujú. Pozri SEC (2008) 2155. The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration. 2008, p. 6.

¹¹ SEC (2008) 2155. The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration. 2008, p. 5.

¹² SWD (2012) 264 final. Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. 2012, p. 4.

¹³ JAGODZINSKI, R. et al. Social dialogue and worker representation in EU 2020: underappreciated and underplayed. In Benchmarking Working Europe 2011. Brussels: ETUI, 2011. ISBN 978-2-87452-208-6, p. 94.

metom IFA sú hlavne základné sociálne práva, EFA sa uzatvárajú predovšetkým v rámci Európy, kde sú základné práva spravidla chránené vnútroštátnymi ústavami a legislatívou EÚ, a preto sú vždy záväzné pre firmy operujúce v EÚ. Vďaka tomu sú EFA viac heterogénne ako IFA, a to tak v postupoch ako aj v obsahu.¹⁴

Do pôsobnosti EFA patrí napríklad problematika predvídaní a riadenia zmien a reštrukturalizačných procesov, problematika vzdelávania a mobility zamestnancov, problematiky tvorby spoločných princípov v oblasti riadenia ľudských zdrojov a spoločných štandardov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.¹⁵

2.1 Účastníci nadnárodných podnikových rokovaní

Zatiaľ, čo medzinárodné a vnútroštátne odborové organizácie sú hlavnými signatármi IFA, európske zamestnanecké rady sú hlavnými signatármi EFA¹⁶ a zmiešaných dohôd¹⁷. Ak sa však niekoľko nadnárodných dohôd uzavrie v rámci jednej spoločnosti, strany zvyčajne zostávajú rovnaké, menia sa len v závislosti od problému, ktorým sa treba zaoberať alebo podľa rozsahu dohody.¹⁸

Na strane zamestnávateľa vystupuje vždy ústredné vedenie. Z právneho hľadiska však ústredné vedenie v nadnárodných spoločnostiach nie je zamestnávateľom zamestnancov dcérskych spoločností alebo zamestnancov subdodávateľských spoločností. Preto vo všeobecnej rovine nemôže pri rokovaní zastupovať dcérske spoločnosti a subdodávateľov. Napríklad pri zavádzaní podnikovej sociálnej politiky na nadnárodnej úrovni sa postupuje tak, že ústredné vedenie prijme rozhodnutia zvlášť pre jednotlivé dcérske spoločnosti a následne kontroluje a monitoruje ich dodržiavanie. Subdodávateľov obvykle zaväzuje cez klauzuly v subdodávateľských zmluvách.

¹⁴ DA COSTA, I. et al. Transnational negotiations and the Europeanization of industrial relations: Potential and obstacles. In *European Journal of Industrial Relations*. ISSN 0959-6801, 2012, vol. 18, no. 2, p. 125.

¹⁵ PICHRT, J. Transnational company agreement - nový jev v právu kolektívneho vyjednávania. In *Pracovní právo 2011*, Sborník z mezinárodní konference Sociální dialog. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2011. ISBN 978-80-210-5438-7, s. 19.

¹⁶ Napríklad do roku 2007 EZR podpísali 71 z celkového počtu 88 EFA.

¹⁷ „Zmiešané dohody“ sú spravidla podpísané EZR a odborovými organizáciami pôsobiacimi na rôznych úrovniach.

¹⁸ EMPL F2 EP/bp 2008 (D) 14511. Mapping of transnational texts negotiated at corporate level. 2008, p. 9.

2.2 Účinky nadnárodných dohôd

Bez ohľadu na úmysel strán, ktoré podpisujú TCA, problematika ich právnej účinnosti je v súčasnosti veľmi zložitá. Samotná účinnosť TCA je podmienená vnútroštátnym právnym rámcom, v ktorom sa má aplikovať, bez ohľadu nato či sú alebo nie sú podpísané vnútroštátnymi odborovými organizáciami alebo obsahujú jednostranný záväzok na strane zamestnávateľa.¹⁹

Ako je možné zabezpečiť dôkladnú implementáciu TCA v dcérskych spoločnostiach za zámerom posilnenia práv zamestnancov napriek tomu, že TCA majú nejasný právny status? Podľa Sobczaka efektívna implementácia pravdepodobne závisí menej od právnej povahy TCA a viac od právomoci a aktívneho zapojenia všetkých relevantných aktérov v tomto procese. Úloha signatárov je samozrejme podstatná, ale ich účinná implementácia taktiež vyžaduje záväzok miestneho vedenia a zástupcov zamestnancov.²⁰

Preto iba dohody, ktoré nesú aj podpis vnútroštátnych odborových orgánov môžu byť považované za kolektívne zmluvy, ktoré by mohli vyvolávať právne účinky ako také, a aj to len vtedy, ak sú uzatvorené v súlade s platnými pravidlami aplikujúcimi sa v príslušnom členskom štáte.

Nedostatok právneho statusu nadnárodných podnikových dohôd neznamena, že nemajú právnu účinnosť. Ich hlavná pridaná hodnota nie je vo vytváraní nových práv, ale v záväzkoch všetkých signatárov aktívne prispieť k efektívnej implementácii existujúcich štandardov. Preto medzinárodné a európske odborové zväzy zameriavajú svoju pozornosť na zdefinovanie presných opatrení pre implementáciu a monitorovanie nadnárodných podnikových dohôd.

Inými slovami uzatváraním takýchto dohôd sa nadnárodné spoločnosti a ich odboroví partneri zameriavajú na dopĺňanie verejných orgánov, predovšetkým inšpekcií práce a monitorovaniu dodržiavania pracovnoprávných štandardov.²¹

Potenciálny rozvoj nadnárodného vyjednávania však vedie k nevyhnutnosti zváženia mechanizmov, ktoré umožnia aktérom ochraňovať uzatvorené dohody, sledovať ich rozvoj a vyriešiť prípadné rozdiely v ich interpretácii a spory, ktoré môžu vzniknúť pri ich aplikácii.

¹⁹ SEC (2008) 2155. The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration. 2008, p. 8.

²⁰ SOBCZAK, A. Ensuring the effective implementation of transnational company agreements. In *European Journal of Industrial Relations*. ISSN 0959-6801, 2012, vol. 18, no. 2, p. 141.

²¹ *Ibidem*, p. 142.

3. Súčasná situácia v oblasti nadnárodných podnikových dohôd

Komisia v nadväznosti na svoju Správu z roku 2008²² vyhlásila ustanovenie expertnej skupiny, ktorá sa v rokoch 2009 až 2011 stretávala dvakrát do roka. Bola jej priznaná osobitná agenda a úlohy, medzi ktoré patrilo sledovať rozvoj a zjednodušovať výmenu názorov o tom, ako podporiť prebiehajúci proces uzatvárania nadnárodných dohôd. Expertná skupina v záverečnej správe konštatuje, že problematika TCA si vyžaduje politickú pozornosť na európskej úrovni. TCA zohrávajú pozitívnu úlohu v identifikácii a implementácii riešení úloh, ktoré sú spájané s neustále meniacim sa podnikateľským prostredím, predovšetkým v kontexte reštrukturalizácie a dotýkajú sa viac ako 10 miliónov zamestnancov. Oblasť TCA je úzko prepojená aj so sociálnym dialógom a preto sa vyžaduje v čo najväčšej miere zosúladenie, konsenzus a spoločná iniciatíva sociálnych partnerov. Závery expertnej skupiny by mali napomôcť k debatám, ktoré môžu prispieť k rozvoju TCA v európskom priestore.²³ V prílohe č. IV zakotvila prehľad odporúčaní jednotlivým subjektom, ktoré sú priamo alebo nepriamo previazané s uzavieraním TCA. Ten následne podrobne rozpracovala v revidovanom dokumente.²⁴ Komisii expertná skupina odporúča, aby vypracovala spoločne so sociálnymi partnermi a členskými štátmi rámec a zabezpečila transparentnosť nadnárodných podnikových dohôd a ich interakcie s rôznymi úrovňami sociálneho dialógu, tak aby TCA nemali len deklaratórny charakter. Konzultovať a úzko spolupracovať s európskymi sociálnymi partnermi na návrhu mechanizmu, ktorý by priznával TCA právny účinok v prípade, ak by si to zmluvné strany želali.

Po ukončení fungovania tejto skupiny, bolo rozhodnutie ako naloží s ich odporúčaniami na Komisii, nakoľko samotná skupina nemala žiadny mandát na spustenie iniciatívy v tejto oblasti.

Komisia zohľadnila závery expertnej skupiny vo svojom pracovnom dokumente z konca roku 2012²⁵. V nej si kladie otázku, či je odôvodnené podporiť rozvoj TCA tým, že bude riešiť problémy a výzvy, ktoré jej boli predložené alebo ňou samotnou identifikované.

²² SEC (2008) 2155. The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration. 2008, p. 10.

²³ Expert Group. Transnational company agreements. [online]. 2008. p. 115. [cit. 2013-01-15]. Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>

²⁴ Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>, p. 1–29.

²⁵ SWD (2012) 264 final. Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. 2012.

vané²⁶? Poukazuje na fakt, že samotná expertná skupina nebola jednotná v názoroch na tieto ústredné otázky. Na jednej strane odborníci zo zamestnávateľských organizácií zastávali postoj, že žiadne legislatívne opatrenia nie sú potrebné, pretože existujúce problémy nie sú dostatočne vážne a nebránia stabilnému rozvoju TCA. Z ich pohľadu každý právny nástroj by mal práve opačný efekt a odrádzal by nadnárodné spoločnosti od vyjednávania so zástupcami zamestnancov, z dôvodu strachu z právnych komplikácií. Na druhej strane odborníci z odborov tvrdia, že väčšia zrozumiteľnosť a lepšia implementácia TCA sú potrebné a stále prevláda právna neistota nad ich právnymi účinkami najmä v prípadoch, ak sa aplikujú v členských štátoch s rôznou právnou úpravou a systémom pracovnoprávných vzťahov. Z ich pohľadu ďalší rozvoj týchto dohôd bude jednoznačne potrebovať adekvátnu podporu zo strany EÚ, vrátane právneho rámca, ktorý bude riešiť konkrétne výzvy.

Samotná Komisia uznáva, že TCA ako novo vzniknutý prvok v rámci európskeho sociálneho dialógu si zaslúžia, aby boli podporované ustanoveniami ZFEÚ (čl. 152 a 153). Tento krok by následne mal pozitívny vplyv aj na práva zakotvené v Charte základných práv a slobôd. Je taktiež jasné, že slúžia zmysluplnému účelu a to identifikovaniu a implementovaniu vhodného riešenia šitého na mieru každej štruktúre a podmienkam konkrétnej spoločnosti, predovšetkým v prípade veľkých reštrukturalizačných zmien. Čo je v súlade so zásadami a cieľmi, ktoré sú základom stratégie Europe 2020. V ďalšej časti správy síce podrobne rozoberá jednotlivé problematické otázky, avšak len po teoretickej stránke, ktoré sú akademickej obci známe už dávno, pričom sa vôbec nezmieňuje o krokoch, ktoré chce na ich riešenie prijať na európskej úrovni za využitia niektorého zo svojich nástrojov.²⁷ Navyše vo svojom závere takmer identicky kopíruje závery expertnej skupiny.

Preto musíme konštatovať, že aj keď Komisia zachováva minimálnu úroveň aktivity, v úsilí o vyhnutie sa akýmkoľvek definitívnym záverom z predloženej dokumentácie, uskutočňuje postupný strategický ústup od roku 2005, rovnako ako aj reviduje smerom nadol svoje ciele k prijatiu zodpovedajúcej legislatívy v strednodobom horizonte.

²⁶ SWD (2012) 264 final. Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. 2012, p. 6.

²⁷ Pozri SWD (2012) 264 final. Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. 2012, p. 8–18.

4. Záver a úvahy de lege ferenda

Pojem nadnárodné dohody, ktoré sú spravidla uzatvárané európskou zamestnaneckou radou a ústredným vedením nadnárodnej spoločnosti, je v súčasnosti značne nejasný. Problém spočíva v neexistencii právneho rámca, ktorý by ich upravoval. Tento stav si veľmi dobre uvedomuje aj ústredné vedenie nadnárodných spoločností, a preto sa snaží záväznosť nadnárodných dohôd zabezpečiť ich implementáciou na vnútroštátnej úrovni. Problém nastáva v prípade, pokiaľ s implementáciou nesúhlasia vnútroštátne odborové organizácie, ak sú podľa vnútroštátnej úpravy jediným subjektom oprávneným uzatvárať kolektívne zmluvy. V slovenskej právnej úprave sa mohli pred novelou Zákonníka práce č. 361/2012 účinnou od 1.1.2013 nahrádzať kolektívne zmluvy dohodami so zamestnaneckými radami, avšak tieto dohody museli byť zakomponované v pracovných zmluvách.

V súčasnosti však môžeme v slovenskom ako aj českom právnom prostredí uvažovať iba o odborových organizáciách ako o zástupcoch zamestnancov, ktorí majú plnú právnu subjektivitu, teda okrem iného i spôsobilosť k právnym úkonom, ktorým je uzatvorenie kolektívnej zmluvy.²⁸

Avšak ako by sa v súčasnej ekonomickej kríze bránili samotní zamestnanci, ak by u zamestnávateľa nepôsobili odbory, postupu vedenia konkrétneho dcérskeho podniku, ktorý by upravil obsah nadnárodnej dohody vo forme dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy len so zamestnancom? Práve možnosť priameho zakomponovania výsledkov nadnárodných dohôd do pracovných zmlúv v podnikoch, v ktorých nepôsobia zástupcovia zamestnancov, ešte viac zvyšuje akútnosť potreby upraviť túto problematiku.

V prospech potreby budovania nadnárodného rámca, ktorý by upravoval problematiku nadnárodných dohôd, hovorí aj nejasná možnosť súdnej vynúiteľnosti záväzkov vyplývajúcich z takýchto dohôd. V snahe prekonať túto právnu neistotu by bolo prospešné keby sa ustanovilo, ktoré právo sa má aplikovať, pokiaľ nastanú právne spory. Daná právna neistota sa netýka len zamestnancov, ale aj ústredného vedenia nadnárodnej spoločnosti, ktoré môže mať obavy z nepriaznivého súdneho rozhodnutia, ak žaloba smeruje proti nej z dôvodu, že jedna (alebo viaceré) dcérske spoločnosti alebo subdodávateľov nadnárodnú dohodu nedodržali. To aj napriek tomu, že samotné ústredné vedenie trvalo na jej dodržaní.

Tým, že hlavným signatárom dohôd je EZR a nie odborové organizácie, vzniká celý rad ďalších otázok.

Jednou z nich je aj otázka, ako môže EZR vynucovať uzatvorenie takýchto dohôd a plnenie zakotvených záväzkov? Môže vstúpiť do nadnárodného štrajku?

Odpoveď nie je jednoznačná, pretože v jednotlivých členských štátoch existuje rôzna právna úprava združovania zamestnancov. Napríklad štrajk zvolaný EZR by bol považovaný podľa nemeckého práva za protiprávny, ale podľa talianskeho práva za absolútne legálny.²⁹

Pravidlá nadnárodného štrajku nie sú upravené v žiadnom nariadení ani smernici EÚ (iba v Charte základných práv EÚ). Je to spôsobené čl. 153 ods. 5 ZFEÚ, ktorý vylučuje uzatváranie smerníc o práve na odmenu, združovanie sa, štrajk alebo na vyluku. Náznaky jeho existencie vyplývajú z dvoch prelomových rozhodnutí vo veciach Viking a Laval³⁰.

Z pohľadu prof. Alesa, nadnárodný štrajk, ktorý je cielený na presvedčenie nadnárodnej spoločnosti k podpisu nadnárodného textu, nespadá do rozsahu doktríny Lavalu a Vikinga, pokiaľ sa netýka otázky výkonu jedného alebo viacerých základných slobôd EÚ, ako je to v prípade štrajku zamestnancov proti rozhodnutiu skupiny podnikov premiestniť závod z jedného členského štátu do iného. Oveľa komplikovanejšou sa zdá situácia, keď zamestnanci štrajkujú proti nadnárodnej spoločnosti, ktorá sa zaviazala, prostredníctvom nadnárodnej dohody, že nedôjde k premiestneniu spoločnosti, ale rozhodla sa porušiť tento záväzok. V tomto prípade môže byť doktrína Laval a Viking nápomocná, pretože oprávňuje štrajk ako ultima ratio.³¹

Absenciou právnej záväznosti nadnárodných dohôd dochádza k stavu, že ústredné vedenie nemôže byť za svoje konanie žiadnym spôsobom postihnuté. EZR nemajú, ak vnútroštátna úprava členských štátov neupravuje inak, procesnú spôsobilosť uplatňovať nároky z nadnárodnej dohody na súde. Možnosť štrajku ako krajného spôsobu riešenia je preto nevyhnutným nástrojom na ochranu ich záujmov. V tom prípade sa nám však naskytne ďalšia otázka. Akým právnym poriadkom by sa mal takýto nadnárodný štrajk spravovať? Ako je ustanovené v čl. 28 Charty základných práv EÚ, existuje toľko odpovedí, koľko legislatívnych ustanov-

²⁹ALES, E. - DUFRESNE, A. Transnational collective bargaining: Another (problematic) fragment of the European multi-level industrial relation system. In *European Journal of Industrial Relations*. ISSN 2013-9525, 2012, vol. 18, no. 2, p. 102.

³⁰V nich SD EÚ konštatuje, že síce uznáva právo na štrajk, avšak tým, že môže viesť k obmedzeniu voľného pohybu služieb, môže byť vykonané len v rámci práva EÚ, teda sledovať legitímny cieľ a byť odôvodnené naliehavým verejným záujmom.

³¹ALES, E. - DUFRESNE, A. Transnational collective bargaining: Another (problematic) fragment of the European multi-level industrial relation system. In *European Journal of Industrial Relations*. ISSN 2013-9525, 2012, vol. 18, no. 2, p. 101.

²⁸PICHT, J. Transnational company agreement – nový jev v právu kolektívneho vyjednávaní. In *Pracovní právo 2011*, Sborník z mezinárodní konference Sociální dialog. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2011. ISBN 978-80-210-5438-7, s. 21.

vení členských štátov je dotknutých. Nadnárodné akcie by mali byť v súlade s podmienkami stanovenými v každom členskom štáte, aby mohli byť považované za zákonné. Ani samotná EÚ nemá v súčasnosti žiadne kompetencie označiť štrajk za nadnárodný. EÚ môže konať len v rozsahu, v ktorom jej to umožňujú zakladajúce zmluvy.

Z vyššie uvedeného môžeme identifikovať tri hlavné problémy. Prvým problémom je obmedzená pôsobnosť súčasného európskeho sociálneho dialógu. Preto je potrebné, aby bola v rámci EÚ prijatá taká legislatíva, ktorá bude chrániť právo na nadnárodný štrajk a v podstate všetky sekundárne opatrenia v tejto oblasti, ktoré presahujú vnútroštátne hranice. Hlavným dôvodom na túto požiadavku je stále rastúca potreba odrazenia znižujúcich sa pracovných podmienok zamestnancov v prostredí medzinárodnej hospodárskej súťaže. Druhý problém súvisí s absenciou právomoci EÚ vydávať legislatívu, ktorá by upravovala hlavné sociálne problémy.³² Z dôvodu rôznej kompozície pracovnoprávných vzťahov v 27 členských štátoch, môže nadnárodné kolektívne vyjednávanie fungovať len ako doplnkový rámec ku vnútroštátnym kolektívnym vyjednávaniam. Vytvoriť právny rámec založený na takejto premise je veľká výzva. Posledným a najväčším problémom je, že vnútroštátne kolektívne zmluvy nemajú v jednotlivých štátoch rovnakú právnu hodnotu. V niektorých prípadoch získavajú kolektívne zmluvy právnu hodnotu len vtedy, keď sú zakomponované do jednotlivých pracovných zmlúv.

Napríklad, vo Veľkej Británii sú kolektívne zmluvy stále považované za „gentlemanské dohody“. Rovnako štáty môžu mať viac typov podnikových dohôd.³³

Aj v prípade vypracovania a prijatia voliteľného rámca pre európsky sociálny dialóg vzniká otázka špecifického postavenia EZR a nadnárodných dohôd, ktoré podpísali ako jediní zástupcovia zamestnancov. V súčasnosti existuje veľké množstvo jednak inštitucionálnych faktorov a sociálnych a ekonomických vplyvov, ktoré stoja európskemu kolektívnemu vyjednávaniu v ceste.

Prvou prekážkou je smernica 2009/38, ktorá jasne vymedzuje pôsobnosť EZR na zabezpečenie informácií a práva na prerokovanie.

Po druhé, ohraničenie práv na prerokovanie a informácie od kolektívneho vyjednávanía odráža aj základný

rozdiel zakotvený v systémoch pracovnoprávných vzťahov členských štátov. Ide predovšetkým o rozlišovanie medzi zamestnaneckými štruktúrami zriadenými za účelom rokovania na podnikovej alebo nadnárodnej úrovni a odborovými štruktúrami zriadenými pre kolektívne vyjednávanie na sektorových, regionálnych alebo vnútroštátnych úrovniach.³⁴

Po tretie, mnoho európskych odborových organizácií je aj naďalej úzko spätých s vnútroštátnymi systémami kolektívneho vyjednávanía a akceptujú stanovené vymedzenie hraníc medzi prerokovaním v rámci podniku a kolektívnym vyjednávaním. Preto, hoci európske odborové zväzy budú podporovať prostredníctvom EZR koordináciu vyjednávanía medzi jednotlivými členmi z rôznych krajín, vnútroštátne odbory nemusia byť ochotné poskytnúť potrebné právomoci a prostriedky k tomu, aby tieto nadnárodné organizácie realizovali spoločnú vyjednávaciu agendu v rôznych európskych krajinách.³⁵

Početnosť štúdií a správ vypracovaných pre Komisiu a Komisiou naznačujú, že riešenie je v najbližšom horizonte v nedohľadne. Na jednej strane sú tu závery vyplývajúce zo správy Van Hoeka a Hendrickxa³⁶, ktorí vnímajú nadnárodné podnikové dohody ako súčasť medzinárodného práva súkromného³⁷, pričom ich návrh by mohol predstavovať určitý návod, ako postupovať v prípade absencie voliteľného právneho rámca. Teda aplikovaním noriem medzinárodného práva súkromného na určenie rozhodnej vnútroštátnej právnej úpravy jednotlivých nadnárodných dohôd. Na druhej strane sa však domnievame, že takýto postup by výrazne narušil a možno až poškodil budovanie solidarity v rámci EZR a deklasoval akýkoľvek možný rozvoj európskeho sociálneho dialógu. Rovnako by bol problém aj s pôsobnosťou takýchto dohôd v prostredí viacerých štátov s rôznymi úrovňami pracovných štandardov. Ďalej je možné poukázať na možné „vyšachovanie“ odborových organizácií, ktoré by boli vo väčšine nadnárodných spoločností nahradené len EZR.

Druhou a najkomplexnejšou správou, ktorá sa venuje tejto problematike je Alesova správa. Alesova správa diskvalifikuje EZR ako legitímnych aktérov v procese vyjednávanía, aj keď EZR tvoria základný prvok, pokiaľ ide o podpisovanie európskych a zmiešaných dohôd, rovnako ako aj jednej tretiny medzinárodných textov. Odbory sa snažia zabrániť tomu, aby TCA

³² SCHIEK, D. Transnational Collective Labour Agreements in Europe. In EU Industrial Relations v. National Industrial Relations. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2008. ISBN 978-90-411-2770-9, p. 92–93.

³³ ZIMMER, R. Establish a legal frame for transnational collective agreements in Europe: a difficult task. In European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations? [online]. p. 36. [cit. 2013-06-06]. Dostupné na internete: http://www.solidarnosc.org.pl/uploads/oryginal/2/4/67cee_EU_ROATCA_final_report_2.pdf.

³⁴ MARGINSON, P. - SISSON, K. European Works Councils – Opening the Door to European Bargaining? In Industrielle Beziehungen. ISSN 1862-0035, 1996, vol. 3, no. 3, p. 230.

³⁵ Ibidem, p. 231.

³⁶ VAN HOEK, A. A. H. – HENDRICKX, F. International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements. Final report for Commission. 2009.

³⁷ Respektívne požadujú jeho rozšírenie aj na nadnárodné dohody.

mohli ovplyvňovať uzatvorené vnútroštátne dohody. Z toho dôvodu bránia posilňovaniu postavenia EZR. Snahy nadnárodných spoločností na druhej strane smerujú k vytvoreniu svojho vlastného systému pracovnoprávných vzťahov a nezapájaniu sa do systémov na vnútroštátnej úrovni. Takýto postup de facto podkopáva fungovanie systému pracovnoprávných vzťahov na vnútroštátnej úrovni a presadzuje posun od sektorovej k podnikovej úrovni.³⁸

Alesova správa si uvedomila možný vznik nebezpečenstva, keď nadnárodné spoločnosti budú preferovať začatie rokovaní so (slabšími) EZR z dôvodu prítomnosti silných odborových organizácií v danom odvetví. V snahe o vyriešenie tohto rizika smernica Rady navrhnutá v Alesovej správe by jasne špecifikovala, kto môže aktivovať voliteľný právny rámec. Skupina odborníkov je silne presvedčená o pozitívnej úlohe, ktorú môžu v rámci nadnárodných kolektívnych systémov zohrať odvetvové odborové a zamestnávateľské organizácie. Preto tento návrh mal tendenciu uznávať len druho-radú úlohu pre zástupcov na podnikovej úrovni (ústredné vedenie nadnárodných spoločností a EZR).³⁹

Samotný návrh právneho rámca pre nadnárodné kolektívne vyjednávanie by bol založený na vytvorení spoločných vyjednávacích inštitúcií, v rámci ktorých by sa uzatvárali nadnárodné kolektívne dohody. Tento rámec by sa skladal z viacerých mechanizmov založených na dobrovoľnej a spoločnej iniciatíve európskych odborových zväzov a zamestnaneckých organizácií na sektrovej alebo medziodvetvovej úrovni. Pričom by existovala možnosť, aby bol spustený na základe spoločnej požiadavky EZR a vedenia príslušného nadnárodného podniku. Tieto dohody by sami o sebe neboli právne záväzné, ale získali by záväznosť nepriamo cez ich implementáciu prostredníctvom rozhodnutí, ktoré by boli prijaté vedeniami všetkých vnútroštátnych spoločností v príslušnom odvetví.

Z tohto hľadiska si bola skupina odborníkov dobre vedomá, že aj keby TCA boli uzatvorené dobrovoľne, v právnom rámci prípadnej smernice a priznaným statusom pre ich signatárov, ich skutočná aplikácia na individuálne pracovné pomery by priniesla závažné ťažkosti. Tie sú totiž ustanovené v rámci vnútroštátnych právnych poriadkov a regulované zmluvnými alebo zákonnými ustanoveniami. Preto, aby sa začlenili nadnárodné podnikové dohody do už štruktúrovanej (vnútroštátnej) hierarchie právnych noriem, muselo by dôjsť k jej radikálnej zmene: zhora (právom EÚ) alebo zdola

(samotnou vnútroštátnou legislatívou). Ani na jednu z týchto možností nie je reálna vyhládka. To je pravdepodobne aj dôvod, prečo veľké množstvo TCA povoľuje vnútroštátnych sociálnych partnerov, aby implementovali ich ustanovenia pomocou kolektívneho vyjednávania. Čo so sebou nesie riziko, že budú na vnútroštátnej úrovni zmenené alebo odmietnuté.⁴⁰

Správa poukázala ďalej na fakt, že nadnárodné pracovné vzťahy boli založené na konsenze, ktorý bol vyjadrený v domnienke, že každá strana zoberie svoje záväzky vážne (pravdepodobne aj z dôvodu „soft“ povahy väčšiny problémov, ktoré upravujú). V tejto situácii, konfrontácia je obmedzená na prípady rozdielnej interpretácie textu alebo ich nedodržania. Návrh sa preto zamerával aj na bipartitný monitorovací systém kontroly súladu a bipartitný systém na riešenie kolektívnych sporov.

Bipartitný monitorovací systém kontroly súladu (bipartite compliance control system) by mal za úlohu monitorovať účinnú implementáciu a dodržiavanie prijatých TCA do rozhodnutí vedenia v každej spoločnosti, ktoré spadajú do jej pôsobnosti. Pričom kontrolu by vykonával spoločný vyjednávací orgán v danom odvetví (Joint Negotiating Body at Sectoral Level). Ten by bol zriadený európskymi odvetvovými alebo medzi-odvetvovými odborovými a zamestnávateľskými organizáciami, ktoré aktivovali dobrovoľný rámec a tvorili by aj jeho zloženie. Obdobne aj v prípade bipartitného systému riešenia nadnárodných kolektívnych sporov by smernica preniesla ich riešenie na spoločný vyjednávací orgán.⁴¹

Tieto rozhodnutia by mali byť predkladané bilaterálnemu monitorovaciemu systému na odvetvovej úrovni a uznávané ako právne záväzné v každom členskom štáte v súlade s ich právnymi predpismi alebo zvyklosťami.

Na zavedenie návrhu, ktorý jeho autori nazývajú systém Nadnárodného kolektívneho vyjednávania v EÚ (European Union Transnational Collective Bargaining, ďalej len „EU-TCB“), do praxe a pri rešpektovaní princípu subsidiarity (tak vo vertikálnom ako aj horizontálnom zmysle), odporúčajú ako najlepší nástroj smernicu Rady. Tá by poskytovala optimálny rámec pre EU-TCB, v rámci ktorého by sa mohli uzatvárať právne záväzné nadnárodné kolektívne dohody.

Komisia by mohla tiež ustanoviť poradnú komisiu zloženú z odborníkov, ktorí by mali za úlohu koordinovať smerovanie implementácie smernice v členských štátoch.

Tým by sa následne garantovala vysoká úroveň homogenity v právnych definíciách a v prostriedkoch určených pre naplnenie cieľa smernice.

³⁸EICHHORST, W. – KENDZIA, J. M. – VANDEWEGHR, B. Cross-Border Collective Bargaining and Transnational Social Dialogue. [online]. 2011. p. 70–71. [cit. 2013-06-10]. Dostupné na internete: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN>

³⁹ALES, E. - DUFRESNE, A. Transnational collective bargaining: Another (problematic) fragment of the European multi-level industrial relation system. In European Journal of Industrial Relations. ISSN 2013-9525, 2012, vol. 18, no. 2, p. 98.

⁴⁰Ibidem, p. 99.

⁴¹ALES, E. et al. Transnational collective bargaining: past, present and future. 2006. p. 37, 40.

Jediný spôsob, ktorým je možné prijať túto smernicu je obsiahnutý v čl. 115 ZFEÚ. Ten zakotvuje, že „Rada jednomyselne v súlade s mimoriadnym legislatívnym postupom po porade s Európskym parlamentom a Hospodárskym a sociálnym výborom vydá smernice na aproximáciu zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení členských štátov, ktoré priamo ovplyvňujú vytvorenie alebo fungovanie vnútorného trhu.“ Smernica, ktorá ponúka voliteľný režim pre nadnárodné kolektívne vyjednávanie by mohla poskytnúť ďalšie možnosti pre zblížovanie sociálnych štandardov a harmonizáciu spoločných postupov.⁴²

Právny rámec pre TCA môže byť len voliteľný, sociálni partneri by si mali sami z neho určiť pravidlá a profitovať z ochrany, ktorú by im poskytoval alebo by pokračovali v rokovaní bez neho.

Je tiež podstatné, aby tento rámec nelimitoval dynamiku vytvorenú TCA a vo viac všeobecnejšej rovine normami podnikovej sociálnej zodpovednosti. TCA dokazujú, že nedostatok právneho rámca môže podporiť vznik nových foriem sociálnej regulácie. Je však potrebné poskytnúť spoločnostiam, ako aj zástupcom zamestnancov možnosť, že v prípade záujmu môžu ísť nad rozsah dobrovoľných záväzkov, využitím rámca, ktorý definuje právnu povahu TCA. Sociálni partneri by museli výslovne uviesť svoju ochotu využiť tento dobrovoľný rámec pomocou „opt-in“ klauzuly. Ak by sa tak nestalo, vzťahovali by sa na ich dohodu i naďalej súčasné pravidlá.⁴³

Nakoniec by mal rámec definovať právnu hodnotu a vplyv TCA. Najlepšie riešenie by pravdepodobne bolo, keby sa TCA záväzne transponovali do právnych textov každej krajiny, v ktorých má nadnárodná spoločnosť svoje pobočky alebo interne v rámci každej dcérskej spoločnosti, či už pomocou jednotného rozhodnutia vedenia alebo pomocou kolektívnych dohôd. Právna hodnota týchto textov by sa menila podľa vnútroštátneho pracovného práva, čo by zabezpečilo vyhnutie sa problémom spojených s vymedzením, ktorá legislatíva by sa mala aplikovať, pretože TCA by mali existovať v každej krajine a mali by mať jasnú právnu hodnotu podľa práva príslušných štátov. Keby EÚ prijala takýto dobrovoľný právny rámec pre kolektívne vyjednávanie a TCA, vyriešilo by to veľa súčasných právnych problémov. Takýto posun môže preto podporiť budúci rozvoj nielen TCA, ale vo všeobecnosti nadnárodné kolektívne vyjednávanie.⁴⁴

⁴² Ibidem. p. 38.

⁴³ SOBCZAK, A. Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. In *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?* Geneva: International Institute for Labour Studies and International Labour Office, 2008. ISBN 978-92-9014-862-3, p. 128.

⁴⁴ Ibidem, p. 128–129.

Prístup v tejto správe môže byť vnímaný ako „dvoj-násobná subsidiarita“. Vertikálna subsidiarita zahŕňa nadradenosť vnútroštátnej úpravy nad európskou, v prípade absencie preukázateľnej pridanej hodnoty európskej úrovne. Horizontálna subsidiarita sa zameriava na uprednostňovanie úpravy vzťahov priamo ich účastníkmi (sociálnymi partnermi), pred ich reguláciou podľa právnych poriadkov verejnými orgánmi (vnútroštátnymi vládami alebo európskymi inštitúciami). Subsidiárne princípy tak súčasne stanovujú príslušné riadiace mechanizmy a primeranú úroveň uplatnenia.⁴⁵

Správa Van Hoeka a Hendrickxa a Alesova správa predstavujú podklad pre naše úvahy o možnom stanovení európskeho právneho rámca.

Za najvhodnejší model považujeme vypracovanie európskeho právneho rámca, ktorý by priznal nadnárodným podnikovým dohodám obmedzený účinok na vnútroštátnych zamestnancov v krajinách pôsobnosti nadnárodnej spoločnosti, bez potreby ich implementovania vnútroštátnymi aktmi. Tým by sa garantoval ich jednotný vplyv pre všetkých zamestnancov, bez ohľadu na štátnu príslušnosť. Kritici by mohli namietať, že v jednotlivých krajinách existujú značné rozdiely v právnej úprave. Riešenie je možné vidieť v dvoch krokoch. Prvý by sa dotýkal právnej formulácie minimálnych pracovných podmienok, ktorých by sa nadnárodné podnikové dohody týkali, inými slovami nesmeli by byť nižšie ako najvýhodnejšie pracovné podmienky, ktoré sú dojednané v jednotlivých vnútroštátnych právnych úpravách, prípadne kolektívnych zmluvách, či už odvetvových alebo podnikových. To znamená, že by sa aplikovala rovina najvýhodnejších podmienok v rámci všetkých štátov, v ktorých pôsobí nadnárodná spoločnosť. Je samozrejmé, že takýto postup by sa spájal s administratívnou náročnosťou, preto by významnú úlohu zohrávala práve EZR. Smernica 2009/38 by však musela byť doplnená o povinnosť vymenovať za členov EZR odborových príslušníkov, okrem prípadov, ak u zamestnávateľa nepôsobia. Dôležitá by tiež bola povinnosť európskych odborových zväzov pôsobiacich v danom odvetví oboznamovať sa s obsahom nadnárodných dohôd, prípadne stanovenie povinnosti kontrahovať ich. Prijatie takéhoto rámca by umožnilo predchádzať potrebe implementovania TCA pomocou vnútroštátnych právnych nástrojov. Samozrejme, pre efektívne fungovanie takéhoto rámca by sme z jeho pôsobnosti museli vylúčiť niektoré problémové otázky, ako je napríklad odmeňovanie. Ďalšou významnou výnimkou by bola možnosť prechodného odchýlenia sa od jeho ustanovení z dôvodu objektívnych zmien na svetovom alebo európskom trhu. Tento krok by bol možný len po súhlase Európskej komisie. Išlo by najmä o prípady potrebných reštrukturalizácií, prípadne nevyhnut-

⁴⁵ DUFRESNE, A. Trade union support and political blockage: The actors' viewpoint. In *European Journal of Industrial Relations*. ISSN 2013-9525, 2012, vol. 18, no. 2, p. 108.

ného znižovania pracovných miest. Na mieste je aj otázka súdnej vynútiteľnosti plnenia záväzkov z takýchto dohôd, respektíve sankcií za ich porušovanie. Domnievame sa, že v prípade nami navrhovaného rámca, ktorý ustanovuje minimálne pracovné podmienky na úrovni najvýhodnejších vnútroštátnych právnych úprav, respektíve kolektívnych dohôd, by bolo najvhodnejšie zveriť právomoc rozhodovať prípadné spory vnútroštátnym súdom dotknutých krajín.

Resumé

V príspevku autor rozpracúva a približuje stále jednu z najaktuálnejších otázok v európskom pracovnom práve, ktorou sú nadnárodné podnikové dohody. V úvodných častiach sa venuje postaveniu nadnárodných podnikových dohôd v rámci európskeho sociálneho dialógu, účastníkom, ktorí ich uzatvárajú a ich samotnému účelu. Druhá časť je venovaná hlavne súčasnému vývoju tejto problematiky a analýze je možných dôsledkov vo vnútroštátnych právnych poriad-

koch. Dôraz je kladený aj na priblíženie navrhovaných právnych rámcov pre riešenie postavenia týchto dohôd a vlastné návrhy autora ohľadne mechanizmov, ktoré je potrebné u ich nasledovníkov zohľadniť.

Summary

In the article the author elaborates and approximates still one of the most actual questions in European labour law, which are transnational company agreements. In the introduction parts he devotes to position of transnational company agreements in frame of European social dialogue, to participants, who are concluding them and to their own purpose. The second part is devoted to the current development of this issue and analyzed possible results in national law systems. The emphasis is also placed on the approximation of proposing legal frameworks for solving the status of these agreements and the author's own proposal about mechanisms which is necessary to be taken into account in their followers.