

SEKCIA MEDZINÁRODNÉHO A EURÓPSKEHO PRÁVA

„Vplyv globalizácie na medzinárodné a európske legislatívne procesy“

ZBORNÍK

ZO

IV. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie

BANSKOBYSTRICKÉ ZÁMOCKÉ DNI PRÁVA

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Právnická fakulta



PROJEKTOVÁ SEKCIA

„Bezpečnosť a migračné toky v Európskej únii“

SEKCIA MEDZINÁRODNÉHO A EURÓPSKEHO PRÁVA

„Vplyv globalizácie na medzinárodné a európske legislatívne procesy“

ZBORNÍK

ZO

IV. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie

BANSKOBYSSTRICKÉ ZÁMOCKÉ DNI PRÁVA

na tému

„Strategické determinanty kreovania právnych noriem“

22. – 23. november 2018, zámok Vígľaš



2019

Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Predseda redakčnej rady a vedecký redaktor:

Doc. Dr. iur. JUDr. Ing. Michal Turošík, PhD.

Predseda edičnej komisie:

JUDr. Monika Némethová, PhD.

Recenzenti:

Mult. Dr. h. c. prof. JUDr. Mojmír Mamojka, CSc.

Prof. JUDr. Ján Cirák, CSc.

Doc. JUDr. Soňa Kubincová, PhD.

Doc. JUDr. Jaroslav Klátik, PhD.

Zostavovateľ:

Doc. Dr. iur. JUDr. Ing. Michal Turošík, PhD.

JUDr. Ľubica Saktorová, PhD., LL.M., M.A.

JUDr. Ing. Andrea Bilas Ševčíková, PhD.

„Príspevky neprešli jazykovou korektúrou.“

Vydavateľ:

Belianum. Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

Právnická fakulta UMB

© Právnická fakulta UMB v Banskej Bystrici

ISBN 978-80-557-1556-8

EAN 9788055715568

OBSAH

PRACOVNÁ MIGRÁCIA. PRÍČINY A EFEKTY – OPIS PROBLEMATIKY LABOR MIGRATION. CAUSES AND EFFECTS – OUTLINE OF PROBLEM <i>Antoni Olak, Jerzy Michno, Jarosław Kosoń, Marek Wiater</i>	5
ILLEGAL IMMIGRATION AS THE BEGINNING OF THE END IN THE WORKS OF JEAN RASPAIL NELEGÁLNA IMIGRÁCIA AKO ZAČIATOK KONCA V PRÁCI JEAN RASPAIL <i>Miroslaw A. Michalski, Dominika S. Wysoczyńska</i>	19
BEZPEČNOSTNÉ ASPEKTY MIGRÁCIE V SLOVENSKEJ REPUBLIKE SECURITY ASPECTS OF MIGRATION IN THE SLOVAK REPUBLIC <i>Martina Bolečeková</i>	30
NAJNOVŠÍ VÝVOJ V OBLASTI EURÓPSKEHO MIGRAČNÉHO PRÁVA RECENT DEVELOPMENTS IN EUROPEAN MIGRATION LAW <i>Eubica Saktorová.....</i>	41
SPOLOČNÉ VYŠETROVACIE TÍMY – EFEKTÍVNY NÁSTROJ MEDZINÁRODNEJ SPOLUPRÁCE NA ÚSEKU BOJA PROTI NELEGÁLNEJ MIGRÁCII JOINT INVESTIGATION TEAMS - AN EFFECTIVE TOOL FOR INTERNATIONAL COOPERATION IN THE FIGHT AGAINST MIGRATION <i>Adrián Vaško</i>	52
RELIGION AND TERRORISM IN INTERNATIONAL PROTECTION <i>Daniele Ferrari.....</i>	61
MIGRAČNÁ KRÍZA A JEJ VPLYV NA VNÚTORNÚ BEZPEČNOSŤ EURÓPSKEJ ÚNIE MIGRATION CRISIS AND ITS IMPACT ON THE INTERNAL SECURITY OF THE EUROPEAN UNION <i>Mikuláš Bodor, Štefan Galla, Soňa Pulcová.....</i>	74
VPLYV MIGRÁCIE NA ZVYŠOVANIE ALEBO ZNIŽOVANIE BEZPEČNOSTI ŠTÁTU INFLUENCE OF MIGRATION ON IMPROVING OR WORSENING THE SECURITY OF STATE <i>Rastislav Kazanský, Dagmar Nováková</i>	82

APLIKÁCIA ŠPECIFICKÝCH METODOLOGICKÝCH PRÍSTUPOV BEZPEČNOSTNÉHO A PRÁVNEHO VÝSKUMU S PODPOROU TECHNICKÝCH VIED APPLICATION OF SPECIFIC METHODOLOGICAL APPROACHES OF SECURITY AND LEGAL RESEARCH WITH THE SUPPORT OF TECHNICAL SCIENCES <i>Miroslav Kelemen, Peter Koščák, Branko Mikula</i>	88
VPLYV OECD NA LEGISLATÍVNE PROCESY EURÓPSKEJ ÚNIE A SLOVENSKEJ REPUBLIKY THE INFLUENCE OF THE OECD TO LEGISLATIVE PROCEDURES OF EUROPEAN UNION AND THE SLOVAK REPUBLIC <i>Andrea Koroncziová</i>	97
ROZHODCOVSKÁ DOLOŽKA VO SVETLE JUDIKATÚRY SÚDOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY ARBITRATION CLAUSE IN THE LIGHT OF JUDICATURE OF THE COURTS OF THE SLOVAK REPUBLIC <i>Miloš Levrinc</i>	111
GLOBALIZÁCIU PODMIENENÁ STRATA ZÁVÄZNÉHO ÚČINKU ŠTÁTNYCH NARIADENÍ <i>Tobias Limmer</i>	122
A NEW HARMONISED DIGITAL TAX FOR THE EU-MEMBER STATES? SPECIFIC TAXATION ON THE DIGITAL ECONOMY <i>Patrick M. Rogozenski</i>	134
THE WRITE-DOWN OR CONVERSION OF LIABILITIES IN THE EUROPEAN UNION AND POLISH REGIME OF BANK RESOLUTION <i>Pawel Szczesniak</i>	148
HOW THE GLOBAL ENVIRONMENTAL CONSCIOUSNESS EXPRESSED IN THE PARIS AGREEMENT ON CLIMATE CHANGE IMPACTS THE EUROPEAN LEGISLATION ON INVESTMENT FUNDS REGULATION <i>Tim A. Kreutzmann</i>	158
THE ACCESS OF PEOPLE WITH DISABILITIES TO THE TERTIARY EDUCATION IN POLAND AND SLOVAKIA <i>Dorota Lis-Staranowicz, Anna Schneiderová</i>	167

GLOBALIZÁCIU PODMIENENÁ STRATA ZÁVÄZNÉHO ÚČINKU ŠTÁTNYCH NARIADENÍ

Tobias Limmer¹

Abstrakt

Práca sa zaoberá záväzným účinkom štátnych nariadení a zákonodarstva pod vplyvom globalizácie. Na príklade pracovného práva odhaľujeme účinky globálneho svetového obchodu na národné zákonodarstvo a stratu príslušného záväzného účinku. Okrem toho sa tu objasňujú praktické alternatívy.

Kľúčové slová

Globalizácia, pracovné právo, zákonodarstvo, záväzný účinok

Úvod

Na prvý pohľad sa zdá byť odpoveď na otázku, či svetový obchod dnešnej povahy vedie k strate záväznosti národného pracovného práva, zrejma: Svetový obchod nebráni ani štátu schvaľovať pracovné zákony, ani stranám kolektívneho vyjednávania uzatvárať kolektívne zmluvy. Ako pracovnoprávne predpisy, tak aj kolektívne zmluvy môžu mať donucujúci účinok. Záväzný účinok pracovnoprávnych noriem nie je teda liberalizáciou svetového obchodu bezprostredne dotknutý.

Liberalizácia svetového obchodu dnešnej povahy však zamestnávateľom dovoľuje, aby sa vyhli štátnym alebo kolektívnym normám jedného štátu tým, že svoju výrobu preložia do inej krajiny, nechajú subdodávateľov v takej krajine vyrábať svoje výrobky alebo si tam objednávať služby. Podniky teda majú za podmienok, ktoré ponúka globalizácia, možnosť myslieť globálne. Štátna moc sa naproti tomu obmedzuje na územie štátu. Touto nerovnosťou rozsahu pôsobnosti štátov na jednej strane a podnikov na druhej strane sa mení charakter pracovného práva stanoveného štátom alebo stranami kolektívneho vyjednávania v určitom štáte.

¹ Tobias Limmer je po svojom štúdiu na Univerzite v Bayreuthe a Philipps-Universität Marburg a referendárskom období vo Frankfurte nad Mohanom atestovaný právnik a pracuje v kancelárii pre bankové právo a právo kapitálového trhu.

A. Strata záväzného účinku národného pracovného práva v liberalizovanom svetovom obchode

I. Účinky globálneho svetového obchodu na záväzný účinok donucujúceho pracovného práva

Ak sú zamestnávateľia z moci donucujúceho zákona alebo zákona o kolektívnom vyjednávaní viazaní iba záväzným minimom pracovnoprávných ochranných ustanovení, vyhneme sa tak konkurencii medzi nimi v oblasti nákladov na prácu. Ak sa však zamestnávateľ môže vyhnúť týmto normám, ktoré majú v rámci štátu naďalej donucujúci charakter, preložením sídla, nákupom alebo zadávaním zákaziek, tento kartelový účinok zlyháva. Vzniká tak konkurencia aj vo vzťahu k nákladom na prácu evidovaným v určitom štáte na základe zákona a kolektívnej zmluvy. Z pohľadu tejto súťaže predstavujú zákonné normy a normy kolektívneho vyjednávania iba ponuku daného štátu zamestnávateľovi, ktorú tento môže svojím rozhodnutím o sídle akceptovať, alebo odmietnuť. Vo výsledku tak donucujúce normy a normy kolektívneho vyjednávania strácajú svoj donucujúci charakter.

Zamestnanci môžu prijať príslušné rozhodnutie o sídle iba vtedy, keď právny režim voľného obchodu predpokladá voľný pohyb pracovníkov. Toto nie je s výnimkou Európskej únie (EÚ) normálne práve bežné a dokonca v samotnej EÚ je voľný pohyb pracovníkov v praxi prevažne obmedzený na určité odvetvia, skupiny pracovníkov a pohraničné regióny. Celkovo ide o výnimočný jav, takže zamestnávateľ, ktorý svoju výrobu premiestni do krajiny s nízkymi mzdami, sa nestretáva so zamestnancom s približne porovnateľnou úrovňou, ktorý naopak vo vysoko kvalifikovanom odbore presunie svoju činnosť z krajiny s nízkou úrovňou miezd do krajiny s vysokou mzdou alebo v odbore s nízkou kvalifikáciou naopak z krajiny s vysokou mzdou do krajiny s nízkou mzdou. Zamestnanca typicky ešte dosiahnu donucujúce zákony a normy kolektívneho vyjednávania. Otázka globalizáciou podmienenej straty záväzného účinku pracovnoprávných noriem sa preto týka pracovného práva vo vzťahu k zamestnávateľovi.

II. Možnosti reakcie

Štáty, ktorých sa negatívne dotýka súťaž v oblasti nákladov na prácu, reagujú zmenami v sociálnych zákonoch, miernym zvyšovaním miezd, rušením dní dovolenky alebo sviatkov, minimálnymi mzdami a programami na podporu práce a zmiernením ochrany zamestnanosti, teda napriek skutočnej strate záväznosti štátnych noriem v prvom rade na národnej úrovni. Štáty, ktoré takto konajú, sa týmto nepokúšajú kompenzovať stratu záväznosti svojich pracovnoprávných noriem. Skôr ju prijímajú a usilujú sa utvárať vlastné

právo tak, aby vytváralo psychologické podnety pre zamestnávateľov, aby už neodmietali jeho ponuku preložením sídla alebo cezhraničným zadávaním zákaziek. Tzv. spružnenie pracovného práva je pokusom dosiahnuť lepšiu pozíciu v konkurencii nákladov na prácu.

Na druhej strane si možno predstaviť, že možno vplývať na podmienky v možných miestach, kde sa zamestnávateľ, jeho subdodávateľia alebo dodávateľia usadili alebo by sa chceli usadiť. Pokus zaznamenaný čiastočne v pracovnom práve chcieť regulovať fakty nachádzajúce sa mimo vlastného štátneho územia², pritom nie je predmetom našej pozornosti. Po prvé naráža rýchlo na limity medzinárodného práva³, predovšetkým sa však týka tak či tak iba ustanovení určitých bodov⁴: Vybaviť pracovné právo celkovo extrateritoriálnym príkazom na uplatnenie je už z faktického hľadiska nemysliteľné. Pretože ani moc zákonodarcu ani moc jednotlivých strán kolektívnej zmluvy určitého štátu nemá dosah na sídla v iných krajinách, vyžadujú sa iné nástroje, ktorých možnosti a limity preskúmame v nasledujúcej časti.

Ak postupujeme historicky, skúma sa najskôr potenciál nadnárodného pracovného práva (B). Následne zástupcovia zamestnancov, odbory a iné mimovládne organizácie a samotná firma spracúvajú súkromné iniciatívy (C).

B. Nadnárodné pracovné právo

I. Teoretický prístup

Z teoretického hľadiska možno jasne definovať úlohu nadnárodného pracovného práva: V dôsledku internacionalizácie hospodárstva stratený záväzný účinok pracovnoprávnej úpravy sa obnovuje prostredníctvom nadnárodného práva. Národného zákonodarcu dopĺňa nadnárodný zákonodarcu, ktorý môže stanoviť záväzné ustanovenia aj pre možné medzinárodné sídla. Pretože sa príslušné normy musia dodržiavať vo všetkých miestach a zamestnávateľ sa im už teda nemôže vyhnúť, majú opäť kartelový účinok.

² Príklady k príslušným zákonom USA u Krebbera Internationales Privatrecht des Kündigungsschutzes bei Arbeitsverhältnissen, 1997, str. 150 a nasl.; Verge/Dufour, Relations Industrielles/Industrial Relations 57 (2002), 12, 32 a nasl.

³ Verge/Dufour, Relations Industrielles/Industrial Relations 57 (2002), 12, 28 a nasl.

⁴ Vid' Fn. 2.

II. Bilancia

1. Medzinárodné pracovné právo

a) Obe koncepcie medzinárodného pracovného práva

Táto predstava je základom pre vznik a rozvoj pracovného medzinárodného práva a čiastočne sa odráža v európskom pracovnom práve⁵.

Na úrovni medzinárodného pracovného práva sa do dnešných dní vytvorili dva rôzne koncepty pre realizáciu teoretického modelu, ktoré sú na jednej strane stelesnené tzv. základnými pracovnými normami Medzinárodnej organizácie práce (IAO) a na druhej strane prostredníctvom tzv. „NAFTA Labor Side Agreement“.

IAO definuje vlastné štandardy medzinárodného pracovného práva. Z celkovo ňou schválených 185 dohôd určila však IAO iba osem, ktoré majú predstavovať základné pracovné normy k štyrom oblastiam pracovného práva, ktoré treba dodržiavať vo voľnom svetovom obchode: dve k slobode združovania a právu na kolektívne vyjednávanie⁶, odstraňovanie nútenej práce⁷, odstraňovanie detskej práce⁸ a zákaz diskriminácie v zamestnaní a povolani⁹.

So zaradením ako základná pracovná norma sa IAO tiež pokúša obísť podmienku dobrovoľnej ratifikácie. „Vyhlásenie o základných princípoch a právach pri práci“ prijaté bez hlasov proti v roku 1998 hovorí: „Medzinárodná konferencia práce vyhlasuje, že všetci členovia, aj keď neratifikovali príslušné dohody, sú v dobrej viere a podľa ústavy na základe svojho členstva v organizácii povinní dodržiavať, podporovať a uskutočňovať zásady týkajúce sa základných práv, ktoré sú predmetom týchto dohôd.“¹⁰ Napriek tomu porušenie znamená iba stav odporujúci medzinárodnému právu, s ktorým právo WTO nespája žiadne obchodno-právne sankcie.

Naproti tomu NAFTA Labor Side Agreement upúšťa od stanovovania minimálnych štandardov. Stanovuje povinnosť, aby normy existujúce v zmluvných štátoch boli v definovaných oblastiach skutočne presadzované.¹¹ V oblasti ochrany pri práci, detskej práce a minimálnej mzdy, ktoré sa považujú za mimoriadne dôležité, môže porušenie tejto

⁵ Čl. 141 ods. 1 a čl. 142 EGV.

⁶ Dohoda č. 87 o slobode združovania a ochrane združovacieho práva z r. 1948 a dohoda č. 98 o aplikácii zásad združovacieho práva a práva na kolektívne vyjednávanie z r. 1949.

⁷ Dohoda č. 29 o nútenej alebo povinnej práci z r. 1930 a dohoda č. 105 o zrušení nútenej práce z r. 1957.

⁸ Dohoda č. 138 o minimálnom veku pre prístup k zamestnaniu z r. 1973 a dohoda č. 182 o zákaze a okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce z r. 1999.

⁹ Dohoda č. 100 o rovnakej mzde pre mužov a ženy za rovnako hodnotnú prácu z r. 1951 a dohoda č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani z r. 1958.

¹⁰ Č. 2 7. odôvodnenia vyhlásenia.

¹¹ Čl. 3 dohody NAFTA Labor Side Agreement (NAALC); Hepple, Labour Laws and Global Trade, 2005, str. 116 a nasl.; Kaufmann, Globalisation and Labour Rights, 2007, str. 192 a nasl.

povinnosti viesť k sankciám podľa obchodného práva¹². Novšia dohoda USA pozná nielen sankcie pri nedodržíavaní miestneho práva, ale odmeňuje navyše dodržiavanie rozhodujúcich ustanovení zvýšenými dovoznými kvótami¹³; do monitorovania sa zapájajú miestne odbory¹⁴.

c) Hodnotenie potenciálu medzinárodného pracovného práva

Medzinárodné pracovné právo nerozširuje pracovné právo s vysokou úrovňou ochrany v krajinách s vysokou úrovňou miezd na štáty, v ktorých majú firmy sídlo. Od požiadaviek teoretického modelu sa sotva možno vzdialiť ďalej: v prípade modelu NAFTA Labor Side Agreement dopĺňa už nejedného národného zákonodarcu, aby vytvoril jednotné minimálne pravidlá. Skôr je nástrojom na presadzovanie uplatňovania noriem pracovného práva tam, kde by z dôvodu svojho donucujúceho charakteru museli tak či tak platiť. Úroveň miestneho práva je pre spoločnosti navyše dostatočným stimulom na to, aby tam usadili hospodársku činnosť. Nákladová konkurencia medzi krajinou s vysokou a nízkou úrovňou miezd sa znižuje iba natoľko, aby sa v krajine s nízkou úrovňou miezd nebolo možné dostať po úroveň platného miestneho práva.

Triezvy pohľad na základné pracovné normy IAO sa svojím prístupom v oblasti ľudských práv zahmlieva. Ak sa však pozrieme presnejšie, napadne nás: Dôležitá a nákladná oblasť ochrany pri práci, ktorej úprava by bola na medzinárodnej úrovni vždy predstaviteľná a na úrovni IAO dokonca existuje¹⁵, sa celkovo vylučuje. Pomimo zostáva aj hlavný nákladový faktor v konkurencii nákladov na prácu, mzdových a vedľajších mzdových nákladov. Mzdu nemožno na úrovni medzinárodného práva bezprostredne ovplyvniť. Minimálna mzda, ktorej výška je definovaná aj podľa medzinárodného práva, je vec nemožná.

Podľa oboch modelov medzinárodné pracovné právo nemôže neutralizovať konkurenciu nákladov na prácu v rozsahu, ktorý by bol z hľadiska týchto štátov krátkodobo alebo dlhodobo uspokojivý; ani strata záväzného účinku vnútroštátneho práva štátov s vysokými mzdami nemôže byť týmto spôsobom kompenzovaná.

¹² Kaufmann (Fn. 11), str. 191 a nasl.

¹³ ohľadom USA vid' iba Hepple (Fn. 11), str. 91 a nasl.

¹⁴ K U.S.-Cambodia Textile Agreement, siehe Wells, Comparative Labor Law & Policy Journal 2006, Vol. 27, 357, 363 a nasl.; Kolben, Harvard International Law Journal 2007, Vol. 48, 203, 235 a nasl.

¹⁵ Krebber (Fn. 2), str. 215 s Fn. 151.

2. Európske pracovné právo

Európske právo z väčšej časti normalizovalo právom na ochranu pri práci dôležitý faktor¹⁶. V ostatných prípadoch neprijalo myšlienku harmonizácie nákladových faktorov pracovného práva, ale namiesto toho postavilo do popredia koncepciu jednotného vnútorného trhu. Konkurencia nákladov, ktorú prinášajú základné slobody, sa drží v plnej sile; jedinou brzdou je smernica o vysielaní¹⁷, ktorá však rieši len veľmi obmedzenú časť problému. Pre negatívne postihnutých pracovníkov zostáva Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii¹⁸.

Nakoniec je preto európske pracovné právo ďalším odrazom obmedzenosti predstavy, že stratu záväzného účinku vnútroštátneho práva možno nahradiť vytvorením nadnárodného práva: Voči nadnárodnému právu samotnému vládne v úzkom útvere, akým je EÚ, veľká nedôvera. Navyše vidno, že najdôležitejší nákladový faktor, teda výška miezd - opäť v takom úzkom útvere, akým je EÚ - závisí do určitej miery od aktuálnych štátnych podmienok, takže mzda v EÚ podľa čl. 137 ods. 5 EGV zostáva vyhradená kompetencii členských štátov.

Čo sa však nezvládne na úrovni EÚ, môže sa ešte menej podariť na širšej regionálnej a ešte globálnejšej úrovni.

C. Neštátne iniciatívy

I. Prehľad

Potenciál nadnárodného pracovného práva nie je vyčerpaný, nevedie však ani približne k neutralizácii najdôležitejších nákladových faktorov požadovaných v teoretickom modeli. Okrem nadnárodných vládnych prístupov sa vyvinuli mimovládne iniciatívy s tým, že po odštátnení národných ekonomík na svetové hospodárstvo by nasledovalo globálne odštátnené pracovné právo.¹⁹ Napriek tomu, že môžu mať dodatočne sčasti úplne iné funkcie, ide o cezhraničné kolektívne zmluvy, kolektívnymi dohodami zriadené dobrovoľné medzinárodné zastúpenia zamestnancov, tzv. medzinárodné rámcové dohody, vytvorenie cezhraničných zastrešujúcich odborových zväzov alebo zamestnávateľských združení, iné

¹⁶ Vid' smernica 89/391/EHS Rady z 12. 6. 1989 o vykonávaní opatrení na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, Úradný vestník ES 1989 L 183/1; Wank/Börgmann, Deutsches und europäisches Arbeitsschutzrecht, 1992, str. 87 a nasl.

¹⁷ Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. 12. 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, Úradný vestník ES EG 1997 L 18/1. K porušovaniu systému Krebber, Zeitschrift für Europäisches Privatrecht (ZEuP) 2001, 358, 377.

¹⁸ Nariadenie (ES) č. 1927/2006 Európskeho parlamentu a Rady z 20. 12. 2006 k zriadeniu Európskeho fondu na prispôsobenie sa globalizácii, Úradný vestník ES 2006 L 406/1.

¹⁹ Vid' aj prehľad u Dillera, International Labour Review 1999, Vol. 138, 99 a nasl.

formy cezhraničnej odborovej práce, cezhraničnú fúziu odborov tzv. social labelling a etické smernice.

II. Formy výskytu

1. Cezhraničné kolektívne zmluvy

Inak ako zákony jednotlivých štátov, ktoré sú na základe hraníc štátnej moci zamerané na teritórium štátu, ktorý ich vydáva²⁰, by mohli strany kolektívnej zmluvy v kolektívnych zmluvách zásadne dohodnúť cezhraničné pracovné podmienky. Pokiaľ sa strany kolektívnej zmluvy k tomuto kroku rozhodnú, mohli by radu týkajúcu sa vytvorenia a možností hľadať v literatúre, ktorá môže byť sotva prehľadnejšia. V praxi sa však stanovenie pracovných podmienok v cezhraničných dohodách o kolektívnom vyjednávaní doteraz preukázalo len vo výnimočných prípadoch²¹. Ak dôkladnejšie preskúmate príslušnú literatúru, nájde sa veľa toho, čo sa uvádza ako praktický príklad, aj ako plán možných situácií²². Ako možno vidieť, najdôležitejšou praktickou aplikáciou je námorná lodná doprava s jej kolektívnymi zmluvami uzavretými za účasti Medzinárodnej federácie pracovníkov v doprave (International Transport Workers Federation - ITF)²³.

Keď tak kolektívna zmluva zostala národným nástrojom na určenie pracovných podmienok, budú kolektívne zmluvy s odlišným obsahom použité v praxi v súvislosti, ktorá tu budí náš záujem.

2. Zastúpenie zamestnancov v medzinárodne činnnej spoločnosti

a) Východisko

V medzinárodne činnnej spoločnosti sa na jednej strane na základe kolektívnych dohôd zriaďuje zo zákona nepredpísané zastúpenie pracovníkov. Súvislosť tejto problematiky vyplýva nepriamo z toho, že liberalizácia svetovej ekonomiky vyžaduje nadnárodnú štruktúru spoločností a že kľúčový predpoklad nedostatku právneho rámca pre štruktúry spoločností je častejšie splnený: Cezhraničná štruktúra zastúpenia zamestnancov nemôže stanoviť vnútroštátny zákon. Nadnárodný právny rámec existuje iba pre EÚ²⁴. Keď ešte

²⁰ K extraterritorialite vid' Fn. 3.

²¹ Gollbach/Schulten, WSI-Mitteilungen 1999, 456, 457 a nasl.

²² Napr. ten od Däublera, v: ten istý (vydávateľ), TVG, 2. vydanie 2006, Úvod Rn. 664 s odkazom na Löwisch/Rieble, v: Münchener Handbuch für Arbeitsrecht (MünchHdbArbR), 2. vydanie 2000, § 254 Rn. 16 uvedená kolektívna zmluva pre euroregión Južné Bádensko a Alsasko.

²³ Namiesto mnohých Däubler (Fn. 22), Úvod Rn. 665.

²⁴ Smernica 94/45/ES Rady z 22. 9. 1994 o zriadení Európskej podnikovej rady alebo o zavedení postupu informovania a konzultovania so zamestnancami v podnikoch a podnikových skupinách operujúcich na úrovni spoločenstva, Úradný vestník ES 1994 L 254/64.

nebol vytvorený, boli na základe kolektívnej dohody vytvorené dobrovoľné štruktúry zastúpenia zamestnancov²⁵.

b) Prax

Získavanie informácií o prípadoch praktickej aplikácie nie je jednoduché. Literatúra sa zameriava aj v tejto súvislosti väčšinou na mysliteľné konštelácie a nahromadené právne otázky²⁶. Ak sa uvádzajú príklady spoločností, ktoré skutočne zriadili príslušné zastúpenia zamestnancov, uskutoční sa to väčšinou bez uvedenia hodnej konkretizácie²⁷ alebo iba s určitou špecifikáciou skutočnej úpravy²⁸. Výnimkou je pracovný dokument nadácie Hans-Böckler, ktorý uvádza nasledujúce relevantné dohody, ktoré sú základom ďalších: Volkswagen, SKF a Danone.

Tieto tri dohody upravujú organizačné otázky, vo veľmi rozdielnej hĺbke foriem a tém súčinnosti a v jednom prípade aj postavenie členov dohodnutého zastupiteľského orgánu. Strany dohody sú: V prípade VW koncernové vedenie Volkswagen a svetová koncernová podniková rada Volkswagen, hoci táto bola vytvorená na základe dohody; SKF a International Metalworkers' Federation (IMF) World SKF Council, ktorý sa nezdá byť identický s vytvoreným celosvetovým zastúpením; skupina Danone a Medzinárodná únia odborov pracovníkov v potravinárstve, poľnohospodárstve, v odvetví hotelov, reštaurácií, kaviarní a lahôdok (IUL).

Ani sa výslovne nediskutuje o pracovných podmienkach v podnikoch v krajinách s nízkymi mzdami, ani neexistuje iný priamy odkaz na minimálne pracovné normy. Vo VW a Danone by sa mohla problematika pracovnoprávných minimálnych štandardov v zásade zhrnúť pod všeobecné znenie v ustanoveniach o témach súčinnosti.

c) Hodnotenie

Hoci by sa príslušné zastúpenia zamestnancov mohli venovať dodržiavaniu základných pracovnoprávných noriem v podnikoch jednotlivých sídiel, nebola táto myšlienka v praxi, pokiaľ vidno, zachytená. Vo výsledku predstavujú inštitucionalizovaný pokus, ktorého možnosti ohľadom problematiky, o ktorú sa zaujímate, neboli využité. Toto zistenie však neprekvapuje, keď si objasníme záležitosti stojace za dohodou „svetovej

²⁵ K číslam, ktoré boli získané v súvislosti s čl. 13 smernice 94/45/EE, vid' Birk, v: MünchHdbArbR, § 19 Rn. 457. Porovnaj aj Deinert, Der Europäische Kollektivvertrag, 1999, str. 76 a nasl.

²⁶ Najmä Seifert, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS) 2006, 205 a nasl.

²⁷ Porovnaj napr. Müller/Platzer/Rüb, WSI-Mitteilungen 2006, 5, 7 a nasl.

²⁸ Klebe/Roth, Arbeitsrecht im Betrieb (AiB) 2000, 749, 751 a nasl.

podnikovej rady“: Cezhranične štruktúrované podniky sa skladajú zo samostatných spoločností, ktoré sú typicky spojené pod strechou koncernovej matky. Takáto štruktúra vedie po prvé k tomu, že podnikové zastúpenia zamestnancov nemôžu dosiahnuť nositeľa rozhodnutí. Navyše existujú napriek spoločensko-právnej subjektivite koncernových spoločností záujmy celého koncernu.

Medzinárodné zastúpenie zamestnancov má vyrovnať stratu záväznosti vnútroštátneho zákonodarcu iba pre uvedený úzko vymedzený čiastkový aspekt. Pokiaľ ide o cieľ zlepšenia pracovných podmienok na miestach s nízkymi mzdami prostredníctvom kolektívnej zmluvy, v súčasnosti sa v praxi zaviedol ďalší nástroj, takzvaná medzinárodná rámcová dohoda.

3. Tzv. medzinárodné rámcové dohody

Už dlhší čas a najmä pred rozhodujúcim krokom k prehĺbeniu svetového obchodu na začiatku 90. rokov sa na rôznych nadnárodných úrovniach uskutočnili pokusy podriaďovať výskyt nadnárodných spoločností v cudzích štátoch určitým pravidlám. Uvedme príklady, každý s povinnosťami týkajúcimi sa problémov, ktoré sú tu predmetom nášho záujmu:

- Návrh „United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations“, ktorý sa obmedzuje na ustanovenie komplexného zákazu diskriminácie a bližšie nešpecifikovanú povinnosť rešpektovať ľudské práva.
- Subkomisou „Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights“ v r. 2003 prijaté „UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights“, ktoré sa tematicky týkajú zákazu diskriminácie, nútenej práce, detskej práce, ochrany pri práci, adekvátnej mzdy a slobody zmlúv o združovaní a kolektívnych zmluvách²⁹.
- „Guidelines for Multinational Enterprises“ OECD so slobodou združovania a kolektívneho vyjednávania, k tomu detská práca a nútená práca a ochrana práce a minimum súčinnosťných práv pre pracovníkov.
- Skorší kódex správania ES pre spoločnosti činné v Južnej Afrike sa konečne zamerail na otázky rasovej diskriminácie a zlepšenie situácie čiernych pracovníkov.

Tieto súbory pravidiel spája to, že sa zameriavajú na to, aby cezhranične činný podnik plnil povinnosti³⁰. Táto myšlienka bola prijatá tromi stranami: Na jednej strane si spoločnosti samy môžu uložiť zodpovedajúce povinnosti. Na druhej strane si možno predstaviť, že neodborové mimovládne organizácie vyvíjajú zodpovedajúci tlak na spoločnosti. Obidvoje

²⁹ K týmto namiesto mnohých Kaufmann (Fn. 11), str. 162a nasl.

³⁰ Verge/Dufour, Relations Industrielles/Industrial Relations 57 (2002), 12, 18 a nasl.

treba preskúmať neskôr. Ak je to strana zamestnancov prostredníctvom odborových zväzov, nadnárodných zastrešujúcich organizácií alebo dokonca európskych zamestnaneckých rád, ktorá stanovuje zodpovedajúcu povinnosť v dohode so firmou, je treťou možnosťou podľa bežného jazykového úzu medzinárodná rámcová dohoda.

Záver

Na rozdiel od medzinárodných zastúpení zamestnancov je rámcová dohoda nástrojom vytvoreným v praxi, ktorý sa cielene zaoberá súťažou o sídlo vytvorenou liberalizáciou svetového obchodu. Z obsahového hľadiska sa opiera na jednej strane o pracovné medzinárodné právo: Rámcová dohoda definuje svoje vlastné normy s pevným zakotvením základných pracovných noriem IAO³¹ vo filozofii ľudských práv. Slovanami ICFTU v jej vysvetlení modelovej rámcovej dohody, ktorú vypracovala: Rámcová dohoda je „aimed at limiting the worst forms of abuse and exploitation caused by the international competition to attract investment. Governments increasingly are failing to observe either in law or practice basic internationally-recognised standards with respect to working conditions and the rights of workers.“

Na druhej strane majú rámcové dohody zvyčajne druhú časť obsahu, v ktorej idú nad rámec katalógu IAO a dopĺňajú ho najmä v oblasti ochrany zdravia, pracovného času a odmeňovania. V tejto oblasti však dochádza k systémovej zmene: Meradlom sa potom stáva - ako v prípade NAFTA Labor Side Agreement – právo daného sídla.

Rámcová dohoda tak kombinuje oba modely medzinárodného pracovného práva a je založená na koncepte, ktorý tiež charakterizuje iné súkromné iniciatívy. Na začiatku nie je preto požiadavka previesť pracovné právo krajín s vysokými mzdami na miesta v krajinách s nízkymi mzdami. Proti určitému posilneniu, ktoré možno vidieť v kombinácii oboch prístupov podľa medzinárodného práva, stojí výrazné oslabenie v porovnaní s riešením podľa medzinárodného práva: Adresátom medzinárodného práva je štát, ktorý je povinný zaviesť zodpovedajúce minimálne normy vo všeobecnosti. Na rozdiel od toho sa rámcová dohoda zameriava len na obmedzený segment hospodárstva v krajinách s nízkymi mzdami tým, že oslovuje iba jednotlivých zamestnávateľov. Aj keď veľké spoločnosti sú ešte stále zvlášť viditeľnými hráčmi, svetový obchod už na nich nie je nijako obmedzený. Aký úzky je skutočne oslovený výrez v praxi, ozrejmjuje nízky počet rámcových dohôd. Rámcová dohoda je tak ešte menej ako medzinárodné pracovné právo prostriedkom prenosu pracovných

³¹ Hammer, Transfer 2005, 511, 518 a nasl.

podmienok do krajín s nízkymi mzdami, ktoré sa podmienkam v krajinách s vysokými mzdami približujú.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

BIRK, R.: Münchener Handbuch für Arbeitsrecht. München: C.H.Beck. 2. Auflage 2000. ISBN 978-3-406-71330-9.

DAUBLER, W.: Tarifvertragsgesetz. Baden-Baden: Nomos. 2. Aufl. 2006. 1916 S. ISBN 978-3-8487-2137-5.

DEINERT, O.: Der Europäische Kollektivvertrag. Baden-Baden: Nomos. 1999. 601 S. ISBN 978-3-7890-6166-0.

DILLER, J.: A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives. In International Labour Review 1999, Vol. 138. ISSN 1564-913X, ab S. 99.

GOLLBACH, J. /Schulten, T.: Grenzüberschreitende Koordinierung in Europa. In WSI-Mitteilungen 1999. ISSN 0342-300X, ab S. 456.

HAMMER, N.: International Framework Agreements: Global industrial relations between rights and bargaining. In: Transfer 2005. ISSN 1024-2589, ab S. 511.

HEPPLE, B.: Labour Laws and Global Trade. London: Bloomsbury. 2005. 328 S. ISBN 9781841131870.

KAUFMANN, C.: Globalisation and Labour Rights. London: Bloomsbury. 2007. 416 S. ISBN 9781847313423.

KLEBE, T. /Roth, H.: In Arbeitsrecht im Betrieb 2000. ISSN: 0174-1225, ab S. 749.

KOLBEN, K.: Integrative Linkage: Combining Public and Private Regulatory Approaches in the Design of Trade and Labor Regimes. In Harvard International Law Journal 2007, Vol. 48. ISSN 0017-8063, ab S. 203.

KREBBER, S.: Die Anwendung des eigenen Arbeitsrechts auf vorübergehend aus einem anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer Europa- und kollisionsrechtliche Gedanken. In Zeitschrift für Europäisches Privatrecht 2001. ISSN 0943-3929, ab S. 358.

LOEWISCH, M. /Rieble, V.: Münchener Handbuch für Arbeitsrecht. München: C.H.Beck. 2. Auflage 2000. ISBN 978-3-406-71330-9.

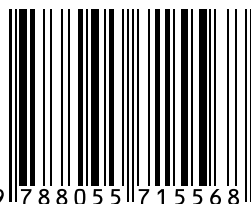
MUELLER, T. /Platzer, H./Rüb, S.: Weltbetriebsräte und Globale Netzwerke – Instrumente internationaler Solidarität. In WSI-Mitteilungen 2006. ISSN 0342-300X, ab S. 5.

SEIFERT, A: Die Schaffung transnationaler Arbeitnehmervertretungen in weltweit tätigen Unternehmen, ZIAS 2006. ISSN 0930-861X, ab S. 205.

VERGE, P. /Dufour, S.: Relations Industrielles/Industrial Relations. Université Laval: Département des Relations Industrielles. Band 57 (2002). ISSN: 0034379X.

WANK, R. /Börgmann, U.: Deutsches und europäisches Arbeitsschutzrecht. München: C.H.Beck. 1192. 365 S. ISBN 978-3406370106.

WELLS, D.: "Best Practice" in the Regulation of International Labor Standards. In Comparative Labor Law & Policy Journal 2006, Vol. 27. ISSN 1095-6654, ab S. 357.



9 788055 715568

ISBN 978-80-557-1556-8