

## Nová etapa v reformovaní Zákonníka práce

**Anotácia:** Uplynulo viac ako desaťročie od obdobia, keď sa fundamentálne riešila otázka existencie Zákonníka práce v trhových podmienkach. Zákonník práce nakoniec svoju ďalšiu existenciu obhájil. A ak aj ostali niektorí s presvedčením, že Zákonník práce je pre liberálne orientovanú ekonomiku prežitkom a brzdou rozvoja trhu, nik už v súčasnosti argumentačne nespochybňuje všeobecne prevládajúci názor o opodstatnenosti kódexu práce v trhovom hospodárstve. V súčasnosti, v podmienkach svetovej hospodárskej krízy, naberá na závažnosti sociálny atribút pôsobnosti Zákonníka práce pri udržaní sociálneho zmiernia. Súčasné a budúce zmeny v tejto oblasti budú determinované práve fenoménmi eliminácie dôsledkov globalizácie, hospodárskej krízy a sociálnych konfliktov. V týchto zhoršujúcich sa podmienkach je národným záujmom, aby ďalšie zmeny právnej úpravy predstavovali celospoločensky akceptovaný konsenzus a táto oblasť už nebola ako doteraz predmetom politického súperenia.

**Kľúčové slová:** Zákonník práce, novela, transpozícia smerníc, globalizácia, liberalizácia, hospodárska kríza, kogentný charakter, zmluvná voľnosť, ochranná funkcia pracovného práva, kompromisný charakter, flexibilita, flexibilita, globalizácia.

Máloktorá oblasť slovenskej legislatívy sa nachádza pod takými ostrými spoločenskými i politickými tlakmi, ako je pracovné právo. Kapitál v podmienkach globálneho konkurenčného tlaku, v snahe maximalizovať zisk, má pochopiteľnú tendenciu správať sa liberálne a minimalizovať obmedzenia regulujúce dôstojnosť, bezpečnosť či osobné záujmy zamestnanca. Pre zamestnávateľa je preto v konkurenčnom zápase bremenom, ak ho zákonodarca svojimi zásahmi do Zákonníka práce v záujme ochrany zamestnanca obmedzuje v jeho možnosti správať sa autonómne. Nepochybne v podmienkach súčasnej krízy sa táto tendencia intenzifikuje a zároveň ju z druhej strany ešte posilňuje dlhodobá situácia na trhu práce, kde vysoko prevažujú uchádzači o pracovné miesta nad ich potrebou. Preto v súvislosti s avizovanými zmenami v Zákonníku práce vždy súčasne vznikajú silné tlaky zamestnávateľov v smere zvýšenia flexibility a liberalizácie pracovnoprávných vzťahov.

Z opačnej strany – právna kvalita pracovnoprávnej úpravy pracovnoprávných vzťahov sa bezprostredne premieta do celospoločenskej situácie, sociálnych interakcií tvorených úrovňou kvality života zamestnancov, podmienenej charakterom záťaží zamestnanca, interpersonálnych pomerov na pracovisku, pocitom (ne)istoty, ktoré v negatívnom prípade môžu vyúsťovať do rôznych sociálno-patologických javov v spoločnosti a vznikom nebezpečných prvkov destabilizácie v sociálnom systéme.

Téza, že hospodársky rast zvyšuje aj kvalitu života, bola vyvrátená zistením, že rast ekonomických ukazovateľov nemusí znamenať vyššiu mieru životnej spokojnosti.

### Právna kvalita Zákonníka práce v jednotlivých reformných etapách

Od obdobia, keď sa riešila zásadná otázka samotnej existencie Zákonníka práce v trhových podmienkach a v ktorom nakoniec Zákonník práce svoju ďalšiu existenciu obhájil, uplynulo viac ako desaťročie. Toto obdobie sa vyznačovalo značnými turbulenciami v názoroch na funkčnosť i samotné poslanie Zákonníka práce, bolo obdobím vážnych politických stretov. Mnohé radikálne zmeny v Zákonníku práce neprispeli k stabilite jeho aplikácie. Napriek tomu, že existujú aj takí, čo zostali presvedčení, že Zákonník práce je prežitok a brzda rozvoja trhu, nikto nie je v súčasnosti schopný argumentačne spochybnit' všeobecne prevládajúci názor o opodstatnenosti kódexu práce aj v trhovom hospodárstve. Spochybňovanie existencie Zákonníka práce sa v súčasnosti stalo marginálnym názorom na okraji pravického politického spektra.

Pri rekodifikácii Zákonníka práce s účinnosťou od 1. apríla 2002<sup>1</sup> bolo v medzinárodnom kontexte jeho prioritným cieľom harmonizovať našu právnu úpravu s právom EÚ. Prakticky to znamenalo najmä zapracovať do pracovného práva viaceré európske štandardy ochrany zamestnancov a v globále zaviesť tak niekoľkoročné integračné úsilie o vstup do EÚ aj v oblasti pracovného práva.

Vo vzťahu k podnikateľskému prostrediu išlo v novom Zákonníku práce o výrazné zredukovanie pôvodne kogentného charakteru právnej úpravy, jeho predchodcu<sup>2</sup> a vytvorenie základných predpokladov na riadne fungovanie trhového hospodárstva.

Vzhľadom na stanovenú prioritu nového Zákonníka práce, teda jeho harmonizáciu s právom ES, uskutočnená miera liberalizácie mohla byť vo vzťahu k podnikateľskému prostrediu len určitým kompromisom voči jeho požiadavkám na výraznejšiu mieru zmluvnej voľnosti. V rámci zvolenej tzv. strednej legislatívnej cesty bolo možné zaviesť do právnej úpravy Zákonníka práce len toľko slobody, koľko je možné, a toľko ochrany, koľko je nevyhnutné. To znamenalo znižovanie kogentnosti a rozširovanie zmluvnosti v novom Zákonníku práce len do takej miery, aby to nebolo na úkor jeho doterajších ochranných prvkov. Napriek tejto prirodzenej bariére voči absolútnej liberalizácii právnej úpravy spočívajúcej v zachovaní samotnej ochrannej funkcie pracovného práva sa však v zásade presadila do novej právnej úpravy Zákonníka práce aj ústavná zásada „čo nie je zakázané, je dovolené“.

Voči uvedenému rozsahu zmluvnej voľnosti sa v novej právnej úprave od jej samého začiatku prejavovali veľmi protichodné názory. Pretože prioritou zákonodarcu pri tvorbe novej právnej úpravy nemohla byť výlučne len spokojnosť podnikateľov a viaceré aj ich odôvodnené záujmy nakoniec ostali nevypočítané, podnikateľská sféra tesne pred účinnosťou nového Zákonníka práce uskutočnila proti nemu silnú masmediálnu kampaň. Nový zákonník bol v nej prezentovaný ako brzda v podnikaní pre absenciu dostatočných inštitútov nevyhnutných na riadne fungovanie trhového mechanizmu.

Ešte pred účinnosťou nového Zákonníka práce celý tento proces vyústil do prijatia jeho prvej **malej novely**<sup>3</sup>, ktorá predstavovala viacero významných zásahov. Presadené zmeny, sledovali predovšetkým požiadavku uľahčiť flexibilitu trhu. V tejto situácii sa vytvorila atmosféra, že len čo vznikne nová politická realita po voľbách v r. 2002, zákonník sa znovu „otvorí“ a bude sa reformovať smerom k výraznejšej liberalizácii. A tak neskôr, po zostavení novej pravicovej vlády, keď sa vytvoril potrebný legislatívny priestor na jeho výraznú zmenu, Národná rada SR prijala s účinnosťou od 1. júla 2003 rozsiahlu novelu predstavujúcu takmer 200 zásahov do Zákonníka práce<sup>4</sup>. Táto ďalšia etapa v reformovaní zákonníka práce už niesla výrazný rukopis zamestnávateľov tým, že umožnila dovedy **nebývalý rozsah zmluvnosti** a kládla značný dôraz aj na uspokojenie záujmovej sféry zamestnávateľov. Touto novelou sa vo výraznej miere zoslabila tradične chápaná ochranná funkcia pracovného práva. Čo však pre predkladateľa tejto novely už vyznelo menej priaznivo aj v európskom kontexte, bola skutočnosť, že bez toho, aby to jej predkladateľ aj sledoval, sa čiastočne narušil dovedy dosiahnutý stupeň implementačného procesu s právom ES, čo bolo o to viac závažnejšie, že sme sa nachádzali práve vo fáze pred vstupom do EÚ.

Týkalo sa to najmä sociálne citlivej problematiky pracovného času, ktorá po viacerých legislatívnych zásahoch neodrážala požadované parametre a zásady európskych noriem, ale ani sféry ochrany zdravia zamestnanca. Nesúlal s právom EÚ bol aj v právnej úprave pracovného pomeru na dobu určitú, ktorá nezakotvovala dostatočné záruky pred zneužitím tohto inštitútu zo strany zamestnávateľa a nebránila ani vzniku nežiaducich tzv. reťazovitých pracovných pomerov.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z.

<sup>2</sup> Zákon č. 65/1965 Z. z.

<sup>3</sup> Zákon č. 165/2002 Z. z.

<sup>4</sup> Zákon č. 210/2003 Z. z.

Problematicky a z hľadiska ochrany zamestnanca aj diskriminačne pôsobila úprava pracovných pomerov na kratší pracovný čas, ako aj agentúrnych zamestnancov, a to napriek deklarovaniu zákonodarcu, že zásada rovnakého zaobchádzania je aj v týchto prípadoch zachovaná.

Dôvody na prijatie v poradí **d'älšej rozsiahlej novely** Zákonníka práce sa vytvorili s nástupom vlády v roku 2007. Tentoraz išlo o novelu, ktorá nadobudla účinnosť od **1. 9. 2007**<sup>5</sup>. O jej opodstatnenosti svedčila jednak nutnosť zosúladiť Zákonník práce s dynamicky sa meniacou európskou legislatívou, ale v konečnom dôsledku najmä snahou vytvoriť taký legislatívny rámec, v ktorom by nová právna úprava **smerovala k dôstojnejšiemu, bezpečnejšiemu výkonu práce, so zachovaním ochranných prvkov**, ktoré sú nevyhnutné na zabezpečenie oprávnených záujmov na oboch stranách pracovného pomeru.

Potrebný legislatívny priestor opäť na výraznú zmenu Zákonníka práce sa vytvoril tentoraz po nástupe predchádzajúcej pravicovo orientovanej vlády, ktorá s účinnosťou od **1. septembra 2011** svojím liberálnym konceptom novely<sup>6</sup> spätne **nadviazala na právny stav z roku 2003** a v súlade so svojím programovým vyhlásením si okrem iného stanovila za cieľ odstrániť zo Zákonníka práce aj tzv. privilégia odborov. V praxi to však znamenalo, že s vaničkou vyliala aj dieťa, keď sa jej podarilo zmenou právnej úpravy § 231 Zákonníka práce spochybníť aj ochranný charakter a funkciu kolektívnych zmlúv.

Na uvedený právny stav s účinnosťou od **1. januára 2013** nadviazala **ostatná novela**<sup>7</sup> Zákonníka práce z dielne súčasnej vlády, v ktorej ponechaná miera liberalizácie v Zákonníku práce je už len určitým kompromisom k požiadavke podnikateľského prostredia požadujúceho výraznejšiu mieru zmluvnej voľnosti. V poradí doteraz uskutočnených noviel z hľadiska svojho cieľa táto novela nie je ani extrémne ochranná, ani liberálna. Svojím skôr **kompromisným charakterom** tak prezentuje **novú kvalitu reformy** právnej úpravy Zákonníka práce, v zmysle ktorej jej predkladateľ sleduje cieľ, aby pri dodržaní európskych štandardov ochrany zamestnanca pôsobila právna úprava Zákonníka práce vyváženejšie a nepripúšťala neopodstatnené znevýhodňovanie jedného účastníka pracovnoprávneho vzťahu na úkor druhého.

Na dosiahnutie tohto zámeru sa v právnej úprave prijalo viacero výrazných zmien. Významná pre aplikačnú prax je redukcia definičných znakov závislej práce, ktorých kumulatívne naplnenie jednoznačne predurčuje takýto výkon práce v právnom rámci pracovného pomeru alebo výnimočne na základe niektorej z dohôd o prácach konaných mimo pracovného pomeru. Redukcia definičných znakov závislej práce má prispieť k vyššej právnej kvalite ochrany zamestnanca pred nežiaducimi formami výkonu práce v obchodnoprávných alebo občianskoprávných simulovaných vzťahoch, ktorými zamestnávatelia často zastierali skutočnosť, že ich vôľa smerovala k založeniu pracovného pomeru. V súlade s princípmi legality, legitimity a proporcionality, ktorými sa musia riadiť akékoľvek zásahy do ľudských práv, sa v novej právnej úprave riadi aj právo zamestnanca na súkromie. Znamená to, že iba ak má zamestnávateľ na to vážny dôvod spočívajúci v osobitnej povahe jeho činnosti, môže zaviesť na pracovisku alebo v spoločných priestoroch kontrolný mechanizmus, pričom je povinný svoje opatrenie prerokovať so zástupcami zamestnancov a zároveň informovať aj zamestnancov o rozsahu, spôsobe, ako aj dobe trvania tejto kontroly. Nová právna úprava je tak po prijatej novele adekvátnou ochranou zamestnanca pred rôznymi skrytými formami sledovania zo strany zamestnávateľa.

Nová práva úprava sa do značnej miery dotkla aj inštitútu odstupného. Aj keď nárok zamestnanca na odstupné zostal podmienený organizačnými alebo zdravotnými dôvodmi, jeho výška už nie je prepojená na dĺžku výpovednej lehoty, ale je omnoho diferencovanejšia v

---

<sup>5</sup> Zákon č. 348/2007 Z. z.

<sup>6</sup> Zákon č. 148/2011 Z. z.

<sup>7</sup> Zákon č. 361/2012 Z. z.

závislosti od doby trvania pracovného pomeru a od skutočnosti, či sa pracovný pomer skončil dohodou alebo výpoveďou. Diferenciácia odstupného pri výpovedi možná až do štvornásobku a v prípade dohody o skončení pracovného pomeru až do päťnásobku priemerného mesačného zárobku sa však dotkne málokoho. V aplikačnej praxi už roky prevládajú skôr nepretržité reťazenia opakovaných na seba nadväzujúcich pracovných pomerov na dobu určitú, v ktorých celková doba odpracovania, aj keby predstavovala spolu 20 rokov, sa na tieto účely nejaví ako postačujúca. Obdobne – skôr v prospech zamestnávateľov – pôsobí aj nová právna úprava navrátenia súbehu odstupného s výpovednou dobou. Súbeh je totiž možný len v prípade, že zamestnancov „*pracovný pomer trval u zamestnávateľa aspoň dva roky*“. Ak by zákonodarca naozaj chcel byť v prípade inštitútu odstupného spravodlivý, stačilo upraviť jeho súbeh s výpovednou dobou, ako aj jeho výšku v závislosti od doby „odpracovaných rokov“ u zamestnávateľa, a nie iba v závislosti od trvania pracovného pomeru. Nastavené podmienky právneho nároku na odstupné tak v praxi umožnia zamestnávateľom ušetriť na odstupnom najmä v prípadoch nestabilných pracovných pomerov a výraznejšie postihnú mladých zamestnancov. Bezpečnosť a dôstojnosť zamestnanca v pracovnom procese sa má dosiahnuť posilnením ochranných aspektov týkajúcich sa maximálneho možného priemerného týždenného pracovného času, nových pravidiel čerpania dovolenky či redukcie rozsahu a sprísnených podmienok týkajúcich sa prípustnosti celoročnej nadčasovej práce. Na druhej strane akoby návratom do nedávnej minulosti je obnovenie ingerencie zástupcov zamestnancov v otázkach výpovede a okamžitého ukončenia pracovného pomeru a zavádzania zmien noriem spotreby práce. Na zmiernenie právnej neistoty zamestnanca v nestabilných zamestnaniach smerujú zmeny týkajúce sa obmedzenia maximálneho prípustného nastavenia skúšobnej doby. V prípade vedúcich zamestnancov prvej a druhej riadiacej línie pod štatútom na šesť mesiacov a u ostatných zamestnancov na tri mesiace. Obdobný zámer mal zákonodarca aj v prípade skrátenia cyklu maximálne prípustného bezdôvodného reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú z troch na dva roky s možnosťou v priebehu tohto času ich bezdôvodne predĺžiť alebo opätovne dohodnúť už iba dvakrát. V záujme právnej istoty na oboch stranách sú novo zakotvené výkladové pravidlá posudzovania nedodržania predpísanej spoluúčasti zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných otázkach, určenie čerpania dovolenky z predchádzajúceho kalendárneho roka priamo zamestnancom, ak ju zabudol určiť zamestnávateľ.

Na dosiahnutie žiaducej flexibility trhu práce a oprávnených záujmov zamestnávateľa v časoch krízy sú v novej právnej úprave precizované rôzne inovačné formy organizácie práce, najmä inštitút konta pracovného času, ktorého vylepšená právna úprava umožnila do jeho podstaty zahrnúť aj doterajší režim tzv. flexikonta, ktorý bol dosiaľ v Zákonníku práce prezentovaný ako špecifický inštitút prekážok na strane zamestnávateľa a jeho osobitná právna úprava tak stratila v Zákonníku práce svoje opodstatnenie. Ochranu oprávnených záujmov zamestnávateľa sleduje aj nová právna úprava týkajúca sa vedľajších konkurenčných zárobkových aktivít zamestnancov s tým, že ich výkon podmieňuje povinnosťou zamestnanca si vyžiadať na to predchádzajúci písomný súhlas svojho zamestnávateľa. Zamestnávateľovi je pritom umožnené, aby z vážnych dôvodov aj poskytnutý súhlas neskôr písomne odvolal. Na odstránenie znevýhodnenia zamestnávateľa, ktorý sa ocitne v situácii, keď zamestnanec svojoľne nezotrval v pracovnom pomere počas výpovednej lehoty, je v Zákonníku práce nanovo upravený inštitút peňažnej náhrady, na ktorú má zamestnávateľ nárok v prípade, že zamestnanec nedodrží stanovenú výpovednú lehotu. Celková peňažná náhrada je určená maximálne **súčinom sumy priemerného zárobku zamestnanca a dĺžky jeho výpovednej lehoty**. Nevyhnutným predpokladom jej uplatnenia je jej písomne dohodnutie v pracovnej zmluve. V aplikačnej praxi sa s uvedeným uplatnením spájajú viaceré problémy, ktoré nová právna úprava zamestnávateľovi ani trochu nezmiernuje. Totiž takáto “satisfakcia” pre zamestnávateľa je nepoužiteľná v častých nekorektných správaniach sa zamestnancov nasledujúcich po tom, čo

zamestnávateľ nepristúpil na skončenie ich pracovného pomeru dohodou. Takýmito absenciami v práci zamestnanec často vyprovokuje zamestnávateľa, aby s ním bol ukončený pracovný pomer okamžite, a tak sa samozrejme vyhne aj uplatneniu tohto inštitútu, ktorý sa viaže len na výpoveď.

S cieľom zachovať väčšiu flexibilitu pracovnoprávných vzťahov sa novelou Zákonníka práce nakoniec ponechal v právnej úprave inštitút **dohôd o prácach konaných mimo pracovného pomeru**. Aj keď táto skutočnosť bude mať pre podnikateľskú sféru naďalej praktický význam, ich previazanie na odvody do poisťných fondov z nich robia z pohľadu zamestnávateľa už nie až tak atraktívnu formu zamestnania, z ktorej zamestnancovi plynula iba minimálna ochrana a zamestnávateľovi minimálne náklady na pracovnú silu. Zamestnávanie tzv. dohodárov však v ďalšom období môže pôsobiť rozporuplne aj vzhľadom na nepomer v ich previazaní na odvody do jednotlivých poisťných fondov a v posudzovaní rôznych právnych nárokov vyplývajúcich z jednotlivých dohôd. Veľmi významnou zmenou pre aplikačnú prax je navrátenie pôvodného významu kolektívnym zmluvám, prostredníctvom ktorých sa budú môcť zamestnancom pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnania len vylepšovať, a nie aj zhoršovať, ako to umožnila novela z dielne predchádzajúcej vlády.

### **Zhodnotenie doterajšieho vývoja Zákonníka práce**

Ani po desaťročí pôsobenia nového Zákonníka práce v praxi nie je jednoduché dôjsť k exaktnému záveru, či boli na proces rekodifikácie pracovného práva v našej republike v realizovanom pomerne krátkom časovom horizonte naozaj vytvorené aj optimálne spoločensko-ekonomické predpoklady a či by nebolo vhodnejšie postupovať cestou novelizácie starého Zákonníka práce až do nášho vstupu do EÚ. Vytvorený časový priestor sa mohol využiť skôr na získavanie skúseností z praktického pôsobenia prebratých nových – pre nás dovtedy často nepoznaných – inštitútov EÚ, ktoré by sa na základe skúseností z aplikačnej praxe už do nového Zákonníka práce premietli akceptovateľnejším transpozičným spôsobom.

Prílišná dynamika doteraz uskutočňovaných (často protichodných) zmien po prijatí nového Zákonníka práce bola často skôr účelová a zmeny často vyplývali z relatívne úzkych a bezprostredne politických záujmov. Táto nestabilita viedla k tomu, že trvácnosť zmien spravidla nepresiahla časový horizont jednej vlády. Vo všeobecnosti sa nimi právna úprava veľmi neskvalitnila a aplikačná prax sa často skôr zneistila. Po pomerne búrlivom dynamickom období existujú v súčasnosti v odbornej verejnosti opodstatnené pochybnosti, či všetkým doteraz uskutočňovaným novelám Zákonníka práce vôbec predchádzala seriózná analýza právnej úpravy a exaktné hľadanie optimálnej legislatívnej regulácie zodpovedajúcej celospoločenským potrebám. Jednoznačne možno vysloviť skôr názor, že v súhrne doteraz uskutočnených legislatívnych zmien sa pri riešení viacerých dôležitých koncepcných otázok prejavila u zákonodarcu značná neujasnenosť, improvizácia a málo profesionálny prístup.

Z týchto, ale aj z nezosynchronizovaných krokov zákonodarcu voči požiadavkami EÚ bolo možné v jednotlivých etapách prijímaných zmien usudzovať, že aj keď podstatná časť zákonníka zaručovala harmonizáciu nášho pracovného zákonodarstva s právom EÚ, v jednotlivých otázkach sa proces transpozície viacerých smerníc neurobil dostatočne kvalitne, čo malo pre nás v aproximačnom procese právne konzekvencie. Napríklad pracovné pomery na dobu určitú, pracovné pomery na kratší pracovný čas, agentúrne zamestnávania, posudzovania pracovného času a pod.

## **Požiadavka modernizácie právnej úpravy Zákonníka práce**

V doteraz prijímanej pracovnoprávnej legislatíve sa nepodarilo zakotviť súčasnú novú tendenciu v pôsobení ochrannej funkcie pracovného práva, ktorá v európskom kontexte súvisí so stratégiou a požiadavkou na modernizáciu pracovného práva. Ide o koncept flexiistoty – ako novej právnej kvality ochrannej funkcie pracovného práva, ktorá by nemala byť zameraná tak ako doteraz len na klasickú stabilitu zamestnanca spočívajúcu v zakonzervovaní jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa bez ohľadu na to, že to môže spôsobiť zamestnávateľovi až existenčné problémy, ale malo by ísť o ochranu spočívajúcu skôr v schopnosti zamestnanca aj po prepustení zo zamestnania zostať súčasťou trhu vzhľadom na kvalifikačný potenciál, ktorým by v čase prepustenia z práce disponoval. Európska rada už v marci 2008 zdôraznila, že investovanie do ľudí a modernizácia trhov práce je jednou z prioritných oblastí Lisabonskej stratégie. V rámci EÚ sa vytvoril aj strategický rámec pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, aby členské štáty boli podporené v úsilí zvyšovať úroveň zručností prostredníctvom celoživotného vzdelávania. V podmienkach našej republiky pri súčasnej pretrvávajúcej svetovej kríze, ako aj pri minimálnej investícii zamestnávateľov do vzdelávania, najmä starších zamestnancov, je takéto nové smerovanie pracovného práva a naznačené kvalitatívne nové pôsobenie ochrannej funkcie v našich podmienkach zatiaľ stále nereálne.

## **Fenomén oprávnených záujmov zamestnávateľa v kontexte krízy**

Kvalitatívnu stránku plnenia právnych povinností zamestnávateľov v reálnom podnikateľskom prostredí do značnej miery v súčasnosti objektívne ovplyvňuje zlá hospodárska situácia a dôsledky globalizačných procesov. Tieto nútia zamestnávateľov uplatňovať v pracovnom procese čo najflexibilnejšie spôsoby organizácie práce so zameraním na čo najefektívnejšie využívanie pracovnej sily. V období ťaživých dôsledkov svetovej hospodárskej krízy mnohým podnikom už často nejde len o prosperitu a schopnosť obstáť v konkurencii s inými zamestnávateľmi, ale aj o úsilie zachovať svoju existenciu a prekonať existenčné problémy. Zamestnávatelia v neľahkej situácii očakávajú, aby im Zákonník práce na riešenie ich existenčných záujmov poskytoval potrebný právny rámec, ktorý by im umožnil prijímať neodkladné organizačné opatrenia.

Pretože kvalita plnenia povinností zamestnávateľa voči zamestnancom závisí tiež od ekonomickej prosperity zamestnávateľa, s tým nevyhnutne súvisí oprávnená požiadavka zo strany zamestnávateľov, aby Zákonník práce umožňoval flexibilné progresívne spôsoby organizácie práce zamerané na efektívnejšie využívanie pracovnej sily. Ide predovšetkým o potrebu vyváženejšieho postavenia v pracovnoprávnom vzťahu. Výraznejšie by sa mal presadiť princíp, aby v aplikačnej praxi nebol zamestnávateľ bezdôvodne znevýhodňovaný tým, že by právna úprava nezohľadňovala aj jeho oprávnené a často až uvedené existenčné záujmy.

## **Nové tlaky na ďalšie smerovanie Zákonníka práce**

Dá sa očakávať, že dôsledky svetovej globalizácie a súčasnej finančnej a ekonomickej krízy budú obrovské, pokiaľ nedôjde k regulácii globalizačných efektov a prejavov krízy na únijnej a celosvetovej úrovni. Negatívne výhľady vedú k očakávaniam, že takýto vývoj sa čoskoro prejaví na zmenách celého terajšieho európskeho sociálneho modelu. Dôsledkom môže byť nevídaný komplex zmien v pracovnej a nadväzne aj v sociálnej oblasti. Udržanie doterajších sociálnych noriem v oblasti pracovného práva bude skôr problematickejšie než samozrejme.

Globalizačné princípy a dôsledky krízy tlačia nadnárodné megakorporácie k veľkému manévrovaniu umiestnenia kapitálu v rámci celosvetovej konkurencie, ako aj v smere drastického znižovania nákladov, a to najmä nákladov na pracovnú silu. V tejto situácii sa ako konkurenčný hendikep budú javiť vysoké náklady na pracovnú silu, ktoré sú spojené najmä s odvodmi do sociálnych fondov, s nákladmi na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, nákladmi na ďalšie vzdelávanie zamestnancov a pod. To povedie, v lepšom prípade, k vysokej racionalizácii nákladov, k redukcii zamestnancov a (v horšom prípade) k presunu produkcie do geografického priestoru s výrazne nižšími nákladmi na pracovnú silu a daňové zaťaženie. V oboch prípadoch to však vedie k pauperizácii zamestnancov a rastu nezamestnanosti. Globalizácia a kríza vyvoláva teda viacero závažných negatívnych procesov v oblasti zamestnanosti a v ponuke nových pracovných miest budú skôr dominovať slabo platené miesta, dočasné miesta agentúrnych zamestnancov alebo miesta na čiastočný úväzok. V tejto situácii tradičné pracovnoprávne ochranné mechanizmy prakticky samovoľne strácajú účinnosť.

Vzhľadom na predpokladané dôsledky globalizačného procesu sa už asi v blízkej budúcnosti nebude dať vyhnúť ani liberalizácii a v jej rámci ani požiadavke rastúcej flexibility pracovnej sily. Dôsledkom bude nevyhnutne aj určitá miera prehodnotenia doterajšieho sociálneho štandardu zamestnanca. Do akej miery systémové problémy súčasného globálneho kapitalizmu destabilizujú súčasný hospodársky a sociálny systém, ťažko odhadnúť.

Pre budúcnosť pracovného práva, v záujme zachovania jeho existencie a funkčnosti, je neodmysliteľný kompromis medzi krajne liberálnymi postojmi a krajne sociálnym videním, pri ktorom by sa zohľadnili oprávnené záujmy tak zamestnancov, ako aj zamestnávateľov.

### Literatúra

THURZOVÁ, M. Európsky kontext a aplikačné problémy Zákonníka práce po vstupe SR do EÚ, *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Slovensko a Európska únia – minulosť, súčasnosť a perspektívy*, Akadémia PZ, Bratislava 16.-17. máj 2006, s. 175 – 183.

Smernica Rady 97/81/ES o rámcovej dohode o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC,

Smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP,

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci,

Európsky hospodársky a sociálny výbor: Zelená kniha – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia, KOM(2006) 708, SOC/246

ŠPIDLA, V., LARCHER, G. *Vykonávanie spoločných zásad flexiistoty v rámci cyklu 2008 – 2010 lisabonskej stratégie. Správa Misie pre flexiistotu*, Brusel 9.12.2008, SOC 776, ECOFIN 606, 17047/08

**Key words:** Labour Code, amendment, transposition of directives, globalization, liberalization, economic crisis, mandatory character, contractual freedom, security function of Labour Code, compromise character, flexibility.

### Summary

More than ten years have passed since the existence of Labour Code regarding trade conditions have been discussed. Eventually, the Labour Code justified its existence. Maybe

there are still some people who are convinced that Labour Code is for liberally oriented economics anachronism, which stops market's progress, however, nobody questions the necessity of this Code in our market economy nowadays. In present times of economic crisis the social status of Labour Code is becoming more and more important, mainly in terms of maintaining social reconciliation. Present and future changes in this field will be determined by phenomena that will try to eliminate the consequences of globalization, economic crisis and social conflicts. In these conditions that are still getting worse, it is national interest, that further changes in the law would be based on social nationwide consensus, and this field will no longer be the subject of politic rivalry.

*doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc.  
Akadémia Policajného zboru v Bratislave  
Katedra súkromnoprávných vied  
e-mail: marta.thurzova@minv.sk*

Recenzent: doc. JUDr. Mgr. Josef Salač, Ph.D.