

Realizácia pracovnoprávných vzťahov a jej vplyv na kvalitu života

The implementation of labor relations and its impact on the quality of life

Lýdia BEZÁKOVÁ

Abstract

The most important in the system of social rights is the right of labour. The Constitution enshrines the right of free choice of profession, right of labour and for material security in old age, in sickness and in unemployment. It is the starting point of these rights set out detail in the Labour Code and related laws. Labour relations belongs to the most vulnerable social relations and therefore their implementation in terms of security and stability has a significant impact on quality of life of the employees who participate in these relations.

Key words: social rights, labour right, labour relations, impact on quality of life of employees

Úvod

Fyzické osoby majú právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie, podľa pohlavia, manželského a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Podľa Ústavy SR zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na odmenu za vykonanú prácu, ktorá je dostatočná na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň a ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania. Tieto právne inštitúty sú zakotvené v základných zásadách Zákonníka práce. Ich význam spočíva v tom, že pracovný pomer, dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov majú zmluvný charakter.

Z hľadiska realizácie práv účastníkov pracovnoprávných vzťahov sú osobitne dôležité záruky, ktoré chránia tieto práva. Právo na súdnu ochranu je jedným zo základov právneho štátu v tom, aby pri rozhodovaní sporov z týchto vzťahov bol zachovaný princíp rovnosti a aby sa spor prerokoval bez zbytočných prieťahov.

Právo na prácu sa realizuje prostredníctvom pracovnoprávných vzťahov t.j. prostredníctvom vykonávania závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby. Pracovnoprávne vzťahy sú predmetom úpravy relatívne samostatného právneho odvetvia pracovného práva. Základným prameňom právnej úpravy je Zákonník práce z. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov. Podľa § 4 Zákonníka práce vo vzťahu k členským pracovným vzťahom má Zákonník práce subsidiárnu pôsobnosť. Táto pôsobnosť znamená, že pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú Zákonníkom práce len vtedy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Osobitným predpisom, ktorý upravuje členské pracovné vzťahy je Obchodný zákonník z. č. 513/1991 Zb. z. v znení neskorších predpisov. Cieľom príspevku je poukázať na niektoré faktory právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov a ich vplyv na kvalitu života v kontexte s ich realizáciou pri vykonávaní závislej práce.

Materiál a metódy

Predmetný príspevok je spracovaný na základe analýzy právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov a členských pracovných vzťahov v družstvách. Podkladom pre jeho spracovanie je Obchodný zákonník z. č. 513/191 Zb. z. v znení neskorších predpisov, Zákonník práce z. č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov a Občiansky zákonník z. č. 40/1964 Zb. z. v znení neskorších predpisov.

Výsledky

Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Podľa Obchodného zákonníka, ktorý ustanovuje, že ak podľa stanov družstva je podmienkou členstva tiež pracovný vzťah člena k družstvu, môžu stanovy obsahovať aj úpravu tohto vzťahu.

Na pracovnoprávne vzťahy členov družstva sa použije Zákonník práce, ak osobitný predpis neustanovuje inak, čím je daná jeho subsidiárna pôsobnosť, t.j. podporná pôsobnosť.

Subsidiárna pôsobnosť znamená, že Zákonník práce sa na určité pracovnoprávne vzťahy vzťahuje iba vtedy, ak osobitné predpisy nevyklúčujú jeho pôsobnosť a určitý inštitút neupravujú inak.

Základným vnútorným dokumentom, ktorý zakotvuje vzájomné práva a povinnosti členov voči družstvu sú stanovy družstva.

Okrem zákonom predpísaných náležitostí stanovy družstva by mali obsahovať úpravu všetkých zásadných otázok, týkajúcich sa družstva, jeho vnútornej organizácie a vzťahov medzi členmi a družstvom. Ustanovenia Obchodného zákonníka pokiaľ ide o pracovné vzťahy členov sú dosť stručné a pre konkrétnu situáciu nemusia vždy postačovať. Osobitná úprava v stanovách má prednosť pred použitím Zákonníka práce.

Ak podľa stanov je podmienkou členstva tiež pracovný vzťah člena k družstvu v súlade s § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka, môžu stanovy obsahovať úpravu tohto vzťahu. Táto úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, ibaže je pre člena výhodnejšia. Ak nie je osobitná úprava v stanovách, platia pracovnoprávne predpisy.

Členmi družstva môžu byť fyzické i právnické osoby. Ak podľa stanov je členstvo podmienené pracovným vzťahom k družstvu, môže sa členom stať fyzická osoba, ktorá skončila povinnú školskú dochádzku a dosiahla 15 rokov svojho veku.

Ak podľa stanov je podmienkou členstva pracovný vzťah člena k družstvu a ak zo stanov nevyplýva niečo iné, vzniká členstvo dňom, ktorý sa dojednal ako deň vzniku pracovného vzťahu a zaniká dňom zániku pracovného vzťahu člena k družstvu. Členstvo nevzniká pred zaplatením vstupného vkladu. Podrobnejšiu úpravu členstva, jeho vzniku a zániku upravujú stanovy.

Členské práva a povinnosti môže člen previesť na iného člena družstva, pokiaľ to stanovy nevyklúčujú. Dohoda o prevode členských práv a povinností na inú osobu podlieha súhlasu predstavenstva. Stanovy môžu určiť dôvody, ktoré prevod vylúčujú. Proti zamietavému rozhodnutiu sa môže člen odvolať na členskú schôdzu. Rozhodnutím predstavenstva alebo členskej schôdze o schválení dohody o prevode členských práv a povinností sa stáva nadobúdateľ členských práv a povinností členom družstva v rozsahu práv a povinností prevádzajúceho člena.

Stanovy môžu určiť prípady, keď predstavenstvo nesmie odmietnuť súhlas s prevodom členských práv a povinností alebo sa nevyžaduje súhlas predstavenstva.

Člen, členstvo ktorého zaniklo, má nárok na vyrovnací podiel. Spôsob určenia vyrovnacieho podielu upravuje § 234 Obchodného zákonníka.

Členstvo fyzickej osoby v družstve zaniká smrťou. Dedič členských práv a povinností poručiťa môže požiadať družstvo o členstvo. Zákon alebo stanovy môžu určiť, kedy predstavenstvo nesmie členstvo odmietnuť alebo kedy sa nevyžaduje súhlas predstavenstva s nadobudnutím členských práv a povinností dedičom.

Dedič, ktorý sa nestal členom, má nárok na vyrovnací podiel člena, ktorého členstvo zaniklo. Pri zániku členstva za trvania družstva má doterajší člen nárok na vyrovnací podiel.

Niektoré poľnohospodárske družstvá nereagujú na výzvu na zaplatenie vyrovnacieho podielu. Prípadne reagujú tak, že si z vypočítanej a určenej výšky vyrovnacieho podielu určitú čiastku odpočítajú. S takýmto riešením však nesúhlasí oprávnená osoba. Táto sa domáha svojho práva súdnou cestou. Podľa § 9 Občianskeho súdneho poriadku príslušným súdom je okresný súd, ktorý v danom spore rozhoduje ako súd prvého stupňa.

Avšak mnohých prípadoch po smrti člena družstva vyrovnací podiel sa nestal predmetom dedičského konania o prejednaní dedičstva. Prvý krok, ktorý príslušný okresný súd urobí je výzva na preukázanie aktívnej legitímácie účastníka, ktorý návrh podal, t.j. musí sa preukázať kto je oprávnený z dedičov po zomrelom členovi, uplatniť si toto právo. Keďže vyrovnací podiel je predmetom dedičstva, musí najskôr prebehnúť dedičské konanie, aby na základe rozhodnutia súdu v dedičskej veci bolo rozhodnuté, kto sa stal dedičom vyrovnacieho podielu. Vzhľadom k tomu, že dedičské konania sú zdĺhavé podaný návrh na súde končí jeho zamietnutím. V týchto prípadoch je potrebné zohľadniť faktor plynutia času, ktorý môže spôsobiť premlčanie práva t.j. oslabenie práva na vyplatenie vyrovnacieho podielu.

Okrem subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce je potrebné použiť na pracovné vzťahy členov družstva a pracovnoprávne vzťahy aj subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka a to vo vzťahu k právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch členov družstva.

Zákonník práce upravuje právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch len čiastočne a ustanovuje, len prípady, kedy je právny úkon neplatný.

Podľa Občianskeho zákonníka neplatný je právny úkon,

- a) ktorý sa svojim obsahom alebo účelom prieči zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa prieči dobrým mravom,
- b) ktorý sa neurobil slobodne, vážne, určite alebo zrozumiteľne,
- c) ak nemá ten, kto ho urobil spôsobilosť na právne úkony.

Rovnako subsidiárna pôsobnosť Zákonníka práce je daná aj pokiaľ ide o úpravu zmluvných zabezpečovacích prostriedkov práv a povinností členov družstva, ak nie sú predmetom úpravy stanov družstva.

Faktory, ktoré znižujú kvalitu života zamestnancov sú najmä právna úprava daná Zákonníkom práce a Obchodným zákonníkom pre členov družstiev, subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy ako zamestnancov, tak aj členov družstiev a z toho vlastne vyplývajúci nezáujem o znalosť právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov, vzhľadom na z toho vyplývajúcu konkurenciu právnych noriem.

Vzhľadom na mimoriadnu citlivosť tejto skupiny spoločenských vzťahov by bolo vhodné a účelné prijímať zákonné úpravy v tejto oblasti s dlhodobejším charakterom. Neustále zmeny, ktoré nie sú prepojené, prinášajú – znamenajú pre zamestnancov ale aj pre zamestnávateľov určitú mieru neistoty. Ich snahy zorientovať sa v novej úprave je síce pozoruhodná, ale nie je vždy korunovaná úspechom, časté a najmä rýchle zmeny nemusia priniesť predpokladaný výsledok. Práve v tejto oblasti je nutný určitý nadhľad a dlhodobý výhľad zákonodarnej činnosti. Preto je tu požiadavka stabilnejšieho právneho poriadku a zmeny, ktoré priniesla novela Zákonníka práce s účinnosťou od 1.septembra 2011

z hľadiska ich vplyvu na kvalitu života preverí samotná realizácia pracovnoprávných vzťahov v budúcnosti.

Spoločenský a právny význam na prácu vyjadruje Ústava SR ale aj Zákonník práce jeho subsumovaním do základnej zásady vyjadrenej v článku 1 Zákonníka práce. Konkretizáciou ústavného práva na prácu nemení pracovné právo jeho základnú právnu kvalitu. Má však vo vzťahu k ústavnému právu na prácu nielen konkretizačný, ale aj interpretačný a garančný význam. Je predovšetkým právnou zárukou jeho realizácie v rámci pracovnoprávných vzťahov. Doteraz sa právo na prácu spájalo s právom na garantovanú prácu štátom. V nových ekonomických podmienkach predstavuje efektívna zamestnanosť takú záruku práva na prácu, o ktorú musí občas sám bojovať, usilovať sa. Predpokladá preto vysoký stupeň aktivity občana. Túto špecifickú, dynamickú stránku práva na prácu vyjadruje aj zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktorý formuluje právo na zamestnanie ako právo občana, ktorý chce a môže pracovať a prácu si skutočne hľadá. Právo na prácu chápeme ako právo získať zamestnanie a súčasne aj ako právo udržať si zamestnanie. Právo na prácu zaväzuje štát ako predpoklad hospodárskej bezpečnosti svojich občanov. Štát sa musí usilovať o plnú zamestnanosť. Ak svoju povinnosť nebude môcť plniť vo vzťahu ku všetkým občanom, bude povinný ju plniť náhradným spôsobom, podporou v nezamestnanosti, aby tak zabezpečil dôstojný ľudský život. Preto právo na prácu označuje právna teória často ako tzv. alternatívne právo. Už právna povaha práva na prácu v právnej polohe získať zamestnanie znamená, že jeho realizácia v podstatnej miere závisí aj od oprávneného subjektu, t.j. občana. Na rozdiel od iných práv, právo na prácu predpokladá relatívne vysoký stupeň aktivity oprávneného subjektu. V tejto právnej rovine je právom zaručeného zamestnania v trvajúcom pracovnoprávnom vzťahu s osobitnými pracovnoprávnymi garanciami jeho realizácie a ochrany.

Záver

Pracovnoprávne vzťahy sú predmetom právnej úpravy relatívne samostatného právneho odvetvia pracovného práva, ktoré z hľadiska svojej podstaty bolo, je a aj bude právnym odvetvím s najdôležitejším sociálnym významom a poslaním. Postupne vznikajúce nové ekonomické, hospodárske a sociálne vzťahy vyvolávajú početné zmeny v právnej úprave týchto vzťahov. Avšak tieto zmeny musia zabezpečovať vyvážené postavenie účastníkov pracovnoprávneho vzťahu bez ohľadu na prameň ich právnej úpravy.

Použitá literatúra :

1. Barancová, H., Zákonník práce, Komentár, Sprint Bratislava, ISBN 80-89085-19-9
2. Suchoža, J., a kol.: Obchodný zákonník a súvisiace predpisy, Komentár, Eurounion spol. s r. o. Bratislava, ISBN 80-88984-51-3
3. Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov
4. Zákony II/2010 Úplné znenie zákonov z obchodného a občianskeho práva a vykonávacích a súvisiacich predpisov platných k 1.1.2010, Poradca, s. r. o. Žilina, ISSN 1335-6127
5. Občiansky súdny poriadok z. č. 99/1963 Zb. z. v znení neskorších predpisov
6. Občiansky zákonník z. č. 40/1964 Zb. z. v znení neskorších predpisov

Lýdia Bezáková, JUDr., CSc., Katedra práva FEŠRR SPU Tr. A. Hlinku 2 949 76 Nitra
037/6415074, e-mail. lydia.bezakova@uniag.sk