

Inštitút predzmluvných vzťahov v pracovnoprávných vzťahoch v družstve.

Legal regulation of precontract relationships in the cooperative.

Jana Ďurkovičová

Summary

The legal regulation of agricultural cooperatives in Slovakia affords opportunity to establish the cooperative which sets in its valid cooperative charter the establishment of a labour relationship as a requirement for the membership. Regulation of this relationship in the charter of the cooperative is permitted on the condition of preferential terms to the provisions of Labour Code.

On the condition the labour relationships are not regulated by a charter, the provisions of Labour Law will be applied in the full scale. In the frame of these, the provisions of precontract phase protecting the individual are to be applied as well determining the duties of the future employer towards the individual before the closing the labour contract.

Key words:

labour relations, pre-contractual relations, employee, employer, labour contract

Úvod

Právna úprava pracovnoprávných vzťahov sa v dôsledku procesu začleňovania sa SR do Európskeho spoločenstva a do medzinárodných hospodárskych a sociálnych štruktúr začala postupne prispôbovať legislatívnym normám Európskej únie. V súčasnosti táto právna úprava obsahuje také právne štandardy, ktoré zaručujú harmonizáciu nášho pracovného zákonodarstva so Smernicami Európskej únie.

Materiál a metódy

Cieľom príspevku je poukázať na inštitút predzmluvných vzťahov podľa Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z. z.), v rámci ktorých je zamestnávateľ(družstvo) povinný plniť určité povinnosti ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy voči fyzickým osobám v nadväznosti na zákaz diskriminácie, a tak napomôcť účinnému využitiu týchto dôležitých ustanovení v praxi.

Príspevok je spracovaný metódou analýzy a syntézy vybraných právnych úprav obsahnutých najmä v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov, ďalej len Antidiskriminačný zákon a v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ďalej len Zákonník práce, ktorý zakotvil komplexný zákaz diskriminácie vo vzťahu ku všetkým právam vyplývajúcim z pracovnoprávných vzťahov a ďalších prameňov za použitia logického a gramatického výkladu zákonov a následne využitia metódy analýzy poznatkov získaných na základe štúdia použitých materiálov.

Výsledky a diskusia

V zmysle Obchodného zákonníka je družstvo spoločenstvom neuzavretého počtu osôb založeným za účelom podnikania alebo zabezpečovania hospodárskych, sociálnych alebo iných potrieb svojich členov.

Právna úprava v oblasti slovenského poľnohospodárskeho družstevníctva umožňuje vznik aj takých družstiev, kde podmienkou vzniku členstva v družstve je podľa stanov pracovnoprávny vzťah člena k družstvu. Úprava tohto vzťahu môže byť regulovaná stanovami, nesmú však pripúšťať prísnejšie podmienky ako pracovnoprávne predpisy, pričom zvýhodnenie člena družstva je možné. (napr. poskytnutie dlhšej dovolenky, kratší pracovný čas). Ak stanovy neupravujú takýto pracovnoprávny vzťah, platia v plnom rozsahu pracovnoprávne predpisy a v ich rámci predzmluvné vzťahy slúžiace na ochranu fyzickej osoby – člena družstva.

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Pred uzatvorením pracovnej zmluvy pristupuje družstvo k realizácii vzťahov, ktoré Zákonník práce označuje ako predzmluvné. Družstvo v pozícii zamestnávateľa je povinné oboznámiť člena družstva s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Ak osobitný právny predpis vyžaduje na výkon práce zdravotnú alebo psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iný predpoklad, zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu len s fyzickou osobou zdravotne alebo psychicky spôsobilou na túto prácu alebo s takou fyzickou osobou, ktorá spĺňa iný požadovaný predpoklad. Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého, pričom na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie aj jeho zákonného zástupcu. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať len tie informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnávaná, požadovať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní. Zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve, (v zmysle ustanovení Zákonníka práce sú otázky zamestnávateľa na tehotenstvo ženy pred založením pracovného pomeru neprípustné s výnimkou prípadov, ak pre neobsadené pracovné miesto platí zákaz zamestnávania tehotných žien) o rodinných pomeroch, o bezúhonnosti (s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať) a takisto informácie o politickej, odborovej alebo náboženskej príslušnosti. To znamená, že porušenie zákazu uvedeného v zákone vyžadovať zo strany zamestnávateľa od uchádzača len určitý druh informácií, je porušením zákona. Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu. Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší vyššie uvedené povinnosti, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu. Za predpokladu, že by preukázala vyžadovanie informácií nad rámec ustanovený zákonom patrí jej uvedená náhrada, ktorá neplní funkciu náhrady skutočnej škody, ale plní skôr satisfakčnú funkciu. Rovnako by uchádzačovi o zamestnanie patrila uvedená peňažná náhrada aj v prípade preukázania vyžadovania informácií nesúvisiacich s prácou, ktorú má zamestnanec vykonávať. V prípade sporu by išlo o pracovný spor vyplývajúci z pracovnoprávných vzťahov, aj keď k uzatvoreniu pracovnej zmluvy ešte nedošlo.

V zmysle pracovnoprávnej úpravy je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením uvedených ustanovení a zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu reagovať, odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania alebo odstrániť jeho následky.

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním uvedených podmienok sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

V zmysle Antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. Dodržiavanie tejto zásady spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Čo treba zdôrazniť je, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva nielen v uvedených zákazoch, ale aj v tom, že zamestnávateľ by mal prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania, podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, prístupu k odbornému vzdelávaniu, prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania atď. V zmysle ustanovení Zákonníka práce sa každý, kto sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany, ktorá je ustanovená Antidiskriminačným zákonom. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie. Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť fyzickej osoby, jej spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie, môže sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, ktorá ale nepredstavuje náhradu škody za porušenie práva, ku ktorému došlo pri diskriminácii. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd. Súd nie je viazaný výškou nemajetkovej ujmy určenej v peniazoch v žalobnom návrhu, ale určí ju s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých prišlo k jej vzniku. Ak bola porušením zásady rovnakého zaobchádzania spôsobená

škoda, možno sa jej náhrady domáhať podľa príslušných ustanovení osobitných právnych predpisov. Osobitosťou právnej garancie pri uplatnení práva na súdnu ochranu je dôkazné bremeno, ktoré je na strane zamestnávateľa.

Súhrn

Právna úprava v oblasti slovenského poľnohospodárskeho družstevníctva umožňuje vznik aj takých družstiev, kde podmienkou vzniku členstva v družstve je podľa stanov pracovnoprávny vzťah člena k družstvu. Úprava tohto vzťahu môže byť regulovaná stanovami, nesmú však pripúšťať prísnejšie podmienky ako pracovnoprávne predpisy, pričom zvýhodnenie člena družstva je možné. Ak stanovy neupravujú takýto pracovnoprávny vzťah, platia v plnom rozsahu pracovnoprávne predpisy a v ich rámci predzmluvné vzťahy slúžiace na ochranu fyzickej osoby – člena družstva, voči ktorému bude družstvo povinné plniť určené povinnosti ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy. Porušenie zákazu uvedeného v zákone vyžadovať zo strany zamestnávateľa od uchádzača len určitý druh informácií, je porušením zákona. Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov.

Kľúčové slová

pracovnoprávne vzťahy, predzmluvné vzťahy, zamestnanec, zamestnávateľ, pracovná zmluva, zásada rovnakého zaobchádzania

Literatúra

1. Debrecéniová, J.: Antidiskriminačný zákon: Komentár. Bratislava: Občan, demokracia a zodpovednosť. 2011, dotlač 1. vydania z r. 2008, 305 s.
2. Zákonník práce . Ekonomický a právny poradca podnikateľa, 2002, č. 3-4, s. 5-178.
3. z. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
4. z.č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
5. Dôvodová správa k zákonu č. 311/2001 Z. z.
6. Dôvodová správa k zákonu č. 365/2004 Z. z

Adresa autora :

JUDr. Jana Ďurkovičová

Katedra práva FEŠRR SPU Tr. A. Hlinku 2, 949 76 Nitra

☎: 037/6415071

Email: jana.durkovicova@uniag.sk

Oponent: JUDr. Lýdia Bezáková, CSc.

