

ÚPRAVA VÝKONU ZÁVISLEJ PRÁCE V RÁMCI PRACOVNÉHO VZŤAHU ČLENA K DRUŽSTVU

LEGAL FRAMEWORK OF DEPENDENT WORK IN EMPLOYMENT BETWEEN THE CO-OPERATIVE AND HIS MEMBER

Andrej Poruban

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

ABSTRAKT

Hlavným cieľom príspevku, ktorý sa zaoberá špecifickými pravidlami výkonu závislej práce člena družstva, je poskytnúť stručný pohľad na osobitné postavenie tohto pracovného vzťahu. Ten je charakteristickými odlišnosťami od všeobecnej úpravy základného pracovnoprávneho vzťahu. Článok sa kriticky zameriava na odôvodnenie postavenia tohto pracovného vzťahu v súčasnom systéme pracovného práva a snaží sa otvoriť diskusiu na túto tému, ktorá stojí na okraji záujmu právnej vedy.

ABSTRACT

This paper deals with a specific rules of member's performance of dependant work for co-operative. The main aim is provide a brief view of the special status of employment in point at issue. It is characterized by modifications from the general regulation of an archetypal employment relationship. This article focus critically on justification of the position of this kind of employment in the current system of labour law and tries to encourage a discourse on this marginalized topic.

ÚVOD

Závislá práca¹ je ústredným pojmom pracovného práva.² Ide o ľudskú aktivitu, prostredníctvom ktorej dochádza k realizovaniu základného práva na prácu.³ V odbornej literatúre je tradične označovaná za predmet individuálnych pracovnoprávných vzťahov⁴, ktoré *in genere* delíme na základné pracovnoprávne vzťahy (pracovný pomer a vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) a ostatné, ktoré bezprostredne súvisia so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi, sú od nich odvodené alebo im predchádzajú.⁵ Okrem

¹ § 3 ods. 1 Zákonníka práce: „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“

² O tom, čo sú znaky závislej práce a či je vôbec nevyhnutné definovať tento pojem v právnom predpise, alebo či to radšej nechať na judikatúru a právnú vedu pozri napr. BEZOUŠKA, P.: Závislá práca. Právni rozhledy. Praha, 16, 2008, s. 579-583; HRABCOVÁ, D. (ed): Pracovní právo 2012. Závislá práca a její podoby. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 254 s.; ORŠULA, J. - PICHRT, J.: Odpovědnost za porušení povinnosti při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu. Právni rádce, 1996, č. 10; ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi. Brno, 16, 2008, s. 337-345; TOMAN, J.: Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. *Justičná revue*. Bratislava, 60, 2008, s. 761-768;

³ Čl. 35 ods. 3 prvá veta Ústavy Slovenskej republiky: „Občania majú právo na prácu.“

⁴ A sprostredkovane aj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

⁵ BARANCOVÁ, H. in BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava : Sprint dva, 2009. s. 210-211.

nehomogénnej skupiny vzťahov, ktoré základné pracovnoprávne vzťahy upevňujú, dopĺňajú či chránia⁶, sem zaradujeme i relatívne samostatnú kategóriu ďalších právnych vzťahov, v ktorých je činnosť vykonávaná za odmenu pre iný zamestnávateľský subjekt. Členíme ich podľa „*míry podřízenosti forem účasti na práci zákonníku práce anebo speciálnímu zákonu*“⁷. Ich zjednocujúcim rysom je, že nespádajú iba pod priamu pôsobnosť Zákonníka práce, ale sú upravené aj inými ako pracovnoprávnymi predpismi, a to buď delegované⁸ alebo subsidiárne⁹.

Právna úprava pri diferencovaní vzťahov vznikajúcich pri výkone závislej práce niektoré z nich tiež pomenúva aj ako 'pracovné vzťahy', ktoré však zákon bližšie nerozvíja. Nie je preto možné ich automaticky stotožňovať s pracovnoprávnymi vzťahmi. Je tomu tak v prípade členov družstva, ktorých členstvo je stanovami družstva podmienené pracovným vzťahom.

TEORETICKÝ ZÁKLAD

Pracovné zapojenie v družstve, ktoré sa realizuje v rámci členského vzťahu, je rámcované najmä ustanoveniami § 226 a § 227 Obchodného zákonníka č. 513/1991 Zb.¹⁰ Z pohľadu regulácie výkonu závislej práce je najdôležitejší § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka, podľa ktorého „*ak podľa stanov je podmienkou členstva tiež pracovný vzťah člena k družstvu, môžu stanovy obsahovať úpravu tohto vzťahu. Táto úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom, ibaže úprava je pre člena výhodnejšia. Ak nie je osobitná úprava v stanovách, platia pracovnoprávne predpisy*“.

Po prechode od direktívne riadeného hospodárstva k trhovej ekonomike zákonodarca predpokladal pri vzniku obchodnoprávneho kódexu, že osobitná povaha členského pomeru, ktorý inkorporuje pracovnú zložku, vyžaduje aj špecifickú úpravu v oblasti pracovnoprávnej legislatívy. Myšlienka nebola nová a vychádzala z rešpektovania pôvodnej úlohy družstiev.¹¹

Pri otázke podielu osobného pracovného vkladu člena tomu nebolo veľmi inak ani v čase, kedy znásilnené pracovné právo bolo považované za akýsi spoločenský nástroj, ktorým bolo treba napomáhať k upevňovaniu a budovaniu socializmu. Dobová učebnica československého pracovného práva k tomu uvádzala: „*K základním pracovněprávním vztahům, tj. vztahům, prostřednictvím nichž se občané účastní na společenské práci, patří též členské vztahy k výrobnímu družstvu. Jejich význam je obdobný jako význam výrobních družstev. Výrobní družstva jsou významným ekonomickým a společenským činitelem v naší společnosti. Organizují výrobní činnost především na úseku řemeslné, malosériové výroby a služeb pro obyvatelstvo. Výrobní družstva jsou dobrovolným sdružením pracujících, která na základě práce členů a prostředků sdruženými členy, plní úkoly v zákonem vymezených úsecích národního hospodářství. (...) Členský poměr musí zajistit sociální jistotu členů družstva, obdobně jako se zajišťuje pracujícím v pracovním poměru.*“¹²

⁶ Ide o mix vzťahov so súkromnoprávnym ako aj verejnoprávnym charakterom. Napr. vzťahy sankčné (zodpovednostné), ktoré pôsobia aj preventívne; pri zabezpečovaní zamestnanosti; pri uskutočňovaní kontroly nad bezpečnosťou o ochranou zdravia pri práci a nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov.

⁷ MACHÁLEK, P. in GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. Vyd. 1. Brno : Masarykova univerzita, 2012. s. 131.

⁸ Uplatní sa základná úprava pracovného záväzku v inom predpise a Zákonník práce sa aplikuje iba druhotne a obmedzenej miere. Sú to *expressis verbis* právne vzťahy napr. pri výkone štátnej služby (profesionálni vojaci, hasiči).

⁹ Zvláštna úprava má prednosť pred Zákonníka práce, ktorý sa použije podporne. Sú to *expressis verbis* pracovnoprávne vzťahy napr. pri výkone práce vo verejnom záujme; zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, pedagogických zamestnancov, zamestnancov, ktorí sú divadelnými umelcami alebo hudobnými umelcami, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb; profesionálnych športovcov.

¹⁰ Zameranie tohto textu presahuje vzájomná spojitosť ustanovení § 226 a § 227 Obchodného zákonníka s § 4 Zákonníka práce („*Pracovnoprávne vzťahy medzi družstvom a jeho členmi sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.*“), ktorá kreuje potenciálne - prinajmenšom terminologické – problémy.

¹¹ K historickému vývoju družstevníctva pozri napr. DVOŘÁK, T.: Družstevní právo. Praha : C. H. Beck, 2006. 390 s.

¹² ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M.: Československé pracovní právo. 1. vyd. Praha: Panorama, 1980. s. 255-256.

Terajšia konštrukcia § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka poskytuje možnosť, aby základný korporatívny dokument družstva¹³ viazal vznik členstva na pracovný vzťah. Inými slovami: za člena sa prijme iba fyzická osoba, ktorá bude v družstve pracovať. Ak družstvo využije toto oprávnenie, môže upraviť niektoré podmienky daného pracovného vzťahu. Pritom je mu ponechaný pomerne široký priestor na modifikovanie všeobecných pracovnoprávných predpisov. Prípustnosť autonómnej regulácie je limitovaná iba dvoma podmienkami – odporovaním a výhodnosťou pre člena družstva.

Pokiaľ by ustanovenie stanov odporovalo pracovnoprávnym predpisom a zhoršovalo postavenie člena, bola by vnútrodružstevná úprava v tejto časti neplatná. V kolízií s celkovým zmyslom a účelom ustanovenia § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka by bola aj interpretácia, podľa ktorej by úprava v stanovách dokonca mohla byť aj v nesúlade s pracovnoprávnymi normami s kogentným charakterom za predpokladu, že by bola pre člena výhodnejšia.¹⁴ Stanovy tiež nemôžu ísť nad rámec Zákonníka práce a upravovať to, čo tento zákon nepozná, napr. disciplinárne opatrenia, iné sankcie, alebo zmluvné pokuty.

Pokiaľ ide o práva a povinnosti vyplývajúce z výkonu závislej práce členov pre družstvo obsah stanov nesmie byť v rozpore s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce¹⁵. Odklon od univerzálnej pracovnoprávnej úpravy je možný buď v rámci dispozitívnych, alebo relatívne kogentných noriem, ktoré umožňujú čiastočné odchýlenie, ale iba jedným smerom. Pôjde spravidla o ustanovenia garantujúce minimálne nároky, či naopak maximálny rozsah povinností zamestnanca a v ktorých sa premieta ochranná funkcia pracovného práva.

Posúdenie priaznivosti odlišnej úpravy preto môže v aplikačnej praxi spôsobovať ťažkosť.¹⁶ Bez pochybností bude napr. skrátenie pracovného času, predĺženie dovolenky, rozšírenie okolností, ktoré sa budú považovať za prekážky v práci, poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pri dôležitých osobných prekážkach, lepšia starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Spor môže nastať, ak by stanovami napr. upravovali predĺženie výpovednej doby, ktoré v konkrétnej situácii môže zhoršiť postavenie člena družstva. To, či odchýlna úprava pracovnoprávných vzťahov zvyhodňuje, bude potrebné určiť metódou družstevnej demokracie pri prijímaní stanov, ktoré vyjadrujú vôľu členskej schôdze.¹⁷ Výhodnosť musí byť preto jednoznačne zrejmá už z porovnania úpravy pracovnoprávných predpisov so stanovami a nie je možné ju vyvodzovať až dodatočným výkladom *ad hoc*.¹⁸

Úprava pracovného vzťahu v stanovách sa však nebude komparovať ako celok, ale využije sa tzv. hroziaková metóda, podľa ktorej sa vyberie vždy to najvýhodnejšie ustanovenie z porovnávanej dvojice, t.j. buď úprava obsiahnutá v stanovách alebo príslušné ustanovenia zákona. Ak by stanovami mlčali, uplatnila by sa na pracovné vzťahy členov priama úplná pôsobnosť Zákonníka práce a súvisiacich normatívnych právnych aktov.

PRAKTICKÉ VYUŽITIE

Analyzované ustanovenie, od jeho včlenenia do právneho poriadku Českej a Slovenskej federatívnej republiky¹⁹, v náznakoch slúžilo v ére rigidného pracovného práva na prelamo-

¹³ V odbornej spisbe sa tiež možno stretnúť s titulom ústava družstva. Napr. DVOŘÁK, T.: Stanovy družstva. Ad Notam. 2002, č. 5.

¹⁴ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce : komentár. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010. s. 63.

¹⁵ Ktoré sú to, však nie je ľahké identifikovať. Akademik Viktor Knapp výstižne poznamenal: „*Nejsnadněji se ius cogens a ius dispositivum pozná tehdy, jestliže to zákon řekne rovnou, jako činí § 263 odst. 2 obchodního zákoníku. Jinak, zejména v právu občanském a pracovním, se to pozná hůř.*“ KNAPP, V.: O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heterogenním a autonomním). Právnik. 1995, č. 1, s. 1.

¹⁶ Porovnaj s BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce : komentář. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2008.

¹⁷ Zhodne so SUCHÁNEK, J.: Družstva a obchodní zákoník. Právnik. 1992, č. 8, s. 724.

¹⁸ Rovnako ČÁP, J. – KONÍŘ, V.: Družstva a jejich transformace (komentář zákonné úpravy). Praha : SEVT - Frances, 1992.

¹⁹ S účinnosťou od 1. januára 1992.

vane tuhosti pracovnoprávných predpisov. Ak išlo o pracovnú zmluvu bežného zamestnanca, akýkoľvek rozpor s kogentnými ustanoveniami Zákonníkom práce č. 65/1965 Zb. budovaného na princípe 'čo nie je dovolené, je zakázané' bol okamžite sankcionovaný neplatnosťou.

S postupnou liberalizáciou pracovnoprávných vzťahov súvisiacou s prijatím nového Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. sa výhoda alternatívnej družstevnej úpravy oslabovala, až reálne stratila svoje výnimočné postavenie. Konštatuje to aj profesor Pichrt, podľa ktorého v Českej republike „[m]ožnosti odchylných úprav od pracovněprávních předpisů družstva příliš nevyužívají“²⁰. Jeho slová verifikuje aj výskum realizovaný na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Na vybranej vzorke družstiev, ktoré splnili svoju povinnosť zverejniť stanov v zbierke listín obchodného registra zistili, že ani jedno z náhodne vybraných družstiev (50 výrobných + 25 iného typu) nevyužilo možnosť vlastnej regulácie. Ak sa stanov dotkli tejto problematiky, tak iba prostým odkazom na Zákonník práce č. 262/2006 Sb. Oslovené boli tiež zväzy združujúce rôzne družstvá, či majú povedomie o svojich členoch, ktoré by využívajú možnosť samostatnej úpravy. Predstavitelia dvoch z nich informovali, že o tom nie sú si vedomí.²¹ Rovnaký prieskum sme chceli realizovať aj v našich podmienkach, ale ani jeden zo štyroch kontaktovaných zväzov na našu žiadosť nereagoval. Nič však nenasvedčuje, že by výsledky neboli rovnaké aj na Slovensku.

Ak pominieme praktickú absenciu vôle upravovať práva a povinnosti členov družstiev inak ako ustanovujú pracovnoprávne predpisy, tak z doktrínálneho hľadiska separátna úprava pracovného vzťahu členov družstva v súčasnosti už neobstojí. Stotožňujeme sa s tým, že ide o rezíduum socialistického pracovného práva, ktoré upravovalo vzťahy v štátnom sektore a družstevný sektor mal úpravu vlastnú. Autorka tohto názoru už pred dvadsiatimi rokmi upozorňovala, že v novom právnom prostredí nevidí „žádný důvod pro podobnou úpravu, protože mezi členem družstva a družstvem může být uzavřena naprosto stejná pracovní smlouva jako mezi jakýmkoli jiným zaměstnavatelem a zaměstnancem. Míra dispozitivnosti pracovněprávních předpisů by měla být stejná pro obchodní společnosti, družstva i jiné zaměstnavatelské subjekty“²². Rozdielne podmienky pracovného zapojenia rôznych skupín zamestnancov tak len rozdeľujú a zneprehľadňujú úpravu výkonu závislej práce.

Platí to o viac, pretože v prípade stanov ide o akúsi súkromnoprávnu normotvorbu. Členská schôdza sa stáva sekundárnym zákonodárnym orgánom a privatizuje si legislatívnu aktivitu vyhradenú pre štát. Táto úloha by však mala byť prenechaná iba predstaviteľom zamestnancov a zamestnávateľovi (prípadne ich zástupcom) v podobe sociálneho dialógu, ktorého výsledkom je kolektívna zmluva typická svojou normatívnou povahou. Hoci niet sporu, že stanov sú tiež zmluvou²³, pozície jej strán (= členov družstva) nie sú rovnaké ako pri vyjednávaní, do ktorého sociálni partneri spravidla vstupujú s vlastnými predstavami o obsahu kolektívnej zmluvy. Každá strana pri tom chce z objektívneho hľadiska dojednať pre seba čo najvýhodnejšie podmienky. Ak sú však členovia družstva naraz zamestnávateľmi (majetková a samosprávna zložka členského pomeru) i osobami vystavenými subordinácií (pracovná zložka členského pomeru) chýba tu konflikt záujmov pri schvaľovaní stanov v časti týkajúcej sa pracovného vzťahu. Družstvo (resp. jeho orgány tvorené členmi) preto nemôže zodpovedajúcim spôsobom zároveň obhajovať od podstaty protichodné záujmy. Tento názor prezentujeme aj pri zohľadnení všetkých špecifík, čím sa takáto forma spoločenstva osôb líšia od ostat-

²⁰ PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 4. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010. s. 152 – 153.

²¹ Viac pozri PICHRT, J.: Práce člena pro družstvo před a po rekonstrukci. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2014, č. 4, s. 44.

²² PELIKÁNOVÁ, I.: Komentář k obchodnímu zákoníku : 2. část : § 56-260 (s přihlédnutím k evropskému právu). Praha : Linde, 1995.

²³ Aj keď len *sui generis*. Zhodne právna náuka i súdna prax, napr. KRÍŽ, R. in DĚDIČ, J. - ŠTENGLOVÁ, I. - ČECH, P. – KRÍŽ, R.: Akciové společnosti. 6. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007. s. 70; a rozhodnutie Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 29 Odo 146/2003 publikované v časopise Soudní judikatura pod č. 10, ročník 2003.

ných obchodných spoločností, keďže družstevníci sa nezdužujú iba za hospodárskym účelom, ale aj k uspokojovaniu sociálnych alebo iných potrieb.²⁴

ZÁVER

Vzhľadom na pozvoľné zvyšovanie flexibility a rozširovania dispozitívnosti pracovného práva, privilegovanie členov družstiev už neplní úlohy deregulácie nepružného pracovného práva, ale skôr jeho deformáciu. Aktuálny stav vzbudzuje oprávnené otázky nad legitímnosťou existencie paralelnej úpravy pracovnoprávných vzťahov. Okrem toho prakticky bez akéhokoľvek objektívneho dôvodu môže dochádzať k rozdeľovaniu zamestnancov toho istého zamestnávateľa (družstva) do dvoch kategórií. Na jednej strane na členov, ktorí môžu profitovať z výhodnejšej úpravy, a na strane druhej na nečlenov, na ktorých sa stanovy nevzťahujú. To môže presiahnuť až do kontradikcie s ústavne zaručenou rovnosťou v právach v intenciách čl. 12 Ústavy Slovenskej republiky.

Naznačeným problémom by sa dalo vyhnúť zjednotením a zjednodušením právnej regulácie tak, že by družstvá prišli o možnosť autonómne modifikovať pracovné vzťahy svojich členov a ich výkon závislej práce subsumovať pod štandardnú úpravu pracovnoprávných vzťahov.

Predkladaný koncízny rozbor považujeme len za úvod do diskusie, ktorá môže pokrývať viacero problémov súvisiacich s pracovnými vzťahmi členov družstva; a to nielen tých naznačených, ale aj tých, ktoré sa napr. dotýkajú koherencie § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka s § 4 Zákonníka práce, či pôsobnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce na pracovné vzťahy členov družstiev.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

Pracovný pomer, družstvo.

KEY WORDS

Labour relation, co-operative.

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce : komentár. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010. 673 s. ISBN 978-80-7400-172-7.
2. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : Sprint dva, 2009. 799 s. ISBN 978-80-89393-11-4.
3. BEZOUŠKA, P.: Závislá práce. Právní rozhledy. 2008, č. 16, s. 579-583. ISSN 1210-6410.
4. BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 4. vyd. Praha : C.H.Beck, 2010. 624 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
5. BĚLINA, M. a kol.: Zákonník práce : komentář. 1. vyd. Praha : C.H.Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
6. ČÁP, J. – KONÍŘ, V.: Družstva a jejich transformace (komentář zákonné úpravy). Praha : SEVT - Frances, 1992. 267 s.

²⁴ Zákonník práce sa snaží parciálne reagovať aj na kolektívny prvok v družstvách, keď v § 231 ods. 5 Zákonník práce stanovuje, že „v družstve, kde súčasťou členstva je aj pracovný vzťah člena k družstvu, kolektívnu zmluvu podľa odseku 1 nahrádza uznesenie členskej schôdze“. Odhliadnuc od pochybností, či kolektívnu zmluvu ako právny úkon a výsledok špeciálnej procedúry (kolektívneho vyjednávania) je vôbec možné nahradiť niečím takým ako individuálne rozhodnutie členskej schôdze, ktoré právnym úkonom nie je pretože nenapĺňa jeho pojmové znaky, ide len o duplikovanie toho, čo zákon aj tak zveruje členskej schôdzi pri prijímaní stanov.

7. DĚDIČ, J. - ŠTENGLOVÁ, I. - ČECH, P. – KRÍŽ, R.: Akciové společnosti. 6. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007. 920 s. ISBN 978-80-7179-587-2.
8. DVOŘÁK, T.: Družstevní právo. Praha : C. H. Beck, 2006. 390 s. ISBN 80-7179-551-8.
9. DVOŘÁK, T.: Stanovy družstva. Ad Notam. 2002, č. 5. ISSN 1211-0558.
10. GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo. Vyd. 1. Brno : Masarykova univerzita, 2012. 753 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
11. HRABCOVÁ, D. (ed): Pracovní právo 2012. Závislá práce a její podoby. Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 254 s. ISBN 978-80-210-6084-5.
12. KALENSKÁ, M.: Československé pracovní právo. 1. vyd. Praha: Panorama, 1980. 399 s.
13. KNAPP, V.: O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heterogenním a autonomním). Právník. 1995, č. 1. ISSN 0324-7007.
14. ORŠULA, J. - PICHRT, J.: Odpovědnost za porušení povinností při souběhu zaměstnání a výkonu funkce statutárního orgánu. Právní rádce, 1996, č. 10. ISSN 1210-4817.
15. PELIKÁNOVÁ, I.: Komentář k obchodnímu zákoníku : 2. část : § 56-260 (s přihlédnutím k evropskému právu). Praha : Linde, 1995. 767 s. ISBN 80-85647-52-4.
16. PICHRT, J.: Práce člena pro družstvo před a po rekodifikaci. Acta Universitatis Carolinae. Iuridica. 2014, č. 4, s. 35-46. ISSN 0323-0619.
17. SUCHÁNEK, J.: Družstva a obchodní zákoník. Právník. 1992, č. 8, s. 712-729. ISSN 0231-6625.
18. ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi. 2008, č. 4, s. 337-345. ISSN 1210-9126.
19. TOMAN, J.: Legálna definícia pojmu závislá práca – výkladové prístupy a kritické zhodnotenie. Justičná revue. 2008, č. 5, s. 761-768. ISSN 1335-6461.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Šafárikovo nám. 6, Bratislava

E: andrej.poruban@flaw.uniba.sk