

PRÁCE ČLENA PRO DRUŽSTVO PŘED A PO REKODIFIKACI

JAN PICHRT

1. ÚVODEM K TZV. DALŠÍM PRÁVNÍM VZTAHŮM ÚČASTI NA PRÁCI

Pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr označuje druhá věta § 3 ZPr za základní pracovněprávní vztahy – pouze v nich může být (dle první věty téhož ustanovení) vykonávána závislá práce,¹ není-li upravena zvláštními předpisy.²

Teorie pracovního práva dělí množinu individuálních pracovněprávních vztahů tradičně na základní pracovněprávní vztahy (viz shora) a pracovněprávní vztahy související se základními (doplňující základní pracovněprávní vztahy či napomáhající realizaci základních pracovněprávních vztahů),³ přičemž určitou, jakoby se samostatně vydělující, skupinu právních vztahů (specifickou úpravou věcné působnosti zákoníku práce na tyto vztahy) tvoří tzv. další právní vztahy účasti na práci, přičemž v rámci této množiny vztahů můžeme rozeznávat jak prvky základních pracovněprávních vztahů, tak pracovněprávních vztahů souvisejících se základními.⁴

Společným rysem dalších právních vztahů účasti na práci je, že nejsou upraveny pouze zákoníkem práce (popř. subsidiárně příslušnými ustanoveními občanského zákoníku) a souvisejícími pracovněprávními předpisy, ale jsou upraveny též jinými (než pracovněprávními) normami.

¹ Srov. § 2 ZPr:

„(1) *Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*

(2) *Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“

² Jako na příklad takových zvláštních předpisů odkazuje zákoník práce v poznámce pod čarou na zákony upravující služební poměry – a to jak služby „civilní“, tak služby příslušníků bezpečnostních sborů.

³ Pestrá skupina pracovněprávních vztahů souvisejících se základními pracovněprávními vztahy je tvořena jak vztahy s převažujícím veřejnoprávním charakterem např. vztahy na úseku zabezpečování zaměstnanosti apod., tak vztahy soukromoprávního charakteru – např. vztahy sankčními v případě odpovědnosti za škodu, vztahy z oblasti péče o zaměstnance apod.

⁴ K tomu blíže srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 129 a násled.

Jedním z možných členění relativně heterogenní skupiny dalších právních vztahů účasti na práci, je její členění do skupin vyznačujících se odlišnou věcnou působností zákoníku práce na tyto vztahy. P. Machálek k tomu např. uvádí: „*Další právní vztahy účasti na práci se dělí podle míry podřízenosti forem účasti na práci zákoníku práce anebo speciálnímu zákonu.*“⁵

Působnost zákoníku práce se na další právní vztahy účasti na práci vztahuje buď přímo – pokud to zákoník práce výslovně stanoví (přímá působnost), nebo pokud to stanoví zvláštní předpisy – odvozená (delegovaná) působnost, a dále tehdy, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak – podpůrná (subsidiární) působnost.

Obsahem dalších právních vztahů účasti na práci je (shodně jako je tomu u „většinového“ základního pracovněprávního vztahu, který se řídí jen pracovněprávními předpisy) pracovní závazek. Nad tímto pracovním závazkem se klene další komplex vzájemných práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, který však v případě účastníků dalších pracovněprávních vztahů vykazuje četná specifika, a to jak u subjektů (např. dosažení stanoveného věku, složení slibu stanoveného zvláštním předpisem aj.), tak u obsahu. Objekt dalších právních vztahů účasti na práci je v základních rysech shodný s objektem „většinových“ základních pracovněprávních vztahů – v obou případech je objektem výkon závislé práce v pracovněprávních vztazích, který je však v případě dalších právních vztahů účasti na práci modifikován též působností jiných norem než norem pracovního práva; z tohoto důvodu jsou také další právní vztahy účasti na práci také někdy nazývány smíšenými pracovněprávními vztahy.⁶

Mezi další právní vztahy účasti na práci lze zařadit zejména vztahy uvedené v § 5 ZPr a dále širokou skupinu vztahů, které po 1. 1. 2012 již v zákoníku práce výslovně zmíněny nejsou, když dřívější čtvrtý a pátý odstavec § 5 ZPr⁷ byl z textu pracovního kodexu vypuštěn v důsledku novelizace provedené zákonem č. 365/2011 Sb.; touto novelizací byla tato původně výčtová ustanovení (která se zákonodárci v minulosti často nedařilo „udržet“ ve zcela aktuální podobě a nejednalo se tak vždy o přesný, resp. taxativní výčet těchto vztahů) zrušena, což však samo o sobě nevedlo k faktické změně

⁵ MACHÁLEK, P. in GALVAS, M. a kol.: *Pracovní právo*. Masarykova univerzita, Brno, 2012.

⁶ PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 129 a násl.

⁷ Ustanovení § 5 odst. 4 a 5 ZPr ve znění účinném do 31. 12. 2011 uvádělo mezi dalšími právními vztahy účasti na práci též následující pracovněprávní vztahy (citace textu části zákona je provedena bez odkazů na poznámky pod čarou):

„(4) *Na pracovněprávní vztahy justičních čekatelů, státních zástupců, právních čekatelů a na zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu jako službu, kterou Česká republika poskytuje veřejnosti podle služebního zákona, se tento zákon vztahuje, jen pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.*

(5) *Pracovněprávní vztahy čekatelů připravujících se na výkon státní služby, úředníků územních samosprávních celků, akademických pracovníků vysokých škol, pedagogických pracovníků, ředitelů veřejných výzkumných institucí, velitelů plavidel a členů posádek plavidel provozujících námořní plavbu, zaměstnanců v Probační a mediační službě, advokátů vykonávajících advokacii v pracovním poměru, asistentů soudců, asistentů státních zástupců, veřejného ochránce práv, zástupce veřejného ochránce práv, finančního arbitra, zástupce finančního arbitra, notářských kandidátů, notářských koncipientů, exekutorských kandidátů, exekutorských koncipientů a advokátních koncipientů se řídí tímto zákonem, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.*“ Blíže k těmto vztahům srov. PICHRT, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 129 a násl.

v otázce věcné působnosti zákoníku práce na tyto vztahy, ani ke změně charakteru těchto vztahů, resp. rozsahu jejich množiny.

Předmětem zájmu této statě však budou důsledky změny, kterou prodělalo ustanovení § 5 ZPr vcelku nedávno – novelizací zákoníku práce provedenou zák. č. 303/2013 Sb. v souvislosti s rekodifikací soukromého práva. V důsledku nich je (mj.) s účinností od 1. 1. 2014 ustanovení § 5 ZPr již jen „dvou-odstavcové“, když v prvním a druhém odstavci nyní upravuje již jen působnost zákoníku práce na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce.

Třetí odstavce, který do 31. 12. 2013 zněl (včetně poznámky pod čarou):

(3) Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak³⁾.

³⁾ § 226 obchodního zákoníku

byl zrušen – resp. s trochou literární nadsázky dalo by se říci „zmizel bez náhrady i bez větší pozornosti“.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva byl ke stejnému okamžiku zrušen i celý obchodní zákoník, včetně odkazovaného ustanovení § 226, jehož první dva (z pohledu zkoumané materie významné) odstavce k 31. 12. 2013 zněly:

§ 226

(1) Stanovy družstva musí obsahovat:

- a) firmu a sídlo družstva,
- b) předmět podnikání (činnosti),
- c) vznik a zánik členství, práva a povinnosti členů k družstvu a družstva k členům,**
- d) výši základního členského vkladu, popřípadě i výši vstupního vkladu, způsob splácení členských vkladů a vypořádání členského podílu při zániku členství,
- e) orgány družstva a počet jejich členů, délku jejich funkčního období, způsob ustavování, působnost a způsob jejich svolávání a jednání,
- f) způsob použití zisku a úhrady případné ztráty,
- g) tvorbu a použití nedělitelného fondu,
- h) další ustanovení, vyplývá-li to z tohoto zákona.

(2) Je-li podle stanov podmínkou členství též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu. Tato úprava nesmí odporovat pracovněprávním předpisům, ledaže úprava je pro člena výhodnější. Není-li zvláštní úprava ve stanovách, platí pracovněprávní předpisy...

Právní řád České republiky tedy do 31. 12. 2013 připouštěl, aby v družstvu byli zaměstnávání zaměstnanci-nečleni družstva (k tomu je třeba poznamenat, že zaměstnávání nečlenů bylo zejména v historii různě omezováno – viz níže) v „klasickém pracovněprávním vztahu“, a pokud jde o členy, pak rozeznával případy, kdy členství nebylo stanovami družstva vázáno na pracovní vztah (pak se mělo jednat o běžný pracovněprávní vztah upravený pouze pracovněprávními předpisy), a odlišoval jej od případu,

kdy členství bylo ve stanovách družstva na pracovní vztah vázáno, a ponechával (prostřednictvím § 226 odst. 2 obchodního zákoníku) prostor pro promítnutí této vazby do obsahu pracovního vztahu, za podmínky, že taková úprava nesměla odporovat pracovním předpisům, ledaže by byla pro člena výhodnější.

Protože ve zrušeném ustanovení § 5 odst. 3 ZPr, ve vazbě na zrušený § 226 odst. 2 obchodního zákoníku (viz shora), přišel náš právní řád o dílčí ustanovení, které bylo i v letech nejtuzší kogentnosti zákoníku práce uváděno jako příklad (byť jen velmi) dílčí možné cesty liberálnější úpravy pracovníprávních vztahů, nedá autorovi, než se věnovat stručně některým možným důsledkům a souvislostem této změny.

2. STRUČNĚ K HISTORII A GENEZI „ZMIZELÉHO“ USTANOVENÍ

Na téma problému, že jednou z podstatných složek, kterou „nový“ zákoník práce při svém přijetí v roce 2006 postrádal, byla právě „novost“, bylo (i k příčinám tohoto stavu) napsáno již mnohé.⁸

Nikoho tedy asi nepřekvapí, že zrušené ustanovení § 5 odst. 3 ZPr (viz shora), které nebylo od nabytí účinnosti „nového“ zákoníku práce (dne 1. 1. 2007) až do svého zrušení (k 1. 1. 2014) měněno, bylo téměř doslova přejatým ustanovením „starého“ zákoníku práce (zák. č. 65/1965, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „ZPr 1965), konkrétně jeho § 3,⁹ ve znění k 31. 12. 2006.

Kořeny tohoto ustanovení je třeba hledat v době mnohem dávňější. Tak např. v učebnici Československé pracovní právo z roku 1980 uvádí M. Zavacký:

K základním pracovníprávním 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 sdruženími 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.¹⁰

Základním ustanovením pro založení věcné působnosti některých ustanovení ZPr 1965 na pracovní vztahy členů družstev (nejen výrobních) bylo ustanovení § 3 ZPr 1965, které v době shora uvedeného citátu (v 80. letech minulého století) znělo:

(1) Pracovní vztahy členů výrobních družstev se řídí zákoníkem práce v rozsahu stanoveném v dalších ustanoveních.

⁸ Podrobněji srov. např. BĚLINA, M. – PICHRT, J.: Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, C. H. Beck, s. 381–389.

⁹ § 3 ZPr 1965 k 31. 12. 2006 zněl (včetně odkazu pod čarou): „*Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí zákoníkem práce, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.*“¹⁾ Pozn. pod čarou: ¹⁾ § 226 obchodního zákoníku.“

¹⁰ ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 255 a 256.

- (2) Pracovní vztahy členů jednotných zemědělských družstev a občanů, kteří v družstvu trvale pracují podle pracovních příkazů orgánů družstva a nejsou dosud ani jeho členy, ani v pracovním poměru k družstvu, se posuzují podle zákoníku práce, jen pokud to tento zákoník výslovně stanoví nebo pokud to určují zvláštní předpisy nebo stanovy.
- (3) Pokud jednotná zemědělská družstva a výrobní družstva mohou podle stanov nebo podle zvláštních předpisů sjednávat pracovní poměry s nečleny družstva nebo pokud uzavírají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 232 a násl.), řídí se tyto pracovní-právní vztahy zákoníkem práce.
- (4) Zákoník práce se vztahuje také na učně jednotných zemědělských družstev a výrobních družstev.

a odlišovalo tedy pracovní vztahy členů výrobních družstev (odst. 1), od pracovních vztahů členů jednotných zemědělských družstev (odst. 2) a – v případě obou druhů družstev – od pracovníprávních vztahů jejich nečlenů (odst. 3) a učňů (odst. 4).

Práce pro družstvo byla realizována především na členském principu (dohoda o pracovních podmínkách, kterou uzavíral člen družstva s družstvem, v podstatě nahrazovala co do obsahu pracovní smlouvu); pouze ve vymezených (resp. časově omezených) případech mohla družstva sjednávat s nečleny družstva pracovní smlouvy.

Pokud jde o pracovní vztahy členů výrobních družstev, tedy družstev s výrazným prvkem výkonu závislé práce, na které se – s ohledem na jejich výraznou kontinuitu k pozdějšímu ustanovení § 5 odst. 3 ZPr ve znění do 31. 12. 2013 – tato stať dále zaměří, pak rozsáhlý § 267a ZPr 1965 ve znění účinném do 31. 12. 1988 (tedy do novelizace provedené zák. č. 188/1988 Sb.) určoval výčtem ta ustanovení ZPr 1965, která se na pracovní vztahy členů výrobních družstev vztahovala přímo a současně stanovil od těchto (výčtem určených) ustanovení odchylky, které měly zohledňovat, že členský poměr vykazuje „i prvky majetkové a jiné formy účasti členů na řízení družstva (samospráva) ... Členský poměr je v zásadě podřízen základní statutární normě výrobních družstev – Vzorovým stanovám (Věstník ČSVD č. 10/1975 poř. č. 23) a v jednotlivých družstvech stanovám tohoto družstva.“¹¹ Členský poměr končil dle vzorových stanov dohodou, výpovědí, okamžitým vystoupením člena, vyloučením člena, zrušením členského poměru ve zkušební době či uplynutím doby (u členského poměru na dobu určitou).¹²

Je zřejmé, že význam zmiňovaných „majetkových prvků“ i pojetí samosprávy doznával za dobu dlouhého vývoje výrobního družstevnictví v našich zemích změn v závislosti na měnících se politicko-ekonomických poměrech. Ve stručnosti je možné zmínit, že jako rok založení prvního výrobního družstva je zmiňován rok 1892¹³ a jako hlavní přínos družstevnictví bývá označováno „sdruzování drobných podnikatelů s cí-

¹¹ ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M. a kol.: *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 258.

¹² Srov. tamtéž, s. 258.

¹³ „V roce 1892 došlo ve Věšíně, obci vzdálené necelé 2 km od Starého Rožmitálu, k průkopnickému činu. 24. července před 120 lety zde 39 dělníků založilo vůbec první výrobní družstvo v Čechách s názvem První výrobní družstvo cvočkařské pro Věšín a okolí,“ cit. z <http://www.staryrozmital.cz/news/pred-120-lety-bylo-zalozeno-ve-vesine-prvni-vyrobní-druzstvo-v-cechach/>.

Ještě dříve – na začátku 2. poloviny 19. století byla zakládána družstva spotřební (konsumní) a peněžní – např. OUL, Včela aj. K této době se vztahuje údaj, dle kterého „za první družstvo na území současné České republiky je považován Pražský potravní a spotřebitelský spolek. O jeho činnosti napovídá sám název. Bylo to družstvo se smíšenou obchodní a úvěrovou činností,“ cit. VÁVROVÁ, V. – SLABÝ, J. in *Sborník statí*

lem bránit se konkurenci rostoucí hromadné výroby, zvýšit dělbu práce produktivitou, koncentrovat investiční prostředky a vytvářet lepší sociální zázemí svých členů“.¹⁴

Po rozkvětu družstev v meziválečném období, přineslo období válečné a období po roce 1948 negativní změny i do oblasti družstevnictví, některé typy družstev (např. peněžní) byly po roce 1948 zcela likvidovány, některé fungovaly nadále (s omezením samosprávného charakteru a majetkových prvků) i v době systému plánovaných (netržních) ekonomických vztahů. Jakkoliv v roce 1980 M. Zavacký popisuje, že: „*Majetkové vztahy spočívají v povinnosti složit zápisné, členský podíl podle stanov družstva, odevzdat výrobní prostředky k použití družstvem a přispět k úhradám ztráty družstva*“,“ uvádí, též současně, že: „*Vztahy majetkové ztrácejí postupně svůj význam, což se odrazilo v podřízení pracovních vztahů družstev právní úpravě zákoníku práce*.“¹⁵ Snad právě i dozvuk takových úvah mohl vést – byť 25 let po návratu k tržněekonomickým vztahům a renesanci družstevnictví na původních základech – k úpravě, která počínaje 1. 1. 2014 tyto vztahy „družstevníků“ s pracovním právem náhle zpřetrhala – k tomu srov. níže.

V roce 1988 přijatý zákon o bytovém, spotřebním a výrobním družstevnictví č. 94/1988 Sb. pak v předvečer konce socialistické éry již v preambuli deklaroval, že: „*Družstevníci plní své hospodářské, sociální a společenské úkoly v souladu s politikou Komunistické strany Československa, vedoucí a usměrňující síly socialistické společnosti a státu*“,“ aby v § 4 zdůraznil začlenění družstev do systému socialistického plánovitého hospodářství.¹⁶ Tento zákon účinný od 1. 7. 1988 v podstatě překonával ve svém § 16 (Pracovní vztahy členů) ustanovení § 267a ZPr 1965, které bylo také následně zrušeno novelizací ZPr 1965 provedenou zákonem č. 188/1988 Sb. (s účinností od 1. 1. 1989).

Konečně s účinností od 1. 6. 1994 pak ustanovení § 3 ZPr 1965 nabylo podoby (včetně odkazu pod čarou) – viz shora, kterou si v podstatě podrželo i v novém pracovním kodexu přijatém v roce 2006, jako ustanovení § 5 odst. 3 ZPr, až do 31. 12. 2013.

Pokud jde o „korespondující“ úpravu obsaženou do 31. 12. 2013 v obchodním zákoníku (dále též jen „ObchZ“) ta, v ustanovení § 227, uváděla:

- (1) Členy družstva mohou být osoby fyzické i právnické. Je-li podle stanov členství podmíněno pracovním vztahem k družstvu, může se členem stát fyzická osoba, která skončila povinnou školní docházkou a dosáhla 15 let svého věku.

...

a dokumentů k 160. výročí družstevnictví na území České republiky, zvláštní číslo Czech Cooperator, DA ČR, 2006, s. 5.

¹⁴ DVORÁK, R.: 60. výročí Svazu českých a moravských výrobních družstev. *Časopis Výrobní družstevnictví*, 2013, roč. 58, č. 2, s. 4

¹⁵ ZAVACKÝ, M. in KALENSKÁ, M. a kol. *Československé pracovní právo*. Praha: Panorama, 1980, s. 256.

¹⁶ § 4 zák. č. 94/1988 pod nadpisem „Činnost družstevních organizací a socialistická zákonnost“ uváděl:

„(1) Družstevní organizace uskutečňují svou činnost v souladu s principem socialistické zákonnosti.

(2) Družstva a družstevní podniky rozvíjejí svou činnost podle zásad plánovitosti a hospodářského soutěžení tak, aby při využívání všech možností, daných jim socialistickým právním řádem, úspěšně naplňovaly své poslání.

(3) Družstevní organizace nesmějí nadřazovat své zájmy nad zájmy celospolečenské. Družstva a družstevní podniky nesmějí zneužívat svého hospodářského postavení na úkor jiných subjektů nebo jiným způsobem jednat proti zájmům společnosti.“

(3) Je-li podle stanov podmínkou členství pracovní vztah člena k družstvu a nevyplývá-li ze stanov něco jiného, vzniká členství dnem, který byl sjednán jako den vzniku pracovního vztahu, a zaniká dnem zániku pracovního vztahu člena k družstvu.

...

(5) Podrobnější úpravu členství, jeho vzniku a zániku upravují stanovy.

3. PRACOVNÍ VZTAHY MEZI DRUŽSTVEM A JEHO ČLENY PO ROCE 1994

A) DO 31. 12. 2006

Jak již bylo shora zmíněno, řídily se pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy do 31. 12. 2006 starým zákoníkem práce (ZPr 1965), nestanovil-li zvláštní zákon jinak (srov. § 3 ZPr 1965); starý zákoník práce tedy platil pro tyto vztahy subsidiárně. Ustanovení § 226 obchodního zákoníku, na které § 3 ZPr 1965 odkazoval, uvádělo, že je-li podle stanov družstva podmínkou členství v družstvu též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu, přičemž tato úprava nesměla odporovat pracovním předpisům, ledaže by byla pro člena výhodnější. Nebyla-li zvláštní úprava ve stanovách uvedena, pak platily pracovní předpisy. Taková část stanov družstva, která by odporovala pracovním předpisům a byla by pro člena družstva méně výhodná, by byla (při naplnění obou shora uvedených podmínek – „odporování“ i „menší výhodnost“) neplatná. Ačkoliv někdy mohlo být složité posoudit otázku větší (menší) výhodnosti odlišné úpravy ve stanovách (např. při odlišné úpravě výpovědní doby) bylo zřejmé, že se jednalo v době kogentního charakteru pracovního kodexu, postaveného striktně na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, o nevídanou a dle všeho i využívanou možnost – bohužel pouze pro družstevníky, u jiných zaměstnanců stačil „pouhý“ rozpor s kogentním ustanovením zákoníku práce způsobit neplatnost ujednání v pracovní smlouvě (na výhodnost či nevýhodnost nehledě) – jak tuto kogentnost, alespoň částečně „prolomit“.

M. Bělina k tomu uváděl: „*Pokud by stanovy družstva vůbec neobsahovaly úpravu pracovního vztahu člena k družstvu, pak by platila plná působnost zákoníku práce a dalších pracovním předpisů na pracovní vztahy člena k družstvu. V praxi běžnější situace však je, že zákoník práce se vztahuje na pracovní vztahy člena k družstvu pouze v těch ustanoveních, kde stanovy nestanoví jinak.*“¹⁷

B) DO 31. 12. 2013

I když nový zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007, byl formálně založen již na opačném principu (vlastnímu soukromému právu) – „co není zakázáno, je dovoleno“, obsahoval stále velké množství kogentních ustanovení, která omezovala volnost smluvních stran v mnoha ohledech.¹⁸

¹⁷ BĚLINA, M. in SOUČKOVÁ, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004, s. 9.

¹⁸ K tomu srov. blíže BĚLINA, M. – PICHRT, J.: Nad návrhem nového zákoníku práce. *Právní rozhledy*, 2005, roč. 13, č. 11, s. 381–389.

Do 1. 1. 2014 upravoval ZPr v § 5 odst. 3 právní úpravu pracovních vztahů mezi družstvem a jeho členy ve vztahu k ZPr na principu subsidiarity, s tím, že je-li podle stanov družstva podmínkou členství v družstvu též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu, tato úprava však nesmí odporovat pracovněprávním předpisům, ledaže by byla pro člena výhodnější.¹⁹

Mohlo-li být obdobné ustanovení užito k „prolamování“ tuhé kogentnosti prostupující celý „starý“ zákoník práce, bylo jej zřejmě možné užít za shodných podmínek (kritérium výhodnosti pro zaměstnance) prostřednictvím stanov družstva k těmto cílům i v rámci „nového“ zákoníku práce – sice zdánlivě postaveného na liberálním principu, avšak stále s velkým množstvím kogentních ustanovení.

Postupná liberalizace pracovněprávních vztahů však vedla k tomu, že již v roce 2007 bylo možné konstatovat, že: *„Možnosti odchylných úprav od pracovněprávních předpisů družstva příliš nevyužívají, na druhé straně je však skutečností, že při posuzování těchto vztahů je nutné mít na zřeteli, že obsah těchto vztahů může být pestrý (může se lišit ‚družstvo od družstva‘).“*²⁰

C) OD 1. 1. 2014

Ve vazbě na § 226 odst. 2 ObchZ, veskrze liberální třetí odstavce § 5 ZPr byl zrušen (zák. č. 303/2013 Sb.²¹) v souvislosti s přijetím zákona o obchodních korporacích (ZOK).

Před úvahou nad některými důsledky tohoto kroku, je vhodné uvést, že původně bylo při přípravě doprovodné legislativy k novému občanskému zákoníku a k ZOK uvažováno o zdánlivě méně „invazivní“ změně. Ještě v březnu roku 2013 obsahoval návrh „změnového“ zákona rozesílaný do připomínkového řízení, navrhované znění novelizovaného ustanovení třetího odstavce § 5 ZPr v této podobě:

V § 5 odstavce 3 včetně poznámky pod čarou č. 3 zní:

- (3) Pracovní poměr mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zákon upravující právní poměry obchodních společností a družstev jinak³⁾.

³⁾ § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Důvodová zpráva k návrhu k tomu pak uváděla:

Změna zákoníku práce vyplývá z § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích). V družstevních vztazích se od 1. ledna 2014 počítá jen s pracovním poměrem člena družstva, který bude pro družstvo vykonávat závislou práci. Rovněž se navrhuje koncipovat odkaz na uvedené ustanovení zákona o obchodních korporacích normativním způsobem.

¹⁹ Srov. ustanovení § 226 odst. 2 ObchZ.

²⁰ PICHR, J. in BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 137.

²¹ Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

Při původně zvažované úpravě by sice i nadále zůstal součástí ZPr § 5 odst. 3, který by výslovně zmiňoval úpravu pracovněprávních vztahů členů družstva k družstvu, avšak předchází „**pracovní vztah**“ (srov. § 5 odst. 3 ve znění do 31. 12. 2013) člena k družstvu **modifikovaný případně stanovami družstva** (v případě, kdy by byl podle stanov podmínkou členství též pracovní vztah), **by byl nahrazen** pouze výslovně zmíněným „**pracovním poměrem**“ (s právními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr návrh zjevně nepočítal) **jehož případná odchylná úprava** (v porovnání se zákoníkem práce) **již neměla vyplývat se stanov jednotlivých družstev, ale pouze ze ZOK** – tedy ze zákona, jehož předmětem úpravy rozhodně není úprava pracovněprávních vztahů.

Nakonec však zákonodárce (zákonem č. 303/2013 Sb.) třetí odstavec § 5 ZPr z jeho textu „bez náhrady“ vypustil a ustanovení § 579 ZOK s účinností od 1. 1. 2013 stanoví:

- (1) Podmiňují-li stanovy vznik členství pracovním poměrem člena k družstvu, může se členem družstva stát pouze osoba způsobilá k uzavření pracovní smlouvy.
- (2) Členství v družstvu vzniká dnem vzniku pracovního poměru a končí dnem zániku pracovního poměru, je-li podle stanov podmínkou členství v družstvu pracovní poměr člena k družstvu; stanovy mohou určit, že členství nezaniká zánikem pracovního poměru.

Dikce (resp. jí odpovídající model) „pracovní vztah mezi družstvem a členem“ obsažená dříve v ZPr, resp. „pracovní vztah člena k družstvu“ obsažená dříve v ObchZ, byla v obou předpisech (ZPr i ZOK) zcela opuštěna ve prospěch (výlučně) pracovního poměru. Pro ty, kteří tuto změnu nezaregistrovali, může být lehce matoucí, že v jiných předpisech se stále mohou setkat s „pracovním vztahem člena k družstvu“ – srov. např. § 20 zákona o účetnictví či § 58 autorského zákona, jakož i s „výkonem práce členy družstva pro družstvo mimo pracovněprávní vztah za odměnu“, se kterým počítají i předpisy z oblasti sociálního zabezpečení.²²

Oba – pro danou problematiku „klíčové předpisy“ – zákoník práce a ZOK však počítají s tím, že na pracovní poměr (pro „pracovní vztah“ v nich nadále nelze najít oporu) člena družstva se po 1. 1. 2014 plně vztahuje ZPr, bez ohledu na obsah stanov, které třeba ještě nebyly nové úpravě přizpůsobeny a obsahují některé odchylky pro „pracovní vztah“ od kogentních ustanovení zákoníku práce (byť by se jednalo o odchylky, pro zaměstnance výhodnější ve smyslu předchozí úpravy obsažené v ObchZ).

Zrušením kategorie „práce člena pro družstvo“ ve prospěch „pracovního poměru člena k družstvu“ tedy došlo (od 1. 1. 2014) formálně k výraznější separaci členských (majetkových) vztahů k družstvu od vztahů pracovních, byť možnost podmíněnosti členského vztahu navázáním či existencí pracovního poměru byla v určité podobě v § 579 ZOK zachována. Současně tak došlo k vyloučení možnosti družstva ovlivňovat (modifikovat oproti obecné úpravě) obsah pracovních poměrů členů družstva k družstvu prostřednictvím stanov družstva. V této souvislosti je třeba vzít též v úvahu, že stanovy družstev v možnosti odchylné úpravy obsahu pracovního vztahu pro členy, sehrávaly

²² Srov. § 92 zák. č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění a § 3 zák. č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení.

v rámci družstev podobnou úlohu jako u zaměstnanců v pracovním poměru kolektivní smlouvy (a to již v době socialismu²³). Je tedy zřejmé, že v družstvech, ve kterých bylo možné se setkat k 31. 12. 2014 s členy družstev s pracovním vztahem k družstvu, mělo dojít k 1. 1. 2014 k nárůstu zaměstnanců v pracovním poměru, resp. k transformaci těchto vztahů na pracovní poměry. O tom, že by tito zaměstnanci současně vstupovali do (resp. zakládali) odborové organizace (ve smyslu shora naznačené úvahy o úloze stanov) a kolektivně vyjednávali odchylky od obecné pracovní právní úpravy, lze s ohledem na paralelně existující členský vztah k družstvu pochybovat – nabízí se však úvaha, zda úprava do 31. 12. 2013 nevyjadřovala lépe specifika paralelní existence „majetkové“ a „pracovní“ složky vztahu člena k družstvu, ve kterém též pracuje.

Za shora popsaných okolností bylo zcela legitimní položit si otázku, nakolik přinese změna nemožnosti odchylovat se (po 1. 1. 2014 ve stanovách družstva) od obecné úpravy obsažené v zákoníku práce, komplikace pro praxi. Autor této statě byl již v roce 2007 názoru, že „*možnosti odchylných úprav od pracovní právních předpisů družstva příliš nevyužívají*“ (srov. citát shora a pozn. pod čarou č. 20), byl však názoru, že je třeba tyto závěry ověřit zkoumáním v oblasti aplikační praxe – výsledek (na počátku roku 2014) provedeného šetření²⁴ byl přesto překvapující.

V první části výzkumu byly zkoumány stanovy vybraného vzorku družstev, která splnila svoji povinnost zveřejnit úplné znění stanov ve sbírce listin obchodního rejstříku. Do zkoumaného vzorku bylo zařazeno jednak 50 náhodně vybraných výrobních družstev, u nichž byla pravděpodobnost využívání pracovních sil „vlastních zaměstnanců“ nejvyšší a dále 25 družstev jiného typu (tj. družstva spotřební, bytová, smíšená aj.).

Překvapivě – ani v jednom ze zkoumaných případů družstva nevyužila možnosti, kterou jim obchodní zákoník do 31. 12. 2013 dával a zveřejněné stanovy tak neobsahovaly žádnou vlastní úpravu pracovní právních vztahů, která by se lišila od zákonné (obecné) pracovní právní úpravy. Ve většině případů stanovy o pracovní právních záležitostech zcela mlčely. Pokud nějakou úpravu dané problematiky stanovy zmiňovaly, jednalo se, jen o prostý odkaz na zákoník práce.

V druhé části výzkumu byly kontaktovány čtyři svazy sdružující různá družstva s žádostí o konzultaci, zejména o sdělení toho, zda tyto svazy mají povědomí o družstvech, která výše popsané možnosti využila, a jaké hlavní praktické dopady pro tato družstva bude mít (dle názoru příslušných svazů) povinnost řídit se napříště pouze zákoníkem práce. Z následných konzultací se dvěma z těchto svazů vyšlo najevo, že ani jejich představitelé si nejsou vědomi žádných případů, kdy by stanovy družstev obsahovaly autonomní (resp. odchylující se) úpravu pracovní právních vztahů.

Na základě provedeného šetření tedy nelze potvrdit hypotézu, že by náhlé ukončení možnosti (v důsledku rekodifikace) odchylovat se ve stanovách družstva od zákoníku práce, mělo přinést v aplikační praxi problémy v oblasti pracovní právní.

²³ Ne, že by se v dobách socialismu o něčem skutečně významném v kolektivních smlouvách vyjednávalo – to je však již námět pro jinou statě.

²⁴ Autor by chtěl vyjádřit poděkování JUDr. Jakubu Tomšejovi, internímu doktorandovi na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení PF UK, za realizaci a vyhodnocení níže popsaného dotazníkového výzkumu.

Zdá se však, že určitým problémem může být, že někteří členové družstev s pracovním vtahem (do 31. 12. 2013) k družstvu, podmiňujícím ve stanovách družstva jejich členství, dosud netuší, že od 1. 1. 2014 by měli být k družstvům v pracovním poměru.

Zákonodárce se úplnou absencí jakéhokoliv přechodného, resp. „transformačního“, ustanovení k těm členům družstva, kteří byli k 31. 12. 2013 k družstvu v pracovním vztahu, nezachoval k těmto družstevníkům způsobem posilujícím jejich právní jistotu.

Pokud se podíváme do oblasti veřejného práva, pak není zřejmé, zda při koncipování shora uvedených ustanovení ZOK byl zohledněn též možný dopad na trh práce v České republice. Množství cizinců (cizinců ve smyslu zákona o zaměstnanosti), se v minulosti snažilo vstoupit na „trh práce“ právě zakládáním družstev a „prací členů pro družstvo“. Ustanovení právních předpisů na úseku zaměstnanosti se s tímto jevem postupně vypořádala – pro příklad je možné uvést ustanovení § 25 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti (dále jen ZamZ), které vylučuje z okruhu možných uchazečů o zaměstnání fyzickou osobu, která je členem družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) podle odstavce 3 přesáhne polovinu minimální mzdy. Také ustanovení § 89 ZamZ považuje – pro účely povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území České republiky – za zaměstnání i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společně, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Konečně § 148 odst. 17 ZamZ (jedno z přechodných ustanovení) stanoví, že cizinec, který jako společník, statutární orgán nebo člen statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti zajišťuje plnění běžných úkolů pro obchodní společnost anebo jako člen družstva, člen statutárního nebo jiného orgánu družstva zajišťuje plnění běžných úkolů pro družstvo, je povinen požádat o vydání povolení k zaměstnání nejpozději do 3 měsíců ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (tedy ZamZ).

Za pozornost – i ve vztahu k výše uvedenému – tak stojí fakt, že jedině u družstev se (na rozdíl od dalších korporací) pustil zákonodárce tak daleko, že nepřímou určuje jaký jediný (pracovní poměr) základní pracovněprávní vztah smí člen družstva k družstvu, za určitých okolností, mít – srov.: „(1) Podmiňují-li stanovy vznik členství pracovním poměrem člena k družstvu, může se členem družstva stát pouze osoba způsobilá k uzavření pracovní smlouvy.“ Tomu odpovídá i ustanovení § 610 ZOK, které mezi důvody zániku členství v družstvu pod písm. k) uvádí, že členství v družstvu zaniká: „k) zánikem pracovního poměru podle § 579 odst. 2, neurčí-li stanovy jinak,“ – ustanovení není precizní, protože žádný pracovní poměr nezaniká dle § 579 ZOK, ale je vyložitelné.

K tomu srov. i důvodovou zprávu, která ještě „přitvrzuje“, když uvádí: „V družstevních vztazích se od 1. ledna 2014 počítá jen s pracovním poměrem člena družstva, který bude pro družstvo vykonávat závislou práci.“ Komplikace pak nová úprava může přinášet i v případě členů představenstva družstva, u kterých je dle stanov pracovní vztah k družstvu („po staru“), resp. pracovní poměr k družstvu („po novu“) uveden jako podmínka jejich členství družstvu, pracovní poměr by zřejmě nemohl být sjednán na výkon „závislé práce“ spočívající ve výkonu funkce statutárního orgánu (jeho člena) družstva.

ZÁVĚR

Závěrem je možné konstatovat, že možnost odchýlných úprav od pracovních předpisů obsažených ve stanovách družstva v případě členů, kteří vykonávali pro družstvo práci v pracovním vztahu, družstva příliš nevyužívala a absence této možnosti od 1. 1. 2014, tedy v praxi problémy zřejmě přinášet nebude. Větším problémem se může ukázat, že shora naznačených aspektů, zákonné určení pracovního poměru jako jediného možného „pracovního vztahu“ člena družstva k družstvu, v případě že samotné členství v družstvu je podmíněno prací pro družstvo.

MEMBER'S WORK FOR THE COOPERATIVE BEFORE AND AFTER THE RECODIFICATION

Summary

Production cooperatives in the Czech Republic have a tradition dating back to the second half of the 19th century. Although in the period after 1948, the property aspect of the relationship of a member to the cooperative was gradually weakening and an emphasis on performance of work activity of a member for the cooperative was strengthening, working relationships of members of cooperatives were also during the period of socialism characterized by many deviations from the general regulation of an employment relationship which reflected the specifics and traditions of cooperatives. The author considers some consequences of the fact that after the recodification of private law, the working relationships of the members of cooperatives to cooperatives, are already governed (without any deviations) by the general regulation of the employment relationship.

Key words: industrial relationship, production cooperative, membership in the cooperative, mandatory and dispositive legal regulation

Klíčová slova: pracovní vztah, výrobní družstvo, členství v družstvu, mandatorní a dispozitivní právní regulace