

ZÁNİK ČLENSTVA V DRUŽSTVE ZÁNIKOM PRACOVNÉHO VZŤAHU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A V ČESKEJ REPUBLIKE

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov
andrej.poruban@tnuni.sk

Zánik členstva v družstve zánikom pracovného vzťahu v Slovenskej republike a v Českej republike

Príspevok sa zaoberá zánikom pracovného vzťahu člena k družstvu a porovnáva slovenskú a českú právnu úpravu.

Termination of membership in a cooperative when the labour relationship comes to an end in the Slovak Republic and the Czech Republic

This paper deals with termination of the labour relationship of worker-members of cooperative and compares Slovak and Czech legislation.

Terminación de la membresía en una cooperativa cuando finaliza la relación laboral en la República Eslovaca y la República Checa

Este documento trata sobre la terminación de la relación laboral de los trabajadores-miembros de la cooperativa y compara la legislación eslovaca y checa.

Kľúčové slová: výrobné družstvo, pracovný vzťah, zánik členského vzťahu

Keywords: worker cooperative, labour relationship, termination of membership

Palabras clave: cooperativa de trabajadores, relación laboral, cese de afiliación

Úvod

Aktívne vstúpiť na pracovný trh je možné aj prostredníctvom spoločenstiev, ktoré vytvárajú pracovné miesta pre vlastných členov. Ide o tzv. výrobné družstvá, ktorých cieľom nemusí byť len produkcia tovarov, ale aj poskytovanie služieb. V angličtine sa používa priliehavejší termín *worker cooperative*, ktorý viac reflektuje, že členovia nemusia len manuálnou prácou niečo zhotoviť, vytvoriť, ale môže ísť o aj o kreatívnejšiu tvorivú duševnú činnosť.

Právny základ tejto alternatívy tvorí § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka č. 513/1991 Zb.: „*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.*“

Citované ustanovenie od svojho prijatia ešte v ére rigidného pracovného práva slúžilo na prelamanie tuhosti pracovnoprávných predpisov. S postupnou liberalizáciou pracovnoprávných vzťahov sa výhoda alternatívnej družstevnej regulácie oslabovala, až v podstate stratila svoje výnimočné postavenie.

Pracovnoprávna teória tomu príliš veľkú pozornosť nevenovala. Iba v základnej učebnici, v ktorej bolo skonštatované, že „*možnosti odchýlných 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 ‘).*“¹

Takisto § 226 ods. 2 Obchodného zákonníka stál mimo záujmu hlavného prúdu komercialistiky. I tak bolo možné naraziť na ostrú kritiku, v zmysle ktorej išlo o rezíduum socialistického pracovného práva upravujúceho vzťahy v štátnom sektore, pričom družstevný sektor mal úpravu vlastnú. Prof. Pelikánová nevidela v novom právnom prostredí „*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*“².

¹ PICHRT, Jan in BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 137.

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

1. Zánik členstva podľa Obchodného zákonníka

Ak členovia využijú možnosť odchýlenia sa od štandardnej pracovnoprávnej legislatívy pri kumulatívnom splnení oboch požiadaviek (‘úprava nesmie odporovať pracovnoprávnym predpisom‘ a ‘nesmie byť menej výhodná pre člena‘), zánik členstva sa odvodzuje od zániku pracovného vzťahu podľa § 227 ods. 3 Obchodného zákonníka: „*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.*“

Bez výslovnej úpravy v stanovách alebo odkazu na ZP je otázne, akými spôsobmi môže dôjsť k zániku pracovného vzťahu pri zohľadnení jeho špecifik.³

V prípade dohody a jednostranného ukončenia (vystúpenia) zo strany člena nie je problém. Z hľadiska formy pôjde o písomné právne úkony.⁴ Vylúčiť nemožno ani uplynutie dojednanej doby trvania, hoci takýto druh bude skôr ojedinelý s prihliadnutím na charakter pracovného (členského) vzťahu.⁵ Dôvodom zániku pracovného vzťahu je tiež smrť člena.⁶

Pri zániku z iniciatívy družstva bude situácia o čosi komplikovanejšia. Základom bude Čl. 36 ods. 1 Ústavy písm. b) Slovenskej republiky: „*Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.*“

³ Podmienenie členstva pracovným vzťahom má svoj praktický význam, pretože inak bude treba posudzovať zánik členského vzťahu a pracovného vzťahu osobitne; pozri uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 22.11.1995, sp. zn. 6 Obo 268/95, publikované v Zbierke rozhodnutí a stanovísk súdov Slovenskej republiky pod R 58/1996: „*Len zo skutočnosti, že žalobcovia ako členovia družstva, majú k družstvu aj pracovný vzťah, nemožno vyvodit' jednoznačný záver o druhu členstva žalobcov v družstve. (...) Pokiaľ súd zistí, že členstvo žalobcov je podmienené pracovným vzťahom k družstvu, ako to naznačovali (ale nepreukázali) aj žalobcovia v odvolaní, treba vychádzať z cit. ust. § 227 ods. 3 Obch. zák., pretože zo stanov nevyplýva iné, to znamená, že členstvo by zaniklo zo zákona dňom zániku pracovného vzťahu člena k družstvu. (...) Pokiaľ pôjde o členstvo nepodmienené pracovným vzťahom, bude potrebné zánik členského aj pracovného vzťahu posúdiť oddelene.*“

⁴ § 231 Obchodného zákonníka:

„(1) Členstvo zaniká písomnou dohodou, vystúpením, vylúčením, vyhlásením konkurzu na majetok člena, zamietnutím návrhu na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku člena alebo zánikom družstva.

(2) Vystúpením zaniká členstvo v čase určenom stanovami, najdlhšie však uplynutím šiestich mesiacov odo dňa, keď člen písomne oznámil vystúpenie predstavenstvu družstva.“

⁵ Ak pripustíme pracovný vzťah na určitú dobu, tak spornou bude aj maximálna dĺžka a maximálny počet obnovení.

⁶ § 232 ods. 1 Obchodného zákonníka: „*Členstvo fyzickej osoby zaniká smrťou.*“

Ústava síce používa označenie ‚zamestnanec‘, ale tento pojem nemá v právnom poriadku iba jeden význam, a nič nebráni, aby pokrýval aj pracujúcich členov družstiev. Obdobne to platí aj na termíny ‚prepúšťanie‘ a ‚zamestnanie‘, ktoré sú dostatočne široké, aby sa vzťahovali aj na kooperatívne pracovné vzťahy.

Aby zánik nebol arbitrárny, musia existovať určité dôvody. Pomôcť si možno s medzinárodnoprávnymi záväzkami, ktoré je nevyhnutné tiež interpretovať tak, že pokrývajú aj pracujúcich členov družstiev.

Konkrétne Článkom 24 písm. a) Európskej sociálnej charty (revidovanej): „*Na zabezpečenie účinného výkonu práva pracovníkov na ochranu v prípadoch skončenia zamestnania sa zmluvné strany zaväzujú uznať právo každého pracovníka na to, aby nebolo jeho zamestnanie skončené bez platného dôvodu pre takéto skončenie, majúce súvislosť s jeho schopnosťou alebo správaním, alebo z dôvodu súvisiaceho s fungovaním podniku, zariadenia alebo služby.*“⁷ Ako i Článkom 4 dohovoru č. 158 Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa: „*Zamestnanie pracovníka sa neskončí, ak neexistuje platný dôvod na také skončenie, ktorý súvisí so schopnosťou alebo správaním pracovníka, alebo vyplýva z prevádzkových potrieb podniku, organizácie alebo služby.*“⁸

Pôjde teda o rôzne organizačno-technické, technologické, ekonomické okolnosti, ktoré majú vplyv na fungovanie, a prevádzkové potreby družstva; tiež ak člen nebude ďalej spôsobilý riadne pokračovať v plnení pracovných úloh (napr. kvôli zdravotnému stavu, alebo nebude spĺňať predpoklady ustanovené právnymi predpismi); alebo ak bude porušovať povinnosti vzťahujúce sa k vykonávanej práci, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, alebo sú uvedené v stanovách. Tieto dôvody budú aj limitom pre samosprávnú normotvorbu v stanovách.

V poslednom prípade (porušovanie povinností, ktoré sa vzťahujú k vykonávanej práci) ide v podstate o špeciálny druh vylúčenia, ktoré je mimoriadnym spôsobom zániku s osobitným procedurálnym postupom. Práve jedinečná metóda družstevnej demokracie pri prijímaní rozhodnutí členskou schôdzou slúži ako poistka proti svojoľnosti.⁹

⁷ Pre Slovenskú republiku nadobudla platnosť 01.06.2009.

⁸ Pre Slovenskú republiku nadobudol platnosť 22.02.2011.

⁹ § 231 ods. 4 Obchodného zákonníka: „*Člen môže byť vylúčený, ak opätovne a napriek výstrahe porušuje členské povinnosti, alebo z iných dôležitých dôvodov uvedených v stanovách. Fyzická osoba môže byť vylúčená tiež, ak bola právoplatne odsúdená pre úmyselný trestný čin, ktorý spáchala proti družstvu alebo členovi družstva. O vylúčení, ktoré sa musí členovi písomne oznámiť, rozhoduje, pokiaľ stanovy neurčujú inak, predstavenstvo. Proti rozhodnutiu o vylúčení má právo podať člen odvolanie na členskú schôdzu.*“

Výnimkou z pravidla zánik pracovného vzťahu rovná sa zánik členského vzťahu je situácia, kedy sa radový člen stane členom voleného orgánu družstva. Význam a rozsah úloh, ktoré z funkcie vyplývajú, a povinnosť vykonávať ju so starostlivosťou riadneho hospodára¹⁰ môžu fakticky znemožniť súbežný výkon činnosti v pracovnom vzťahu.

Usmernením môže byť české rozhodnutie, ktoré vychádza zo separácie pracovných od majetkových členských vzťahov. Najvyšší súd identifikoval zánik pracovného vzťahu, ale nie zánik členského vzťahu: „*Určují-li stanovy jako podmínku členství též pracovní vztah člena k družstvu (§ 226 odst. 2 obch. zák.), platí, že podmínkou vzniku členství ve voleném orgánu je existence pracovního vztahu k družstvu (neboť orgánem družstva nebo jeho členem se může stát jen člen družstva; § 238 odst. 1 část věty před středníkem obch. zák.). Zanikne-li (někdejší) pracovní vztah člena družstva poté, kdy se stal členem voleného orgánu, k zániku jeho členství v družstvu po dobu trvání funkce člena voleného orgánu nedojde.*“¹¹

2. Zánik členstva podľa zákona o obchodných korporáciách

Pracovný prvok členského vzťahu v družstvách v Českej republike je od 01.01.2014 rámcovaný v § 579 ods. 1 zákona č. 90/2012 Sb. o obchodných spoločnostiach a družstvách (zákon o obchodných korporáciách): „*Podmiňují-li stanovy vznik členství pracovním poměrem člena k družstvu, může se členem družstva stát pouze osoba způsobilá k uzavření pracovní smlouvy.*“

Nová úprava bola vybudovaná na základoch dovtedajšieho § 226 ods. 2 Obchodného zákoníku č. 513/1991 Sb.: „*Je-li podle stanov podmínkou členství též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy*

¹⁰ § 243a ods. 1 Obchodného zákonníka: „*Členovia predstavenstva sú povinní vykonávať svoju funkciu s odbornou starostlivosťou a v súlade so záujmami družstva a všetkých jej členov. Najmä sú povinní zaobstaráť si a pri rozhodovaní zohľadniť všetky dostupné informácie týkajúce sa predmetu rozhodnutia, zachovávať mlčanlivosť o dôverných informáciách a skutočnostiach, ktorých prezradenie tretím osobám by mohlo družstvu spôsobiť škodu alebo ohroziť jeho záujmy, alebo záujmy jeho členov, a pri výkone svojej pôsobnosti nesmú uprednostňovať svoje záujmy, záujmy len niektorých členov alebo záujmy tretích osôb pred záujmom družstva.*“

¹¹ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky z 12.09.2018, sp. zn. 27 Cdo 4479/2017. Pozri tiež KUTNAROVÁ, Karolína. Problematika souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru v případě družstev. In KYSELOVSKÁ, Tereza; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly; KŘÁPKOVÁ, Alica; KADLUBIEC, Vojtěch; CHORVÁT, Michal; DRLIČKOVÁ, Klára (eds.). *Cofola 2017* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 849-858. ISBN 978-80-210-8928-0. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2017/cofola2017.pdf>.

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.“

Pôvodný model bol opustený a podmienenie členského vzťahu sa naviazalo na pracovný pomer. Súčasne došlo k vylúčeniu možnosti družstva modifikovať jeho obsah v prospech pracujúcich členov: „*Oproti dosavadní úpravě se však ruší výjimka, podle níž mohla družstva ve stanovách upravit pracovní vztah pro své členy výhodněji, než tak činily pracovněprávní předpisy. Jednak pro takovouto odchylku není žádný racionální důvod, a (to především) předmětné odchylky bylo zneužíváno pro faktickou diskriminaci nepohodlných členů a zejména těch osob, které nebyly znále svých zákonných práv a nedokázaly se dovolat potřebné právní ochrany; to platí tím spíše, že v družstvech často nepůsobí odbory. Kromě toho dosavadní úprava bez jakéhokoliv ospravedlnitelného důvodu rozlišovala mezi zaměstnanci – členy, kteří mohli mít výhodnější režim podle stanov, a zaměstnanci – nečleny, na které se toto oprávnění nevztahovalo. Tím dochází k ničím neospravedlnitelné diskriminaci určité kategorie osob, což je i v rozporu s ústavně zaručenou rovností v právech (čl. 1 Listiny); takovouto diferenciaci by mohl provést pouze zákon, nikdy však stanovy.“¹²*

Po zrušení zvláštnej kategórie práce člena pre družstvo prof. Pichrta vyslovil úvahu „*zda úprava do 31. 12. 2013 nevyjadřovala lépe specifika paralelní existence ‚majetkové‘ a ‚pracovní‘ složky vztahu člena k družstvu, ve kterém též pracuje“*¹³. Na dané nadviažem a pôjdem ešte ďalej, pretože postup českého zákonodarcu nepovažujem za správny.

V prvom rade nový zákon o obchodných korporáciách ignoruje univerzálnu definíciu (hoci prijatú iba na účely odporúčania Medzinárodnej organizácie práce): „*Na účely tohto Odporúčania pojem ‚družstvo‘ znamená nezávislé spoločenstvo osôb, ktoré sa dobrovoľne spojili za účelom naplnenia svojich spoločných hospodárskych, sociálnych a kultúrnych potrieb a ambícií prostredníctvom spoločne vlastneného a demokraticky kontrolovaného podniku“*¹⁴. O to viac to platí pre výrobné družstvá, ktoré sú založené členmi a pre členov.

Základnou ideou kooperativizmu je solidarita medzi členmi, ktorí majú k dispozícii hlavnú výhodu – participatívny štýl riadenia. Od toho sa odvíja aj možnosť vydávať a schvaľovať vlastné pravidlá na člen-

¹² Zvláštní část důvodové zprávy, s. 75. Dostupné z <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-k-ZOK.pdf>.

¹³ PICHRT, Jan. Práce člena pro družstvo před a po rekonstrukci. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. 2014, č. 4, s. 44.

¹⁴ Článek I ods. 2 Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o podpore družstiev č. 193 z roku 2002.

skej schôdzi vrátane podmienenia členstva prácou. So zreteľom na to, že pracujúci členovia sú súčasne vlastníkami, nedochádza ku konfliktu záujmov ako v pracovnoprávných vzťahoch, kde na jednej strane stojí zamestnanec a na strane druhej úplne iný subjekt – zamestnávateľ. Pracovné zapojenie členov v družstve síce má znaky pracovného pomeru, ale jeho obsah má aj iné vlastnosti, pričom práva a povinnosti sa netýkajú iba osobného výkonu práce. Z dôvodu absencie prvku nadriadenosti nemožno hovoriť o závislej práci, čo akcentuje aj Medzinárodná družstevná aliancia v Deklarácii o družstevnej identite: „*Vzťah pracujúcich členov s ich družstvom sa má pokladať za odlišný od konvenčnej práce za mzdu a samostatnej zárobkovej činnosti*“¹⁵.

Odmietnuť preto treba aj výklad, podľa ktorého mal byť ‚pracovný vzťah‘ širší pojem zahŕňajúci nielen pracovný pomer, ale aj pracovnoprávne vzťahy založené niektorou z dohôd o prácach mimo pracovného pomeru: „*Závislá práce môže byť vykonávaná výlučne v základným pracovněprávním vzťahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle zákoníku práce jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74 a násl. ZPr). V případech, kdy bude pracovní poměr podmínkou vzniku členství v družstvu, není – oproti současné úpravě – nadále umožněno mít vůči družstvu jakýkoliv pracovněprávní vztah, do budoucna bude možné mít pouze pracovní poměr. Není důvodu, aby členové družstva vykonávali pro družstvo práci na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce.*“¹⁶ Takáto koncepcia popiera fakt, že pracovná zložka je esenciálnou súčasťou členskej účasti, ktorá má stabilnú a trvalú podobu.

Po zjednotení pracovného vzťahu s pracovným pomerom, v rámci ktorého tradične dochádza k výkonu závislej práce zamestnanca pre zamestnávateľa, platí, že „*[č]lenství v družstvu (...) končí dnem zániku pracovního poměru, je-li podle stanov podmínkou členství v družstvu pracovní poměr člena k družstvu*“¹⁷.

Odvodzovanie zániku členstva od pracovnoprávnej úpravy sa javí ako jednoznačné. Napriek tomu treba zdôrazniť, že ‚zánik pracovného pomeru‘ nemôžeme stotožňovať s tým v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., pretože v ňom k zániku dochádza iba na základe smrti.¹⁸ Znamenalo

¹⁵ Čl. 1 bod 4 *World Declaration On Worker Cooperatives* (2005). Dostupné z http://cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/02/world_declaration_on_worker_coops_en.pdf.

¹⁶ CILEČEK, Filip in ŠTENGLOVÁ, Ivana; HAVEL, Bohumil; CILEČEK, Filip; KUHN, Petr; ŠUK, Petr. *Zákon o obchodních korporacích, 2. vydání*. Praha : C. H. Beck, 2017.

¹⁷ § 579 odst. 2 zákona o obchodních korporacích.

¹⁸ § 48 ods. 4 Zákoníka práce: „*Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.*“

by to, že subjektívne právne skutočnosti by boli vylúčené z množiny zánikov členstva.

Slovné spojenie ‚zánik pracovného pomeru‘ používané v § 579 odst. 2 a § 610 písm. k) zákona o obchodných korporáciách je autonómnym pojmom obchodného práva, ktorý nemôže byť interpretovaný reštriktívne. Zahŕňať preto bude nielen smrť člena¹⁹, ale akýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru (§ 48 Zákonníka práce), ale aj odstúpenie od pracovnej zmluvy (§ 34 Zákonníka práce).

K zániku členstva nie je potrebný žiadny úkon člena alebo družstva a dochádza k nemu v dôsledku odpadnutia podmienky potrebnej pre vznik a existenciu členstva.

Zákon o obchodných korporáciách, okrem toho, umožňuje, že „*stanovy môžu určiť, že členství nezaniká zánikom pracovného pomeru*“ (§ 579 odst. 2). V praxi to družstvá využívajú spravidla vo vzťahu k členom, ktorí končia pracovný pomer z dôvodu odchodu do starobného či invalidného dôchodku.²⁰

Záver

Analyzovaná dvojkoľajnosť ukázala, že aj zjavne jednoznačný inštitút môže byť poňatý odlišne. Tentokrát je potrebné oceniť slovenského zákonodarcu, ktorý nezabránil do tejto sféry obchodného práva. Napriek tomu táto humánnejšia alternatíva organizovania ľudskej aktivity na trhu práce generuje veľmi malý podiel na zamestnanosti. Súvisí to jednak s nízkou informovanosťou o výhodách, ale a najmä s predchádzajúcim politickým, ekonomickým a spoločenským režimom, ktorý podstatu družstevníctva potlačil do úzadia a takmer zničil.

Kooperatívne vzťahy však prežili aj vďaka svojim hodnotám, ktorými sú svojpomoc, zodpovednosť sám za seba, demokracia, rovnosť, spravodlivosť a solidarita; ako aj etické hodnoty čestnosti, otvorenosti, sociálnej zodpovednosti a starostlivosti o druhých.²¹ Tie sú do praxe uvádzané kľúčovými zásadami dobrovoľného a otvoreného členstva, demokratického riadenia členmi, majetkovou účasťou členov, samostatnosťou a nezávislosťou, vzdelávaním, odbornou prípravou a informáciami, spoluprácou medzi družstvami; a angažovanosťou pre komu-

¹⁹ Aj tak ide len o duplikovanie samostatného zániku členstva podľa § 610 písm. f) zákona o obchodných korporáciách: „*Členství v družstvu zaniká smrtí člena družstva.*“

²⁰ Pozri ČÁP, Zdeněk in ČÁP, Zdeněk; ČÁP, Jiří; MACHALA, Miroslav. *Družstvo v novém soukromém právu a v právní praxi*. Praha : Wolters Kluwer, 2016.

²¹ Článok I ods. 3 písm. a) Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o podpore družstiev č. 193 z roku 2002.

nitú.²² A práve táto filozofia by mohla reštartovať dopyt po zakladaní výrobných družstiev, v ktorých je pracovný vzťah podmienkou členstva.

Použitá literatúra

1. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2007. 540 s. ISBN 9788071796725.
2. ČÁP, Zdeněk; ČÁP, Jiří; MACHALA, Miroslav. *Družstvo v novém soukromém právu a v právní praxi*. Praha : Wolters Kluwer, 2016. 368 s. ISBN 9788075520944.
3. KUTNAROVÁ, Karolína. Problematika souběhu výkonu funkce statutárního orgánu a pracovního poměru v případě družstev. In KYSELOVSKÁ, Tereza; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly; KRÁPKOVÁ, Alica; KADLUBIEC, Vojtěch; CHORVÁT, Michal; DRLIČKOVÁ, Klára (eds.). *Cofola 2017* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 849-858. ISBN 978-80-210-8928-0. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/cofola/2017/cofola2017.pdf>.
4. PELIKÁNOVÁ, Irena. *Komentář k obchodnímu zákoníku : 2. část : § 56-260 (s přihlédnutím k evropskému právu)*. Praha : Linde, 1995. 767 s. ISBN 80-85647-52-4.
5. PICHRT, Jan. Práce člena pro družstvo před a po rekodifikaci. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. 2014, č. 4, s. 45-46. ISSN 2336-6478.
6. ŠTENGLOVÁ, Ivana; HAVEL, Bohumil; CILEČEK, Filip; KUHN, Petr; ŠUK, Petr. *Zákon o obchodních korporacích, 2. vydání*. Praha : C. H. Beck, 2017. 1144 s. ISBN: 978-80-7400-540-4.
7. *Deklarácia o družstevnej identite*. Dostupné z http://cicopa.coop/wp-content/uploads/2018/02/world_declaration_on_worker_coops_en.pdf.
8. *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o podpore družstiev č. 193 z roku 2002*. Dostupné z http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312531:NO.
9. *Zvláštní část důvodové zprávy*. Dostupné z <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Duvodova-zprava-k-ZOK.pdf>.
10. Usnesení Nejvyššího soudu České republiky z 12.09.2018, sp. zn. 27 Cdo 4479/2017.
11. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 22.11.1995, sp. zn. 6 Obo 268/95, publikované v Zbierke rozhodnutí a stanovísk súdov Slovenskej republiky pod R 58/1996.
12. Obchodní zákoník č. 513/1991 Sb. / Obchodný zákonník č. 513/1991 Zb.

²² Článok I ods. 3 písm. b) Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce o podpore družstiev č. 193 z roku 2002.

13. Zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech
(zákon o obchodních korporacích)
14. Zákoník práce č. 262/2006 Sb.
15. Zákoník práce č. 311/2001 Z. z.