

# Štatutárny orgán ako pracovník podľa práva EÚ a európske procesné právo<sup>1</sup>

Baranová, H.\*

BARANOVÁ, H.: Štatutárny orgán ako pracovník podľa práva EÚ a európske procesné právo. Právny obzor, 103, 2020, č. 3, s. 169 – 182.

**Statutory Body as a Worker according to the EU Law and the European Procedural Law.** In the paper, the author deals with the question whether a member of a statutory body may be considered as a worker / employee according to the EU law in the performance of his / her duties. Following that question, she analyses the possibilities for determining the competences and jurisdiction of the labour courts within the meaning of the Brussels I Regulation, in which a natural person in the status of a worker enjoys a privileged legal status, as opposed to that of a participant in the civil and commercial matters.

*Key words:* Statutory Body, Capital Company, Brussels I Regulation, International Courts' Jurisdiction, the 'Worker' Concept, the EU Law, the CJEU Case Law

## 1. Všeobecná charakteristika

Medzi pracovné kategórie na rozhraní pracovného práva a obchodného práva patria aj pozície členov štatutárnych orgánov najmä kapitálových obchodných spoločností, ktorých právne postavenie je predmetom úpravy hlavne Obchodného zákonníka. Veľká časť z nich funkciu člena štatutárneho orgánu uskutočňuje ako svoje hlavné zamestnanie pre jedného odberateľa práce.

Problém postavenia členov štatutárnych orgánov obchodných spoločností, najmä konateľov spoločností s ručením obmedzeným, je v právnej literatúre pracovného práva a hlavne obchodného práva stále živý najmä z hľadiska posudzovania právnej korektnosti ich včlenenia do pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce.<sup>2</sup> Aktuálnosť uvedeného problému má svoju logiku. Ak by členovia štatutárnych orgánov mali právny status zamestnanec, ich reálna sociálnoprávna ochrana by bola podstatne vyššia, než akú požívajú v rámci obchodnoprávných vzťahov. Naopak, zo strany obchodných

---

\* Prof. JUDr. Helena Baranová, DrSc., vedúca Katedry pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity.

<sup>1</sup> Článok pripravený v rámci riešenia výskumného projektu: Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa), zodp. riešiteľka: prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

<sup>2</sup> CSACH, K. Súbeh výkonu funkcie štatutárneho orgánu a pracovného pomeru-revolúcia na obzore? Súkromné právo, č. 1, 2017, s. 2 a n.; RADA, I. Souběh funkce (člena) štatutárního orgánu a vedoucího zaměstnanca, Právní rozhledy, č. 1, 2006; MUŽÍK, T. Funkce štatutárního orgánu není druhem práce, Epravo z 15. novembra 2004, (dostupný na internete [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)); ODROBINOVÁ, V. Může být štatutární orgán nebo jeho člen zároveň zaměstnancem téže společnosti?, dostupný taktiež na internete ([www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)) zo 4. januára 2005, pozri tiež dokumenty svetového kongresu pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia v Jeruzaleme z roku 2000 k problému konkurencie zmluvných typov v pracovnom a obchodnom práve. REBHAHN, R. Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive, Recht der Arbeit, 2009, Heft 3, s. 154-175; REINFELDER, W. Arbeitnehmer-Gesellschaftler-Geschäftsführer, Recht der Arbeit, 2016, s. 87-98; WANK, R. Arbeitnehmer und Selbständige, 1996, C. H. Beck Verlag München.

spoločností je pochopiteľný záujem, aby sa vo vzťahu k členom štatutárnych orgánov uplatňoval Obchodný zákonník. Osobitne to platí z hľadiska zodpovednostných právnych vzťahov, pri ktorých je v zmysle obchodného práva obchodná spoločnosť chránená podstatne viac než v situáciách, keď je člen štatutárneho orgánu pri výkone svojej funkcie v právnej pozícii zamestnanca. Hmotná zodpovednosť podľa Obchodného zákonníka je v porovnaní so zodpovednosťou podľa Zákonníka práce právne autonómna, vybudovaná na iných princípoch ako pracovnoprávna zodpovednosť zamestnanca, pri ktorej sa uplatňuje ochranná funkcia pracovného práva smerovaná k ochrane slabšej strany – zamestnanca.

Prevažná časť členov štatutárnych orgánov pri výkone funkcie štatutárneho orgánu sú vo vzťahu k obchodnej spoločnosti právne viazaní zmluvou o výkone funkcie alebo inou nepomenovanou zmluvou v zmysle § 269 Obchodného zákonníka.

Správne chápanie právneho postavenia členov štatutárnych orgánov nadobúda v ostatnom čase osobitnú aktuálnosť nielen z hľadiska hmotného pracovného práva, v ktorého rámci by sa do jeho predmetu úpravy radi vtesnali členovia štatutárneho orgánu, a tým nadobudli status zamestnanec podľa Zákonníka práce s vysokou mierou ochrany a uplatňovaním zásady slabšej strany. Správne posudzovanie postavenia členov štatutárnych orgánov je mimoriadne dôležité aj pre účely určovania medzinárodnej právomoci súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, v ktorých má slabšia strana – pracovník – privilegované postavenie na rozdiel od občianskych a obchodných vecí.

Doterajšia judikatúra nielen súdov Českej republiky (ďalej aj súdy ČR), ale aj súdov Slovenskej republiky nepriznáva členom štatutárnych orgánov pri výkone funkcie štatutárneho orgánu status zamestnanec v zmysle Zákonníka práce. Nemalé pochybnosti o ich právnom postavení vo vzťahu k pracovnému pomeru a pojmu zamestnanec priniesol nález Ústavného súdu Českej republiky (ďalej len ÚS ČR) z roku 2016, ktorý spochybnil doterajšiu ustálenú judikatúru súdov ČR vo veci právnej kvalifikácie výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu, a vyhodnotil ju za nedostatočne argumentačne zvládnutú. Za právne významnú z uvedeného nálezu ÚS ČR považujeme najmä časť, podľa ktorej: „*ustanovenia ZP definujú síce právne vzťahy, ktoré sa vždy spravujú Zákonníkom práce, ale súčasne nebránia ani tomu, aby si zmluvné strany aj v iných prípadoch zvolili režim Zákonníka práce*“.<sup>3</sup> Odpoveďou na tento nález bol rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky (ďalej len NS ČR) z 19. 1. 2017, ktorý reaguje na citovaný nález Ústavného súdu ČR a potvrdzuje svoju doterajšiu dlhoročnú judikatúru k postaveniu štatutárnych orgánov pri výkone funkcie člena štatutárneho orgánu a podstatne viac a kvalitnejšie vylepšuje právne argumenty pre svoje doterajšie závery, podľa ktorých funkciu člena štatutárneho orgánu nemožno vykonávať v pracovnom pomere. Na uvedený rozsudok Najvyššieho súdu ČR nadviazalo rozhodnutie Veľkého senátu NS ČR v občianskoprávných veciach zo dňa 13. 4. 2018, podľa ktorého vzťahy závislej práce je potrebné právne pokrývať pracovnoprávnymi vzťahmi, čo však neznamená, že vzťahy nezávislej práce nemožno podriaďovať sčasti Zákonníku práce, čo však neznamená, že tieto vzťahy sa stáva-

<sup>3</sup> Nález ÚS ČR sp. zn. I. ÚS 190/15 z 13. 9. 2016.

jú týmto pracovnoprávnymi vzťahmi (napr. zmluvné strany podľa na základe zmluvy o výkone funkcie sa dohodnú na dovolenke podľa Zákonníka práce).<sup>4</sup>

## 2. Určovanie medzinárodnej právomoci súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv podľa nariadenia 1215/12/EÚ (Brusel I.)

Určovanie právomoci súdov podľa európskeho procesného práva upravuje nariadenie č. 1215/2012 zo dňa 12. decembra 2012 o právomoci, uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (ďalej len nariadenie Brusel I.) v znení nariadenia č. 542/2014 z 15. mája 2014, ktorým sa mení nariadenie EÚ č. 1215/2012, pokiaľ ide o pravidlá, ktoré sa majú uplatniť s ohľadom na Jednotný patentový úrad a Súdny dvor Beneluxu. Podľa článku 20 a nasl. nariadenia Brusel I. právne vzťahy vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa považujú za právne vzťahy so slabšou stranou, čím pracovníkovi ako slabšej strane priznáva privilegované právne postavenie.

Nariadenie Brusel I. vo všeobecnosti má prednosť pred vnútroštátnou úpravou členských štátov Európskej únie (ďalej aj EÚ). V podmienkach Slovenskej republiky má nariadenie prednosť pred zákonom č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon č. 97/1963 Zb.).

Pokiaľ ide o právne pramene, relevantné pre správne určovanie právomoci, uznávanie a výkonu rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, ako aj vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, je popri nariadení Brusel I. v aktuálnom znení právne významný aj Luganský dohovor, uzavretý medzi vtedajšími členskými štátmi ES (Európskeho spoločenstva) a niektorými štátmi EFTA (Európskeho združenia voľného obchodu) v roku 1988, ktorý je paralelným dohovorom k Bruselskému dohovoru z roku 1988. Po prijatí nariadenia 44/2001 v roku 2000 bol Luganský dohovor revidovaný medzi ES a štátmi Dánsko, Island, Nórsko a Švajčiarsko. K jeho opätovnému revidovaniu došlo v roku 2017 s cieľom dosiahnutia súladnosti s novým nariadením Brusel I. Luganský dohovor v aktuálnom znení kopíruje nariadenie Brusel I. s tým, že jeho aplikáciu rozširuje aj na právne vzťahy súvisiace s členskými štátmi EÚ a s Islandom, Nórskom a so Švajčiarskom. Tým sa právna regulácia nariadenia Brusel I. rozšírila z hľadiska osobnej a vecnej pôsobnosti aj na uvedené nečlenské štáty EÚ. Vzťah nariadenia Brusel I. a Luganského dohovoru upravuje článok 64 Luganského dohovoru tak, že tento dohovor nemá vplyv na uplatňovanie Dohovoru Brusel I.

Okrem nariadenia Brusel I. a naň nadväzujúceho Luganského dohovoru medzičasom došlo k rozšíreniu právomoci súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv aj článkom 6 smernice č. 96/71/ES o dočasnom vyslaní zamestnancov do štátov EÚ alebo štátov Európskeho hospodárskeho priestoru v znení neskorších smerníc. Uvedená smernica v platnom znení umožňuje dočasne vyslanému zamestnancovi podať žalobu na zamestnávateľa nielen v mieste svojho bydliska, ale aj v mieste svojho dočasného výkonu

<sup>4</sup> Nález ÚS ČR sp. zn. I. ÚS 190/15 z 13. 9. 2016, rozsudok Najvyššieho súdu ČR z 21. 1. 2018, 21 Cdo 3613/2015 z 19. 1. 2017, 31 Cdo 4831/2017 zo dňa 13. 4. 2018.

práce, a to nielen v aktuálnom mieste dočasného výkonu práce alebo aj mieste, na ktorom predtým pracoval v rámci dočasného vysielania.

Zákonník práce v § 5 súladne so smernicou 96/71/96/ES zakotvuje, že hosťujúci zamestnanec, ktorému hosťujúci zamestnávateľ pri dočasnom vyslaní na územie Slovenskej republiky neposkytol splatnú mzdu alebo jej časť, má právo sa domáhať jej vyplatenia u fyzickej osoby alebo u právnickej osoby, ktorá je dodávateľom služby na území Slovenskej republiky.

Ak by člen štatutárneho orgánu mohol mať právny status pracovníka podľa práva EÚ, mal by byť chránený ako slabšia strana aj z hľadiska procesnoprávných regulácií práva EÚ pri určovaní právomoci, súdov a vykonateľnosti rozsudkov súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv. Nepochybne by to bolo pre člena štatutárneho orgánu výhodné, pretože výber právomoci súdov by sa spravoval podľa domicilu člena štatutárneho orgánu. Právomoc súdu vo veciach pracovných je výlučná a nie je možné ju založiť na iných ustanoveniach citovaného nariadenia.<sup>5</sup>

### 3. Pojem pracovník a individuálne pracovné zmluvy z hľadiska európskeho procesného práva

Koncepcia nariadenia Brusel I. je založená na ochrane pracovníka v zmysle práva Európskej únie. Správne vymedzenie pojmu pracovník je preto veľmi dôležité aj z hľadiska európskeho procesného civilného práva pri určení medzinárodnej právomoci súdov a uznávaní a výkone rozhodnutí súdov na účely sporov vyplývajúcich z individuálnych pracovných zmlúv.

Problémom zostáva, že ani nariadenie Brusel I. pre už uvedený účel výslovne nevymedzuje pojem pracovník ani pojem individuálna pracovná zmluva, aj keď tieto základné pojmy priamo determinujú správne určenie právomoci súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv z hľadiska procesného práva EÚ. Z nariadenia Brusel I. výslovne tiež nevyplýva, že správne vymedzenie pojmu pracovník, ako aj pojmu individuálna pracovná zmluva sa tým „necháva“ v kompetencii pracovného práva konkrétneho členského štátu EÚ.

Z pracovnoprávných hľadísk by bolo treba posúdiť otázku, či člen štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti môže za určitých okolností spĺňať status pracovník v zmysle práva EÚ a či na tomto právnom základe možno voči nemu určiť právomoc súdu a vykonateľnosť rozsudkov súdu v pracovných veciach v zmysle nariadenia Brusel I. v platnom znení.

Dôležitosť správneho chápania statusových otázok členov štatutárnych orgánov ako pracovníkov vyplýva hlavne zo skutočnosti, že vo veciach individuálnych pracovných zmlúv nariadenie Brusel I. zakotvuje odlišný spôsob určovania súdnej právomoci súdov

<sup>5</sup> Výnimku tvorí článok 6, ak odporca nemá domicil v členskom štáte, a článok 7 ods. 5, ak ide o spory dotýkajúce sa činnosti organizačnej jednotky, obchodného zastúpenia alebo pobočky, pozri tiež LACKO, P. Nariadenie Brusel I. (prepracované znenie. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, s. 115).

a vykonateľnosti rozsudkov súdov v porovnaní so všeobecnou právnou úpravou v občianskoprávných alebo obchodnoprávných veciach a výrazným spôsobom zvyhodňuje osobu, ktorá je v pozícii pracovníka.

#### 4. Pojem pracovník podľa práva EÚ

Podľa Súdneho dvora a jeho doterajšej relevantnej judikatúry by sa pri posudzovaní právomoci súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv malo vychádzať z pojmu pracovník v zmysle práva EÚ, ktorý je na jednej strane síce širší ako pojem zamestnanec podľa práva členských štátov EÚ a ktorý si na druhej strane podľa doterajšej judikatúry Súdneho dvora nevyhnutne vyžaduje výkon práce v určitom stupni podriadenosti.<sup>6</sup>

Predmetom analýzy je najmä tá časť členov štatutárnych orgánov, ktorí svoju funkciu vykonávajú ako svoje „hlavné zamestnanie“. Nedisponujú kapitálom, často nie sú ani spoločníkmi obchodnej spoločnosti, resp. nie sú výlučnými spoločníkmi, a z hľadiska svojho majetkového vkladu nevykonávajú podstatný vplyv na chod a vývoj obchodnej spoločnosti. Právne postavenie tejto časti členov štatutárnych orgánov vykonávajúcich svoju funkciu štatutárneho orgánu sa opticky javí obdobné ako právne postavenie zamestnanca v pracovnom pomere. Aj z tohto dôvodu sa v existujúcej literatúre obchodného aj pracovného práva na rôznych úrovniach uskutočňujú dišputy o tom, či by člen štatutárneho orgánu pri výkone svojej funkcie nemohol mať status zamestnanec v zmysle § 11 odsek 1 Zákonníka práce.<sup>7</sup> Uvedené dišputy sa zintenzívnili po tom, čo Súdny dvor EÚ prijal rozhodnutie v právnej veci Danosa, ktorý sa dotýkal výkladu pojmu „pracovník“ v zmysle smernice 92/85/EHS o ochrane matiek. Súdny dvor EÚ v ňom priznal „štatutárke“ kapitálovej obchodnej spoločnosti postavenie „pracovník“ v zmysle práva EÚ, a tým aj zodpovedajúcu právnu ochranu, aká platí pre zamestnankyne v pracovnom pomere.<sup>8</sup> Smernica 92/85/EHS je jednou z čiastkových smerníc Rámцovej smernice 89/391/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ktorá vychádza zo širšieho „európskeho“ pojmu pracovník podľa práva EÚ.

O niečo neskôr bolo Súdny dvorom EÚ prijaté rozhodnutie v právnej veci Balkaya, týkajúce sa problému hromadného prepúšťania podľa smernice 98/59/ES o ochrane zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní, v ktorom Súdny dvor EÚ na účely výpočtu zamestnancov pri určení hromadného prepúšťania priznal členovi štatutárneho orgánu kapitálovej obchodnej spoločnosti status pracovník podľa práva EÚ.<sup>9</sup>

Pri posudzovaní, či môžu uvedené kategórie fyzických osôb byť v právnej pozícii zamestnanca podľa národnej právnej úpravy členských štátov, resp. v pozícii pracovníka

<sup>6</sup> C-47/14 (Holterman) z 10. 9. 2015, C-603/17 (Bosworth/Hurley) z 11. 4. 2019, C-47/14 z 10. 9. 2015, (Holterman) z 10. 9. 2015, C-603/17. (Bosworth/Hurley) z 11. 4. 2019.

<sup>7</sup> DRÁPAL, L. O súběhu aneb jiné činnosti než závislá práce v základných pracovněprávních vztazích, Právní radce, 2017, č. 1, s. 50 a n., HAVEL, B. Výkon funkce člena statutárního orgánu, včetně smlouvy o výkonu funkce v prolnutí ZOK a ObčZ. Zborník Karlovarské právnické dny, 2014, č. 22, s. 412 a n., CSACH, K. *Súbeh výkonu funkcie člena štatutárneho orgánu a pracovného pomeru – revolúcia na obzore?* (K nálezu Ústavného súdu ČR z 13. septembra 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15.)

<sup>8</sup> C-232/09 (Danosa) z 11. 11. 2010.

<sup>9</sup> C-229/14 (Balkaya) z 9. 7. 2015.

podľa práva EÚ, v oboch už uvedených rozhodnutiach vychádzal Súdny dvor EÚ z pojmu „pracovník“ ako z autonómneho pojmu práva EÚ, ktorý podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora EÚ je podstatne širším pojmom než pojem „zamestnanec“ podľa národných pracovnoprávných úprav členských štátov EÚ.

V právnej veci Danosa bola uvedená skutočnosť Súdny dvorom EÚ detailne konkretizovaná so záverom, že smernica 92/85/EHS o ochrane matiek je jednou z čiastkových smerníc Rámцovej smernice 89/391/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, v ktorej zmysle nadväzujúce na dlhoročnú a konštantnú judikatúru Súdneho dvora EÚ je potrebné vychádzať z pojmu pracovník v zmysle práva EÚ, t. j. zo širšieho pojmu v porovnaní s užším pojmom zamestnanec podľa národných právnych úprav členských štátov.

Aj z uvedených smerníc vyplýva, že pojem pracovník ako autonómny pojem práva EÚ je obsahovo širší ako pojem zamestnanec podľa národných právnych úprav členských štátov. Na druhej strane treba súčasne konštatovať, že aj pri širšom vymedzení pojmu pracovník podľa práva EÚ dlhoročná a konštantná judikatúra Súdneho dvora EÚ vyžaduje splnenie určitých elementárnych právnych znakov, medzi ktorými dominuje princíp určitej miery podriadenosti. Na účely voľného pohybu pracovníkov podľa terajšieho znenia článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ (predtým článku 39 ZES) je „*pracovníkom osoba vykonávajúca prácu po určitú dobu pre inú osobu podľa jej pokynov za odmenu*“. Ako vidno, aj pri širšom chápaní pojmu pracovník podľa práva EÚ patrí znak podriadenosti k základným indikátorom pojmu pracovník podľa práva EÚ. Podľa ďalšej aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ miera tejto podriadenosti môže mať rôzne úrovne a identifikuje sa podľa viacerých ukazovateľov.<sup>10</sup>

Aj pri širšom vymedzení pojmu pracovník podľa práva EÚ Súdny dvor EÚ mnohokrát pri svojej doterajšej rozhodovacej činnosti dôrazne deklaroval potrebu vzťahu podriadenosti a nadriadenosti.<sup>11</sup> Z už uvedeného vyplýva, že pre naplnenie pojmu pracovník podľa práva EÚ by mal člen štatutárneho orgánu pri výkone svojej funkcie spĺňať znaky určitej miery podriadenosti.

Diferenciácia medzi pojmom pracovník podľa práva EÚ a na druhej strane pojmom zamestnanec podľa národného pracovného práva členských štátov EÚ je však právne „*aktuálna len vo vzťahu k tým systematickým častiam pracovného práva, resp. obchodného práva, ktoré sú právne naviazané na právo EÚ a vyžadujú jeho súladnosť s právom EÚ*“ (napr. v pracovnom práve inštitút hromadného prepúšťania, pri prevode podniku alebo časti podniku, pri antidiskriminačnom práve, bezpečnosti a ochrana zdravia pri práci a ďalších systematických častiach pracovného práva), t. j. v častiach, v ktorých je daná kompetencia Európskej únie. V systematických častiach pracovného práva, v ktorých chýba kompetencia EÚ, a tým aj previazanie na právo EÚ a nutnosť súladu s ním (napríklad úprava prekážok v práci, otázky vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru okrem hromadného prepúšťania), nevzniká problém v rozlišovaní pojmu pracovník podľa práva EÚ

<sup>10</sup> C-66/75 (Lawrie – Blum) z 3. 7. 1986, bod 17, C-154/04 (Nadin) z 15. 12. 2005, C-256/01 (Allonby) z 13. 1. 2004 a ďalšie.

<sup>11</sup> C-66/75 (Lawrie Blum) z 3. 7. 1986, C-154/04 (Nadin) z 15. 12. 2005, C-256/01 (Allonby) z 13. 1. 2004 a ďalšie.

a pojmu zamestnanec podľa národného pracovného práva členských štátov EÚ. Pri aplikácii a interpretácii týchto častí pracovného práva, v ktorých nie je daná kompetencia EÚ, treba nielen v súčasnosti, ale aj v budúcnosti striktne vychádzať z pojmu zamestnanec tak, ako ho vymedzuje právny poriadok Slovenskej republiky, a to § 11 ods. 1 Zákonníka práce so všetkými indikátormi pojmu závislej práce, ktoré zakotvuje.

Ako už bolo uvedené, pojem pracovník upravuje primárne právo EÚ v článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ, ktorý bol pôvodne zavedený len na účely voľného pohybu pracovníkov a ktorý neskôr Súdny dvor EÚ akceptoval ako vymedzenie pojmu pracovník na účely práva EÚ. Popri primárnom práve pre oblasť pracovného práva sú právne významné hlavne smernice, ktoré pri vymedzení svojej osobnej pôsobnosti vo svojej úvodnej časti výslovne ustanovujú, či pri ich transpozícii do národného právneho poriadku treba vychádzať z pojmu zamestnanec podľa národného právneho poriadku členského štátu. Ak takéto určenie pôsobnosti v príslušnej smernici (resp. inom právnom prameni EÚ) chýba, je potrebné vychádzať z pojmu pracovník ako z autonómneho pojmu práva EÚ.<sup>12</sup>

S určitou mierou zovšeobecnenia možno povedať, že pojem pracovník ako autonómny pojem práva EÚ sa v legislatíve EÚ používa na právne situácie, ak tento pojem z hľadiska svojho významu a dôležitosti je potrebné používať jednotne pre celú Európsku úniu. Ide o právne situácie, v ktorých prvoradým záujmom práva EÚ sú jednotná aplikácia osobnej pôsobnosti práva EÚ, jednotné chápanie určitých základných právnych kategórií, medzi ktoré nepochybne patrí aj pojem pracovník. V takýchto situáciách členské štáty EÚ sú povinné vychádzať zo širšieho pojmu pracovník podľa práva EÚ, ktoré im nedovoľuje tento pojem zužovať podľa ich vnútroštátnej úpravy. Takouto typickou oblasťou je voľný pohyb pracovníkov, oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, antidiskriminačné právo, ale aj ďalšie.<sup>13</sup>

Súdny dvor EÚ už vo viacerých svojich rozhodnutiach osobitne analyzoval postavenie konateľov ako štatutárnych orgánov na účely európskeho procesného práva. Na druhej strane z doterajšej početnej judikatúry Súdneho dvora EÚ, aj na účely európskeho procesného práva možno použiť judikatúru Súdneho dvora EÚ o vymedzení obsahových kontúr pojmu pracovník na účely hmotného práva.

Okrem rozhodnutí Súdneho dvora EÚ v právnej veci Danosa a v právnej veci Balkaya svojím významom zameraných na účely hmotného práva, sa v ostatných rokoch Súdny dvor EÚ zaoberal v troch svojich rozhodnutiach určením statusu štatutárnych orgánov ob-

<sup>12</sup> HENSLER, M. – PANT, B. Europäisierter Arbeitnehmerbegriff, *Recht der Arbeit*, 2019, Heft 6, s. 321 a n.; BRAMMSEN, J. Arbeitnehmerbegriff, *Recht der Arbeit*, 2010, Heft 5, s. 267 a n.; GERHARD, A. Grundlagen für eine Reform des Arbeitnehmersbegriffes, *Recht der Arbeit*, 2009, Heft 1, REBHACHN, R. Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichende Perspektive, *Recht der Arbeit*, 2009, Heft 3, s. 154-175, LÖSCHNIGG, G. Arbeitsrecht, 8. Auflage, OGB Verlag, Wien, 2011, s. 158; TOMANDL, T. Welchen Nutzen bringt ein neuer Dientsnehmerbegriff, *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*, Wien, 2008, s. 100 a n.; LÖWISCH, M.: Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffes im Einzelnen. In *Arbeitsrecht*, 8. Auflage, Werner Verlag Freiburg 2007, s. 1-5 a n.

<sup>13</sup> Napr. aj pri právnom posudzovaní právnej veci Danosa Súdny dvor EÚ vychádzal zo širšieho pojmu pracovník, pretože smernica 92/85/EHS o ochrane matiek je vykonávacou smernicou Rámcovej smernice 89/391/EHS o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, pri jej aplikácii treba vychádzať z právne autonómneho pojmu pracovník podľa práva EÚ.

chodných spoločností najmä z hľadiska potrieb európskeho procesného práva pri riešení právomoci súdov podľa nariadenia 44/2001/ES, ktoré predchádzalo nariadenie Rady 44/2001, resp. nariadenia Brusel I. alebo podľa Luganského dohovoru.<sup>14</sup> V týchto rozhodnutiach Súdny dvor EÚ posudzoval, či reálny status člena štatutárneho orgánu zodpovedá statusu pracovníka na základe individuálnej pracovnej zmluvy z pohľadu potrieb európskeho civilného procesného práva.<sup>15</sup> V nich Súdny dvor EÚ skúmal možnosti a právne limitácie postavenia členov štatutárnych orgánov ako pracovníkov pracujúcich na základe individuálnych pracovných zmlúv. Na viacerých miestach v rámci týchto rozhodnutí Súdny dvor EÚ deklaroval, za akých okolností a podmienok možno člena štatutárneho orgánu považovať za pracovníka v zmysle práva EÚ, a na základe toho, kedy a do akej miery možno podriaďiť právomoc súdov a vykonateľnosť rozsudkov súdov osobitnému právne- mu režimu konania vo veciach individuálnych pracovných zmlúv podľa článku 20 a nasl. nariadenia Brusel I., s privilegovaným postavením pracovníka.

Konštatujeme, že ani v jednom z troch uvedených rozhodnutí zaoberajúcim sa postavením štatutárneho orgánu na účely európskeho procesného práva Súdny dvor EÚ nepri- znal členovi štatutárneho orgánu status pracovník podľa práva EÚ, a tým ani zvýšenú procesnoprávnu ochranu v zmysle európskych procesnoprávných predpisov o určení právomoci, súdov a vykonateľnosti ich rozhodnutí vo veciach individuálnych pracov- ných zmlúv. Spoločným právnym menovateľom tohto postupu Súdneho dvora EÚ bola absencia znaku podriadenosti voči subjektu, v ktorého prospech členovia štatutárneho orgánu vykonávali prácu.<sup>16</sup>

Akceptujúc závery Súdneho dvora EÚ najmä v právnych veciach Ascher, Holterman a Bosworth/Hurley, ide *predovšetkým* o možnosti, resp. obmedzenia posudzovania člena štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti pri výkone funkcie štatutárneho orgánu ako pracovníka podľa práva EÚ, a tým ako pracovníka pracujúceho podľa pracovnej zmluvy.

S poukazom na existujúcu judikatúru Súdneho dvora EÚ by bolo *žiaduce* akcepto-vať, že pri širšom pojme pracovník v zmysle práva EÚ by sa do jeho obsahu za určitých podmienok mohli zahrnúť aj členovia štatutárneho orgánu obchodných spoločností, ak by ich reálny status spĺňal elementárne právne charakteristiky, medzi ktoré patrí určitý stupeň podriadenosti vo vzťahu k osobe, v prospech ktorej vykonávajú prácu.

Podľa doterajšej aktuálnej judikatúry Súdneho dvora EÚ túto základnú právnu cha- rakteristiku – podriadenosť a jej znaky v konkrétnom prípade možno identifikovať podľa viacerých ukazovateľov, medzi ktoré patria najmä:

- podmienky, za ktorých fyzická osoba ukladá úlohy a vykonáva svoju činnosť,
- druhy ním ukladaných úloh prenášaných na iných zamestnancov,
- rámec, v ktorom sa uskutočňujú tieto úlohy,
- rozsah právomocí a oprávnení príslušnej fyzickej osoby v postavení štatutárneho orgánu ako vrcholového manažéra,

<sup>14</sup> C-603/17 ( Bosworth/ Hurley) z 11. 4. 2019.

<sup>15</sup> Tamtiež.

<sup>16</sup> C-107/94 (Ascher) z 27. 6. 1996, C-47/14 (Holterman) z 10. 9. 2015, C-603/17 (Bosworth/ Hurley) z 11. 4. 2019.



- kontrola, ktorej podlieha fyzická osoba v rámci obchodnej spoločnosti,
- okolnosti, za ktorých možno túto fyzickú osobu – člena štatutárneho orgánu – odvolať z jeho funkcie.<sup>17</sup>

Uvedené ukazovatele pri skúmaní danosti obsahových prvkov pracovník podľa práva EÚ treba skúmať individuálne podľa okolností konkrétneho prípadu, čo potvrdzuje aj aktuálna rozhodovacia prax Súdneho dvora EÚ, ktorá posúdenie konkrétnych okolností prípadu zveruje do pôsobnosti národných súdov členských štátov EÚ.<sup>18</sup>

## 5. K pojmu individuálnej pracovnej zmluvy

Aj keď nariadenie Brusel I. v článku 20 a nasl. ustanovuje právomoc súdov v právnych vzťahoch individuálnych pracovných zmlúv výrazne v prospech pracovníka, ako už bolo spomenuté, priamo *neustanovuje*, čo treba rozumieť pod pojmom pracovník, ani pod pojmom individuálnych pracovných zmlúv, pojmy, ktoré obsahovo dotvára a upresňuje judikatúra Súdneho dvora EÚ.

Osobitný právny model potreby určenia súdnej právomoci podľa nariadenia Brusel I. je výslovne viazaný na právne vzťahy spojené s individuálnou pracovnou zmluvou, z čoho by bolo možné vyvodiť, že by malo ísť o pracovnoprávne vzťahy, lebo len pracovnoprávne vzťahy možno založiť individuálnou pracovnou zmluvou.

Zahraničná právna literatúra pripúšťa aj extenzívnejší výklad.<sup>19</sup>

*Ani samotný zákon č. 97/1963 Zb. neustanovuje, čo treba rozumieť pod pojmom „individuálna pracovná zmluva“.* Pretože tento pojem *nevymedzuje* ani nariadenie Brusel I., jeho správne ponímanie z hľadiska formy aj obsahu uskutočňuje svojou rozhodovacou činnosťou Súdny dvor EÚ.<sup>20</sup> Napríklad podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-47/14 (Holterman): *„Okolnosťou svedčiacou o existencii pracovnoprávneho vzťahu je najmä princíp podriadenosti a nadriadenosti medzi vysielajúcim zamestnávateľom a dočasne vyslaným zamestnancom, vyplácanie odmeny za vykonanú prácu, právo skončenia pracovného vzťahu pri porušení pracovných povinností a ďalšie charakteristiky.“*<sup>21</sup>

V zmysle rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-266/85 Shenavai: *„Pracovné zmluvy sa odlišujú od iných zmlúv o poskytovaní služieb niektorými osobitosťami. Vytvárajú trvalé spojenie zamestnávateľa a zamestnanca začleneného do organizačného rámca podniku (zamestnávateľa) a sú viazané na miesto, na ktorom sa uskutočňuje práca podľa kogentných noriem a kolektívnych zmlúv. Z týchto osobitostí vyplýva záver,*

<sup>17</sup> Tamtiež.

<sup>18</sup> Právna vec C-35/70 (Manpower) zo 17. 12. 1972, C-496/08, C-496/08 (Bärbulescu) z 5. 9. 2017, bod 17, pozri tiež SIMOTTA, D. Sind Gesellschaftsführer einer Kapitalgesellschaft Arbeitnehmer nach dem Unionrecht, insbes. Art. 22 ff EuGVVO; Hrsg. B. CH. Funk, N. Melzer-Azodanloom. In Festschrift für Günter Löschnigg: Arbeiten in Würde, Wien : OBG Verlag, 2019, s. 1102-1121.

<sup>19</sup> Tamtiež.

<sup>20</sup> C-266/85, (Shenavay) z 15. 1. 1987, C-47/14 (Holterman) z 10. 9. 2015, C-603/2017 (Bosworth/Hurley) z 11. 4. 2019.

<sup>21</sup> Tamtiež.

*prečo sa súd v mieste, na ktorom sa uskutočňuje práca, považuje za najvhodnejšie miesto pri riešení sporov, ktoré môžu vzniknúť na základe jedného alebo viacerých pracovných záväzkov z týchto zmlúv.*<sup>22</sup>

Pojem individuálna pracovná zmluva pracovné právo Slovenskej republiky nevymedzuje. Ustanovuje len obsahové náležitosti tohto základného dvojstranného právneho úkonu medzi individuálne určenými účastníkmi. Iné než individuálne pracovné zmluvy pracovné právo de lege lata nepozná.

Ak by sme vychádzali z doterajšej odbornej literatúry k zákonu 97/1963 Zb., pojem „individuálnej pracovnej zmluvy“ pri voľbe práva v pracovnoprávných vzťahoch s cudzím prvkom by sa mal interpretovať extenzívne a mal by platiť nielen na pracovnoprávne vzťahy založené pracovnou zmluvou, ale aj na pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pojem individuálnej pracovnej zmluvy používa v extenzívnejšom zmysle než Zákonník práce aj nariadenie 593/2008/EÚ (nariadenie Rím I.) na účely voľby práva v oblasti zmluvných záväzkov. Aj zahraničná právnická literatúra uvedený pojem interpretuje širšie, než je pojem zamestnanec podľa národných právnych úprav členských štátov, a táto právna interpretácia prekrýva pojem pracovnoprávneho vzťahu v zmysle Zákonníka práce.

Na druhej strane ani pri širšom chápaní pojmu individuálna pracovná zmluva do uvedeného pojmu nemožno zahrnúť kolektívnu zmluvu ako jeden z významných právnych prameňov pracovnoprávných vzťahov.

Z niektorých uvedených judikátov Súdneho dvora EÚ vyplýva, že pojem individuálna pracovná zmluva na rozdiel od národných právnych úprav členských štátov EÚ Súdny dvor EÚ obsahovo dotvára. Nadväzujúc na článok 45 Zmluvy o fungovaní EÚ neviaže tento pojem len konkrétny druh právneho vzťahu, ktorým je v zmysle Zákonníka práce pracovný pomer, resp. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.<sup>23</sup>

## **6. Privilegovaná procesnoprávna ochrana pracovníka podľa nariadenia Brusel I.**

Ako už bolo uvedené, nariadenie Brusel I. poskytuje pracovníkovi výhodnejšiu ochranu než je všeobecná právna úprava súdnej právomoci vo veciach občianskych a obchodných. Pracovník je v zmysle uvedenej európskej procesnoprávnej úpravy privilegovaný viacerými spôsobmi (čl. 22 a čl. 18 citovaného nariadenia).

V zmysle článku 21 nariadenia Brusel I. je pracovník oprávnený žalovať svojho zamestnávateľa nielen na súdoch členského štátu, v ktorom on sám má svoj domicil, ale aj v inom členskom štáte. Podľa písm. b) citovaného ustanovenia ním môže byť aj súd podľa miesta, kde alebo odkiaľ obvykle vykonáva svoju prácu alebo na súde podľa miesta, kde naposledy obvykle vykonával prácu“. Ak nevykonával prácu obvykle v jednej

<sup>22</sup> C-266/85 (Shenavay) z 15. 1. 1987.

<sup>23</sup> SIMOTA, D. A. Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht, insbes nach Art 20 ff EuGVVO? In Festschrift für Günter Löschnigg: Die Arbeit in Würden, (Hrsg.) Funk, B. CH. – Melzer-Azodanloo, N., Graz, 2019.

krajine, môže žalovať svojho zamestnávateľa na súdoch, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzkareň zamestnávateľa, ktorá zamestnanca najala.

### 6. 1 Miesto, kde pracovník obvykle vykonáva prácu

Problém správneho určenia miesta obvyklého výkonu práce si zasluhuje samostatnú pozornosť, resp. aj miesta, kde pracovník naposledy vykonával prácu. Výber súdu smerujúci k podaniu žaloby proti zamestnávateľovi nariadenie Brusel I. rozširuje aj na pracovníkov, ktorí obvykle nevykonávajú prácu v jednom štáte.

Konkretizáciu uvedených možností na strane pracovníka obsahuje aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ, a to nielen na účely nariadenia Brusel I., ale aj na účely nariadenia Rím I.<sup>24</sup>

Napríklad v zmysle rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci Ruten Súdny dvor EÚ vyjadril, že: „*ak pracovník pri plnení pracovnej zmluvy vykonáva prácu vo viacerých zmluvných štátoch, miestom obvyklého výkonu jeho práce je miesto, kde má zriadené efektívne centrum svojej pracovnej činnosti. Pri identifikácii tohto miesta je potrebné vziať do úvahy skutočnosť, či pracovník trávi časť svojho pracovného času v jednom zo zmluvných štátov, v ktorom má kanceláriu, organizuje svoju činnosť pre zamestnávateľa a do ktorého sa vracia po každej služobnej ceste zo zahraničia.*“<sup>25</sup>

Podľa tohto modelu miestom obvyklého výkonu práce je miesto, na ktorom alebo z ktorého reálne pracovník vykonáva podstatnú časť svojich pracovných činností s prihliadnutím na všetky okolnosti konkrétneho prípadu.<sup>26</sup>

Podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-29/10 (Koelzsch) je právne významnou skutočnosťou, „*v ktorom členskom štáte sa nachádza miesto, z ktorého pracovník vykonáva svoje úlohy spojené s dopravou, miesto, na ktorom získava pokyny o svojich pracovných úlohách a organizuje svoju činnosť, ako aj miesto, kde sa nachádzajú pracovné prostriedky. Tak isto sa musí preveriť, do ktorých miest sa v prevažnej miere uskutočňuje doprava, na ktorých miestach sa vykladá tovar, ako aj to, do ktorého miesta sa zamestnanec vracia po splnení svojich pracovných úloh.*“<sup>27</sup>

Ak pracovník vykonáva pre svojho zamestnávateľa vo viacerých štátoch *tie isté práce*, je potrebné zohľadniť celú dobu trvania pracovného pomeru. V prípade, ak nie sú splnené iné kritéria, miestom obvyklého výkonu práce je miesto, kde zamestnanec najdlhšie pracoval, okrem prípadov, ak s ohľadom na okolnosti konkrétneho prípadu má predmet sporu užšiu väzbu s iným miestom výkonu práce (teraz článok 21 ods. 1 nariadenia Brusel I.).

Právomoc súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, článok 21 ods. 2 nariadenia Brusel I. v aktuálnom znení, rozširuje aj na prípady, v ktorých sídlo žalovaného zamestnávateľa je v tretej krajine. Podľa článku 20 ods. 2 nariadenia Brusel I. rozširuje

<sup>24</sup> C-383/95 (Ruten), C-29/10 z 9. 1. 1997, C-29/10 (Koelzsch) z 15. 3. 2011.

<sup>25</sup> C-37/00 (Weber), z 27. 1. 2002, bod 58.

<sup>26</sup> C-37/00 (Weber), z 27. 1. 2002, C-29/10 (Koelzsch) z 15. 3. 2011.

<sup>27</sup> C-29/10 (Koelzsch) z 15. 3. 2011, C-384/10 (Voogsgeerd) z 15. 12. 2011.

ďalej túto právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv aj na prípady, ak pracovník uzavrie individuálnu pracovnú zmluvu so zamestnávateľom, ktorý nemá síce bydlisko v členskom štáte, ale v členskom štáte má svoju organizačnú zložku, obchodné zastúpenie alebo inú pobočku. Na účely sporov vyplývajúcich z ich činnosti sa tieto organizačné zložky považujú za zamestnávateľa s bydliskom v tomto členskom štáte, pokiaľ nemusia mať právnu subjektivitu.

## **6. 2 Procesnoprávne postavenie zamestnávateľa**

Na rozdiel od zvýhodneného procesného postavenia pracovníka môže zamestnávateľ žalovať svojho pracovníka len na súdoch členského štátu, v ktorom má pracovník svoje bydlisko (domicil).

Od ustanovení zvýhodňujúcich pracovníka (článok 20, ako aj článok 21 a článok 23 nariadenia Brusel I.) sa môžu účastníci odchyľne dohodnúť výlučne dohodou dojednanou po vzniku sporu alebo dohodou, ktorá umožní pracovníkovi začať konanie na iných súdoch, než tých, ktoré určuje samotné nariadenie Brusel I.

Z uvedeného vyplýva, že ak by sa status pracovník všeobecne priznal všetkým členom štatutárnych orgánov, z hľadiska právnych dôsledkov by to pre nich znamenalo nemalo výhod a súčasne by to mohlo zásadným spôsobom poškodiť záujmy spoločností, v ktorých prospech sa pracovne angažujú ako členovia štatutárnych orgánov. Ak by všetci členovia štatutárnych orgánov mohli byť v pozícii pracovníkov pracujúcich na základe individuálnej pracovnej zmluvy, boli by chránení podstatne viac než v rámci obchodnoprávnych vzťahov nevylučujúc ani zodpovednostné právne vzťahy, kde by mala byť primárna ich obchodnoprávna zodpovednosť.

Na druhej strane judikatúra Súdneho dvora EÚ nevylučuje, aby niektorí členovia štatutárnych orgánov spĺňali status pracovníka podľa práva EÚ, ak spĺňajú znaky podriadenosti, a na tomto právnom základe aby boli zvýhodnení aj v zmysle európskeho procesného práva pri určovaní právomoci súdov vo veciach individuálnych pracovných zmlúv podľa nariadenia Brusel I.

## **Záver**

Ak vychádzame zo záveru, že pojem pracovník podľa práva EÚ a na druhej strane pojem zamestnanec podľa Zákonníka práce sa obsahovo neprekrýva a pojem pracovník podľa práva EÚ je obsahovo širší, je veľmi dôležité rozpoznať, v ktorých prípadoch treba vychádzať zo širšieho pojmu pracovník podľa práva EÚ a kedy sa treba spravovať definíciou pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce. Správne rozlíšenie týchto pojmov a následne ich správna aplikácia na určité konkrétne situácie v aplikáčnej praxi má významné právne následky a ovplyvňuje nielen postavenie účastníkov z hľadiska hmotného práva, ale aj z hľadiska európskeho procesného práva. Aj v prípadoch, z ktorých je zjavné, že treba vychádzať z pojmu pracovník ako z autonómneho pojmu práva EÚ, je nevyhnutné v tejto súvislosti identifikovať konkrétnu mieru závis-

losti a podriadenosti člena štatutárneho orgánu pri výkone jeho funkcie, aby bolo možné reálne v praxi právne odlišiť jeho postavenie ako pracovníka od jeho právneho postavenia ako podnikateľa a podnikateľskej činnosti, ktorá sa z hľadiska primárneho práva EÚ spravuje podľa ustanovení o slobode voľného pohybu služieb, a nie podľa ustanovení o slobode voľného pohybu pracovníkov (článok 48 a článok 56 Zmluvy o fungovaní EÚ).

Pri právnej identifikácii pojmu pracovník a pojmu zamestnanec podľa Zákonníka práce je tiež právne významné, či ide o problém, ktorý sa viaže na právo EÚ, alebo ide o čisto vnútroštátne právne predpisy, ktoré vzhľadom na chýbajúcu kompetenciu Európskej únie platia výlučne podľa vnútorného právneho poriadku Slovenskej republiky.

#### Literatúra

1. BARANCOVÁ, H. et al. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 374
2. BARANCOVÁ, H. Európske pracovné právo, Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava : Sprint dva, 2010
3. BARANCOVA, H. Pracovné právo Európskej únie. Bratislava : Sprint2, 2015
4. BARANCOVÁ, H. Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca. Praha : Leges, 2016
5. BEZOUŠKA, P. Závislá práca, Právni rozhledy č. 16, 2008, s. 579-583
6. BIČÁKOVÁ, O. Závislá práca nebo podnikatelská činnost, Právo pro podnikání a zaměstnání č. 7 – 8, 2008, s. 55-58.
7. BRAMMSEN, J. Der Arbeitnehmerbegriff – Versuch einer einheitlichen Neubestimmung, Recht der Arbeit, Heft 5, 2010, s. 267-274
8. BUKOVJAN, P. – Šubrt, B. Nelegální práce a prokazování pracovněprávního vztahu, Práce a mzda, č. 5, 2012, s. 21-23
9. BURZLOVÁ, L. Pracovní poměr v Dánsku, In: Právo pro podnikání a zaměstnání, č. 10, 2008, s. 16-20
10. GERHARTL, A. Grundlagen für eine Reform des Arbeitnehmerbegriffes, Das Recht der Arbeit Heft 1, 2009, s. 17-20
11. GAGAWCZUK, W. Arbeitsnehmerbegriff – Blick über die Grenzen, In: Das Recht der Arbeit Heft 7, 2007, s. 522-524
12. HESSE, G. Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft, In: Das Recht der Arbeit č. 5, 2007, s. 424-427
13. FORST, G. Zum Begriff des abhängigen Unternehmens im europäischen Arbeitsrecht. In ZESAR, č. 4, 2010, s. 154-163
14. FUCHS, M. – MARHOLD, F. Europäisches Arbeitsrecht, 3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wien, NewYork : Springer, 2015
15. CHLÁDKOVÁ, A. Diskuze k prokazování pracovněprávního vztahu. In Práce a mzda, č. 6 2012, s. 14-15
16. KLIEMT, M. Altersgrenzen für Vorstandmitglieder-noch rechtskonform? Recht der Arbeit, Heft 4, 2015, s. 232-239
17. LINNEWEBER, A. Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht 2006 / 2007, Recht der Arbeit. č. 1, 2007, s. 47-51
18. LÖSCHNIGG, G. – SCHWARZ, W. Arbeitsrecht. 11. Auflage, Wien, 2011
19. LÖWITSCH, M. Abgrenzung des Arbeitnehmerbegriffes im Einzelnen. In Arbeitsrecht, 8. Auflage, Köln : Werner Verlag, 2007
20. MARHOLD, F. – FRIEDRICH, M. Österreichisches Arbeitsrecht. 2. Auflage, Wien, New York : Springer, 2012

21. REBHAHN, R. Der Arbeitnehmerbegriff in vergleichender Perspektive, In: *Recht der Arbeit* č. 3, 2009, s. 154-175
22. REINFELDER, W. Arbeitnehmer-Gesellschafter-Geschäftsführer, *Recht der Arbeit*, Heft 2, 2016, s. 8798
23. RIESENHUBER, K. *Europäisches Arbeitsrecht*, C. H. Müller Heidelberg, 2009
24. ŠUBRT, B. – TREZZLOVÁ, D. Závislá práce, nelegální práce a „švarcsystem“ od 1. 1. 2012, *Práce a mzda*, č. 12 (2011), s. 16-22
25. ŠUBRT, B. Souběžný výkon manažerských pozic v pracovněprávním a obchodněprávním vztahu, *Práce a mzda*, č. 9, 2010, s. 43-46
26. TOMANDL, T. Welchen Nutzen bringt ein neuer Dienstnehmerbegriff, *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozial Recht*, 2008, s. 100 a n.