

## Vztah mezi členem statutárního orgánu a společností a kumulace pracovněprávního a obchodněprávního vztahu 2.

(dokončení z č. 5/2005)

JUDr. Ivan Rada, Mgr. Bc. Michal Augustýn

**V souvislosti s konkurenční doložkou a škodou je jiná situace, kdy k určení částky nedojde. V takovém případě je logické, že zaměstnanec bude povinen uhradit vzniklou škodu. Protože by se jednalo o porušení pracovněprávní povinnosti, řídila by se tato náhrada škody zákoníkem práce, a to obecným ustanovením § 172. Jde o odpovědnost subjektivní, na straně zaměstnance musí být zaměstnavatelem prokázána přinejmenším nedbalost.**

V takovém případě by byla odpovědnost zaměstnance omezena 4,5násobkem jeho průměrné mzdy (§ 179 odst. 2 zákoníku práce). Pokud by se podařilo zaměstnanci prokázat úmysl, odpovídal by za celou škodu. V rámci této problematiky je však nutné poukázat na problémy, které v praxi vznikají v souvislosti s prokazováním škody vzniklé porušením povinnosti nekonkurovat. Proto je vždy lepší smluvní pokutu a její výši dohodnout. Chce-li si zaměstnavatel zachovat možnost požadovat náhradu škody, měl by si podle našeho názoru toto v dohodě vyhradit. Zaměstnavatel se musí podle ustanovení § 29a odst. 2 zákoníku práce v dohodě obsahující konkurenční doložku zavázat, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období. Toto „přiměřené peněžité vyrovnání“ nahrazuje dříve upravené „odchodné“ a narozdíl od minulosti je upraveno jak pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním, tak pro zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jinak (především pracovní smlouvou).

V případě, že se zaměstnavatel ocitne v prodlení s placením vyrovnání po dobu delší než 15 dnů, může zaměstnanec od dohody o konkurenční doložce odstoupit podle ustanovení § 29a odst. 6 zákoníku práce. Výše vyrovnání je stanovena v minimální výši a konkurenční doložka, ve které by bylo sjednáno vyrovnání nižší, by tedy byla vzhledem ke kogentnosti tohoto ustanovení neplatná ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce; není však vyloučeno, aby si smluvní strany dohodly vyrovnání vyšší. Výše průměrné mzdy se pro potřeby určení výše vyrovnání určí podle § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění.

„Přiměřené peněžité vyrovnání“ ve smyslu § 29a odst. 2 zákoníku práce je dále třeba odlišovat od odstupného ve smyslu § 60a zákoníku práce, které se v určitých případech musí rovněž vyplácet. K tomu viz dále.

**Dohoda obsahující konkurenční doložku musí být uzavřena písemně, jinak je podle ustanovení § 29a odst. 7 zákoníku práce neplatná.**

Vzhledem k tomu, že u členů představenstva akciové společnosti je funkční období omezené, bylo by samozřejmě možné, aby podobné omezení platilo i pro smlouvy podle zákoníku práce.

*JUDr. Ivan Rada a Mgr. Bc. Michal Augustýn působí v advokátní kanceláři  
EISELSBERG NATLACEN WALDERDORFF CANCOLA, v. o. s.*

Pracovní poměr na dobu určitou je podle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce připuštěn u pracovních poměrů založených pracovní smlouvou. Pro pracovní poměry založené jmenováním je třeba tuto možnost dovodit z ustanovení § 68 zákoníku práce.

Jak bylo uvedeno výše, je v případě těchto pracovních poměrů nezbytné rozlišovat mezi začátkem pracovního poměru a začátkem výkonu funkce na jedné straně a skončením pracovního poměru a skončením funkce na straně druhé.

Výkon funkce začíná okamžikem, který je uveden jako den nástupu do funkce ve jmenování, a v případě, že zaměstnanec u tohoto zaměstnavatele nebyl doposud zaměstnán, začíná tímto okamžikem i pracovní poměr (§ 65 odst. 1 zákoníku práce).

Co se týče ukončení výkonu funkce, platí, že zaměstnanec může být z funkce kdykoliv odvolán (§ 65 odst. 2 zákoníku práce). K časovému omezení výkonu funkce nestanoví zákoník práce nic, ale vzhledem k dikci § 29 odst. 3 zákoníku práce ve znění platném do 28. 2. 2004<sup>1)</sup> je nesporné, že je možné výkon funkce časově omezit.

**Větší pozornost však zákoník práce věnuje ukončení pracovního poměru se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním na dobu neurčitou. V ustanovení § 65 odst. 3 zákoníku práce je stanoveno, že skončením výkonu funkce („... odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce...“) pracovní poměr nezaniká. V takovém případě by se zaměstnanec a zaměstnavatel měli dohodnout na dalším pracovním zařazení zaměstnance. Samozřejmě, že k dohodě nemusí dojít, a to buď z důvodu**

- a) že zaměstnavatel takové zařazení zaměstnanci nemůže poskytnout, anebo
- b) jej zaměstnanec odmítne; tato možnost byla do zákoníku práce vložena výše citovanou novelou č. 46/2004 Sb., až do této novely bylo nejasné, co se stane v případě takového odmítnutí, především, zdali zaměstnanci vznikne nárok na dále uvedená plnění. Novela tuto nejasnost odstranila a nárok na tato plnění vznikne, i když k ukončení pracovního poměru dojde na základě odmítnutí zaměstnance nastoupit na novou pozici a částečně tedy i jeho vinou.

V případě, že tedy nastane jedna z výše popsaných možností, zakládá zákoník práce fikci, že existuje překážka v práci na straně zaměstnavatele a zároveň je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce (nadbytečnost).

Na základě této fikce je zaměstnavatel oprávněn dát zaměstnanci výpověď, přičemž výpovědní doba činí v souladu s ustanovením § 45 odst. 1 zákoníku práce tři měsíce a běží od prvního dne měsíce následujícího po jejím doručení; zároveň platí fikce překážky v práci zaměstnavatele a zaměstnanec není tedy povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, avšak náleží mu náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku. Tato náhrada mzdy mu náleží od okamžiku, kdy došlo k jeho odvolání z funkce až do ukončení běhu výpovědní doby.

Zaměstnanci dále náleží odstupné, a to ve výši dvojnásobku jeho průměrné mzdy (§ 60a odst. 1 zákoníku práce).

Podle důvodové zprávy k novele zákoníku práce provedené zákonem č. 46/2004 Sb. bylo v souvislosti s tím, že výše uvedená práva náleží po novele nesporně i zaměstnanci, který odmítne nabízenou náhradní pozici, od-

straněno právo na zvláštní odchodné, které bylo dříve upraveno v § 29 odst. 3 (viz výše).

**Jednostranné ukončení pracovního poměru založeného jmenováním ze strany zaměstnavatele lze tedy rozčlenit do několika fází:**

- a) odvolání z funkce,
- b) vyjednávání o novém pracovním zařazení; tato fáze může odpadnout, pokud zaměstnavatel již dopředu ví, že pro zaměstnance žádnou odpovídající pozici nemá, v takovém případě může odvolání a výpověď proběhnout ve stejném okamžiku; pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec dohodnou na dalším uplatnění, trvá samozřejmě pracovní poměr dál v souladu s touto dohodou,
- c) výpověď, a to buď samostatně, nebo v případě uvedeném pod bodem b) i současně s odvoláním.

Analogicky s tímto postupem zaměstnavatele platí, že i ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance by mělo probíhat dvoufázově (vzdání se funkce a následná výpověď, která vzhledem k § 51 nemusí být odůvodněna).

Lze však usuzovat, že v případě, že by zaměstnanec tento postup porušil a pracovní poměr ukončil výpovědí bez vzdání se funkce, nedalo by se takové ukončení považovat za neplatné. A vzhledem ke znění ustanovení § 240 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého je projev vůle třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá dobrým mravům, by se taková výpověď považovala za projev vůle, který v sobě zahrnuje jak odstoupení z funkce, tak vypovězení pracovního poměru.

### **Kumulace obchodněprávního a pracovněprávního vztahu**

V případě, kdy jedna osoba vystupuje v dvojjediném postavení člena statutárního orgánu a vedoucího zaměstnance a její právní vztah ke společnosti se štěpí do dvou režimů, přičemž první (výkon funkce statutárního orgánu) se řídí, jak uvedeno výše, obchodním zákoníkem a druhý (výkon funkce vedoucího zaměstnance) zákoníkem práce, bude v praxi velmi často obtížné rozlišit, kdy tato osoba jedná jako člen statutárního orgánu a kdy jako vedoucí zaměstnanec.

**Porovnáme-li povinnosti, které z těchto dvou pozic vyplývají, dochází zde často ke kolizím, a to jak v působnosti uvnitř, tak i vně společnosti. V první z těchto oblastí jde především o obchodní vedení, které náleží statutárnímu orgánu (§ 134 obchodního zákoníku pro jednatele a § 192 odst. 1 obchodního zákoníku pro představenstvo). Mezi činnostmi, které spadají pod pojem obchodního vedení, totiž náleží i některé z povinností, které je podle zákoníku práce povinen vykonávat vedoucí zaměstnanec.**

Jde především o ustanovení § 9 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého jsou vedoucí zaměstnanci oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, a dále o ustanovení § 74 zákoníku práce, které podává demonstrativní výčet<sup>2)</sup> toho, co jsou vedoucí zaměstnanci dále povinni činit.

Druhou z oblastí, ve které dochází pravidelně ke kolizi, je jednání jménem společnosti, ke kterému je na straně jedné oprávněn ve smyslu ustanovení § 20 odst. 1 občanského zákoníku a ustanovení § 13 odst. 2 obchodního zákoníku statutární orgán společnosti, a jednání za společnost, ke kterému jsou na straně druhé ve smyslu ustanovení § 20 odst. 2 občanského zákoníku a ustano-

vení § 15 odstavec 1 obchodního zákoníku oprávnění mimo jiné i vedoucí zaměstnanci.

Otázka, z jakého titulu jedná ta která osoba jménem společnosti, resp. za společnost, je významná především z hlediska odpovědnosti.

Z tohoto důvodu také často dochází ke zneužití postavení člena statutárního orgánu, který jedná (nebo bude později tvrdit, že tak jednal) v postavení zaměstnance, a nikoli člena statutárního orgánu.

**K takovému postupu ho povede právě rozdílná úprava odpovědnosti za škodu podle obchodního zákoníku a zákoníku práce, neboť:**

- **v případě škody způsobené jednáním z titulu členství v statutárním orgánu se jedná o objektivní odpovědnost** podle ustanovení § 194 odst. 5 obchodního zákoníku, zatímco podle zákoníku práce je na straně zaměstnance dána odpovědnost subjektivní, tj. je třeba dokazovat zavinění (§ 172 odst. 1 zákoníku práce), přičemž zavinění prokazuje zaměstnavatel (§ 172 odst. 3 zákoníku práce),
- **odpovědnost členů statutárního orgánu je dále neomezená, zatímco v případě zaměstnanců je tomu tak jen v případě, že škoda byla způsobena úmyslně**, v případě nedbalosti je náhrada škody omezena 4,5násobkem jeho průměrné mzdy.

K otázce odpovědnosti člena statutárního orgánu, který vystupuje v dvojjediném postavení, se již dříve vyslovil T. Dvořák<sup>3)</sup>: „*De lege ferenda by bylo vhodné pro případ, že člen statutárního orgánu bude zároveň i osobou v pracovním vztahu k téže korporaci, zakotvit, že se jeho odpovědnost vždy řídí ustanoveními obchodního zákoníku bez ohledu na to, zda jednal jako člen statutárního orgánu, nebo jako zaměstnanec.*“

Taková úprava by byla nepochybně z hlediska ochrany společnosti a jejích věřitelů přínosem. Alespoň částečným řešením by mohlo být i stanovení vyvrátitelné právní domněnky, podle které neprokáže-li osoba v takovém dvojjediném postavení opak, má se za to, že jednala jako statutární orgán, resp. jeho člen.

Podrobněji se v poslední době touto otázkou zabýval J. Bejček<sup>4)</sup>, který vedle argumentu, že samotná paralelní existence pracovněprávního a obchodněprávního vztahu ke společnosti mění reálný status zaměstnance může být obcházením účelu zákona nebo porušením dobrých mravů (zneužívání formálních právních pravidel ve prospěch jednající osoby a v neprospěch společnosti i jejího obchodního partnera), argumentoval i skutečností, že vzhledem k tomu, že ustanovení § 66 odst. 7 obchodního zákoníku nevyžaduje uvedení funkce osoby jednající za společnost, je právní úkon za splnění dalších zákonných podmínek platný i bez uvedení funkce.

V důsledku toho podle něj nemůže být zpochybněna platnost úkonu a s tím i vyšší odpovědnost člena statutárního orgánu, pokud jednající osoba uvede ke svému podpisu pracovněprávní funkci s limitovanou odpovědností. Závěrem k tomu uvádí: „*V úvahu by v takových a podobných případech měla být brána (v zájmu ochrany dobré víry) ta funkce, s níž je spojena vyšší odpovědnost či ručení jednajícího, i když v dodatku podpisu není uvedena nebo je tam uvedena funkce s nižší odpovědností, pokud je druhá strana v dobré víře o tom, že onen jednající zastává u téhož podnikatele i funkci s vyšší odpovědností (ručením).*“

Další z možných řešení se odvíjí od skutečnosti, že na rozdíl od např. rakouské či německé právní úpravy, podle které jedná i statutární orgán jako zástupce společnosti, je tomu podle českého obchodního zákoníku, alespoň doposud, naopak<sup>5)</sup>. Právní úkony učiněné statutárním orgánem společnosti, resp. jeho členem, jsou přímo jednáním společnosti samotné. Jednání zaměstnanec je naopak vždy jejím zastoupením, a to přímým zákonným zastoupením. Zástupce činí vlastní projev vůle jménem a na účet zastoupeného<sup>6)</sup>. Pomíne-li případy zastoupení z důvodu, kdy zastoupená osoba nemá způsobilost k právním úkonům, je pak zastoupení možné jen tam, kde zastoupený nehodlá jednat sám, ať již proto, že nechce, nebo z nejrůznějších důvodů nemůže. V případě, kdy by zastoupený chtěl a mohl jednat sám přímo, nešlo by o zmocnění vážné ve smyslu ustanovení § 37 občanského zákoníku a bylo by tedy neplatné.

Jsmě přesvědčeni o tom, že pokud za společnost bude jednat vedoucí zaměstnanec, který je současně členem statutárního orgánu, nelze dospět k závěru, že tato společnost nemohla, resp. nechtěla jednat sama. Možnost takového jednání je zřejmá sama o sobě. Stejně tak je třeba vyloučit i nevěli společnosti jednat přímo, neboť tato vůle je projevována v obou případech prostřednictvím stejné osoby, a byla-li by projevována z titulu jejího zaměstnaneckého poměru, jistě by ji bylo třeba dovodit i z titulu funkce člena statutárního orgánu. Stejně jako ve shora uvedeném příkladu smluvního zastoupení by i zde chyběla podstatná náležitost právního úkonu – vážnost projevu vůle.

Shrnuto a podtrženo, je-li jedna a tatáž osoba oprávněna jednat jménem a na účet společnosti jako statutární orgán, resp. jeho člen, a jako vedoucí zaměstnanec, je třeba dát při posouzení toho, z jakého titulu jedná, přednost jednání přímému před zastoupením.

Jiná situace samozřejmě nastává v případě, kdy je způsob jednání jménem společnosti stanoven např. tak, že jednají vždy dva členové statutárního orgánu společně. Jedná-li v takovém případě člen statutárního orgánu, který je současně zaměstnancem společnosti, jménem společnosti, lze takové jednání oprávněně posoudit jako zákonné zastoupení, tedy jednání z titulu zaměstnaneckého vztahu ke společnosti.

### Stručné porovnání pracovněprávního a obchodněprávního vztahu

V následující tabulce shrneme některé rozdíly v postavení člena statutárního orgánu, který je zároveň vedoucím zaměstnancem, vyplývající z rozdílné právní úpravy obsažené v zákoníku práce a obchodním zákoníku.

Rozdíl	Pracovněprávní vztah	Obchodněprávní vztah
Vznik vztahu	Funkce vedoucího zaměstnance vzniká jmenováním. Pro platnost jmenování není třeba zachovat písemnou formu. Jmenování provádí statutární orgán. V případě, že daná osoba doposud nebyla zaměstnancem společnosti, vzniká k tomuto okamžiku i zaměstnanecký poměr.	Funkce člena statutárního orgánu vzniká jmenováním, resp. volbou. K jmenování, resp. volbě, je příslušná valná hromada. Jmenování či volba musí být zachyceny v zápisu z valné hromady.

Rozdíl	Pracovněprávní vztah	Obchodněprávní vztah
<b>Uzavření smlouvy</b>	Není povinné. Písemná forma není nezbytná. Smlouva může být uzavřena za obě strany toutéž fyzickou osobou.	Není povinné. Písemná forma je podmínkou platnosti. Smlouva může být uzavřena za obě strany toutéž fyzickou osobou. K platnosti smlouvy je nutný souhlas valné hromady (resp. jediného společníka nebo jediného akcionáře).
<b>Odměna</b>	Zaměstnanec dostává za svou činnost mzdu ve smyslu zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.	Výše odměny musí být odsouhlasena valnou hromadou (není-li součástí smlouvy o výkonu funkce, pak je schvalována jen smlouva samotná), podíl na zisku (tantiéma) může být určen až po jeho schválení.
<b>Daňové aspekty z pohledu společnosti</b>	Mzda vyplácená vedoucímu zaměstnanci se považuje za výdaj vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů ve smyslu § 24 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, a snižuje se o ni daňový základ.	Odměny členů statutárních orgánů nejsou uznatelné jako výdaj vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů [§ 25 odst. 1 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb.]. V současné době se však toto ustanovení v praxi vykládá tak, že pojem „člen statutárního orgánu“ v sobě zahrnuje pouze členy představenstva, nikoliv jednatele (kteří jsou v daňové právu považováni za „statutární orgán“).
<b>Pojistné na sociální zabezpečení nebo zdravotní pojištění, nebo příspěvek na státní politiku zaměstnanosti</b>	V případě vedoucího zaměstnance je zaměstnanec účasten na zákonných pojištěních a zaměstnavatel je povinen hradit za něj zákonnou část uvedených odvodů.	Příjmy na základě smlouvy o výkonu funkce nezakládají u členů představenstva účast na uvedených pojištěních (§ 3 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti).
<b>Ukončení smluvního vztahu</b>	Odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Jednostranné ukončení pracovního poměru je upraveno kogentně.	Ukončením výkonu funkce zaniká i vztah mezi oběma subjekty. Člen statutárního orgánu může z funkce odstoupit, resp. společnost jej může odvolat, kdykoliv bez udání důvodu.
<b>„Smluvní svoboda“</b>	Úprava pracovního poměru v zákoníku práce je z důvodu ochrany zaměstnance z velké části kogentní.	Úprava vztahu člena statutárního orgánu a společnosti v obchodním zákoníku je z velké části dispozitivní; kogentní jsou především ustanovení upravující odpovědnost člena statutárního orgánu, jejíž omezení je vyloučeno (ochrana společníků/akcionářů a věřitelů společnosti).

**Vysvětlivky:**

- 1) Zaměstnavatel může sjednat s vedoucím zaměstnancem, u něhož se pracovní poměr zakládá jmenováním nebo volbou, právo na odchodné pro případ, že vedoucí zaměstnanec bude z funkce odvolán před skončením svého funkčního období.
- 2) a) Řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky,  
b) v zájmu zvyšování produktivity práce co nejlépe organizovat práci a dbát, aby výroba odpovídala podle hospodářských a technických možností požadavkům technickoekonomického rozvoje,  
c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,  
d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle mzdových předpisů a kolektivních smluv, popřípadě vnitřních mzdových předpisů nebo pracovních smluv, a diferencovat mzdu zaměstnanců podle jejich výkonnosti a zásluh o konečné výsledky práce,  
e) vytvářet příznivé podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců a pro uspokojování jejich kulturních a sociálních potřeb,  
f) zabezpečovat dodržování právních a jiných předpisů, zejména vést zaměstnance k pracovní kázní, oceňovat jejich iniciativu a pracovní úsilí, zajišťovat, aby nedocházelo k porušování pracovní kázně a k neplnění povinností,  
g) zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.
- 3) Dvořák, T.: Povaha právního vztahu členů orgánů k obchodním společnostem a družstvům, Právní rozhledy, 2000, č. 2, str. 60.
- 4) Bejček, J.: O střetu zájmů podnikatelů a jejich manažerů, Právní rozhledy, 2004, č. 13.
- 5) Paragrafované znění návrhu nového občanského zákoníku v ustanovení § 105 odst. 1 uvádí: „Za právní osobu projevují její vůli a zastupují ji její orgány tím způsobem a v tom rozsahu, jak stanoví zákon a zakladatelský akt.“ Bude-li tedy návrh nového občanského zákoníku (vzhledem k vzájemné provázanosti i návrh obchodního zákona) přijat, bude i jednání člena statutárního orgánu zastupováním společnosti.
- 6) Pro účely tohoto výkladu opomíjíme nepodstatné zastoupení nepřímé.

## Právní předpisy s účinností od 1. března do 1. dubna 2005

### Účinnost od 1. března 2005

- **Vyhláška č. 11/2005 Sb., kterou se stanoví druhy zdravotnických prostředků se zvýšeným rizikem pro uživatele nebo třetí osoby a o sledování těchto prostředků po jejich uvedení na trh**
- **Vyhláška č. 76/2005 Sb., o stanovení způsobu výpočtu rozdílu mezi příjmy pojistného na důchodové pojištění a výdaji na dávky důchodového pojištění**
- **Vyhláška č. 79/2005 Sb., kterou se mění vyhláška č. 433/2003 Sb., o způsobu výpočtu nároku na vrácení spotřební daně zaplacené v cenách některých minerálních olejů spotřebovaných v zemědělské prvovýrobě, lesních školkách a při obnově a výchově lesa a o způsobu a podmínkách vedení dokladů a evidence a o normativch spotřeby těchto výrobků**
- **Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky**

- **Zákon č. 96/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 238/1992 Sb., o některých opatřeních souvisejících s ochranou veřejného zájmu a o neslučitelnosti některých funkcí (zákon o střetu zájmů), ve znění pozdějších předpisů**
- **Nařízení vlády č. 98/2005 Sb., kterým se stanoví systém rychlého varování o vzniku rizika ohrožení zdraví lidí z potravin a krmiv**
- **Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí**

### Účinnost od 2. března 2005

- **Vyhláška č. 92/2005 Sb., kterou se mění vyhláška Českého úřadu zeměměřického a katastrálního č. 31/1995 Sb., kterou se provádí zákon č. 200/1994 Sb., o zeměměřictví a o změně a doplnění některých zákonů souvisejících s jeho zavedením, ve znění pozdějších předpisů**
- **Nález Ústavního soudu č. 93/2005 Sb., ze dne 11. ledna 2005, ve věci návrhu na zrušení části ustanovení § 131 odst. 1 věty první a ustanovení § 226 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů**

### Účinnost od 7. března 2005

- **Nařízení vlády č. 69/2005 Sb., o stanovení podmínek pro poskytování dotace v souvislosti s předčasným ukončením provozování zemědělské činnosti zemědělského podnikatele**

### Účinnost od 31. března 2005

- **Nařízení vlády č. 621/2004 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 26/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na tlaková zařízení**

### Účinnost od 1. dubna 2005

- **Zákon č. 59/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony**
- **Vyhláška č. 63/2005 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva hospodářství č. 617/1992 Sb., o podrobnostech placení úhrad z dobývacích prostorů a z vydobytých vyhrazených nerostů, ve znění vyhlášky č. 426/2001 Sb.**
- **Zákon č. 82/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 483/1991 Sb., o České televizi, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 231/2001 Sb., o provozování rozhlasového a televizního vysílání a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů**
- **Zákon č. 95/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 29/2000 Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony**
- **Nařízení vlády č. 100/2005 Sb., kterým se mění nař. vlády č. 140/2000 Sb., kterým se stanoví seznam oborů živností volných, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 469/2000 Sb., kterým se stanoví obsahové náplně jednotlivých živností, ve znění nařízení vlády č. 491/2004 Sb.**