

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení



Diplomová práce

Cizí prvek v pracovněprávních vztazích

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

| | |
|---------------------|---|
| Jméno a příjmení: | Jan VULTERIN |
| Osobní číslo: | R18M0472P |
| Studijní program: | M6805 Právo a právní věda |
| Studijní obor: | Právo |
| Téma práce: | Cizí prvek v pracovněprávních vztazích |
| Zadávající katedra: | Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení |

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Vymezení pojmu cizí prvek
3. Určení rozhodného práva a pravomoci soudu
4. Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR
5. Vysílání pracovníků
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLOHLÁVEK, Alexander J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého: vydání k 17.12.2009. Praha: C.H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-176-5.
- GRUŠIĆ, Uglješa. The European Private International Law of Employment. United Kingdom: Cambridge University Press, 2015. ISBN 9781107082946.
- KADLECOVÁ, Tereza. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-341-8.
- KUČERA, Z., PAUKNEROVÁ, M., RŮŽIČKA, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání Plzeň, Brno: Aleš Čeněk. Doplněk, 2015. ISBN 978-80-7380-550-0.
- PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
- ROZEHNALOVÁ, Naděžda. Nařízení Řím I: Nařízení Řím II: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7598-971-0.
- TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

1. února 2022

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2023



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.

děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

vedoucí katedry

V Plzni dne 8. září 2022

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem předloženou diplomovou práci zpracoval samostatně, a že jsem vyznačil prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

V Klecanech, březen 2023

.....

Jan Vulterin

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval svému vedoucímu diplomové práce Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D. za vedení této práce, cenné připomínky a odborné rady.

Také bych na tomto místě rád poděkoval rodině a přátelům, kteří mě při studiu a při psaní diplomové práce podporovali.

Jan Vulterin

Obsah

| | |
|--|----|
| Seznam zkratk..... | 8 |
| Úvod..... | 11 |
| Cíl práce | 12 |
| Metodika..... | 13 |
| | |
| 1 Vymezení základních pojmů..... | 14 |
| 1.1 Pojem cizí prvek | 14 |
| 1.1.1 Druhy cizího prvku | 15 |
| 1.2 Cizí prvek v pracovněprávních vztazích..... | 16 |
| 1.3 Mezinárodní právo soukromé..... | 18 |
| 1.3.1 Zvláštní právní normy..... | 20 |
| | |
| 2 Určení rozhodného práva a pravomoci soudu..... | 24 |
| 2.1 Nařízení Řím I | 26 |
| 2.1.1 Obecná charakteristika a působnost..... | 26 |
| 2.1.2 Pojem individuální pracovní smlouvy | 30 |
| 2.1.3 Kritéria pro určení rozhodného práva | 32 |
| 2.1.4 Meze obligačního statutu | 39 |
| 2.1.5 Imperativní ustanovení a veřejný pořádek | 40 |
| 2.2 Nařízení Brusel I bis | 43 |
| 2.2.1 Obecná charakteristika a působnost..... | 43 |
| 2.2.2 Systematika příslušnosti..... | 46 |
| 2.2.3 Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy..... | 48 |
| 2.2.4 Žaloba vůči zaměstnavateli..... | 49 |
| 2.2.5 Žaloba vůči zaměstnanci..... | 52 |
| 2.2.6 Dohoda o příslušnosti..... | 52 |
| 2.3 Smlouva o právní pomoci mezi ČR a Ukrajinou..... | 52 |
| 2.4 Zákon o mezinárodním právu soukromém | 54 |
| | |
| 3 Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR..... | 57 |
| 3.1 Obecná východiska..... | 57 |
| 3.2 Zaměstnávání cizinců z EU, EHP a Švýcarska | 58 |

| | |
|--|----|
| 3.3 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí..... | 58 |
| 3.4 Relevantní ustanovení ze zákoníku práce..... | 60 |
| 4 Vysílání pracovníků | 62 |
| 4.1 Obecná charakteristika směrnice | 62 |
| 4.2 Implementace směrnice | 65 |
| 4.3 Zhodnocení právní úpravy a úvahy de lege ferenda | 67 |
| Závěr..... | 70 |
| Resumé | 72 |
| Seznam literatury..... | 74 |

Seznam zkratek

| | |
|-------------------------|---|
| AETR | Sdělení MZV ČR č. 62/2010 Sb. m. s., kterým se nahrazují sdělení MZV ČR č. 108/1976 Sb. m. s., č. 82/1984 Sb. a č. 80/1994 Sb., o vyhlášení přijetí změn a dodatků Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR) |
| Antidiskriminační zákon | Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních předpisech ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) |
| Bruselská úmluva | Úmluva o příslušnosti soudů a o výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech ze dne 27. 9. 1968 |
| ČR | Česká republika |
| EHP | Evropský hospodářský prostor |
| ES | Evropské společenství |
| EU | Evropská unie |
| Nařízení Brusel I | Nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. 12. 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech |
| Nařízení Brusel I bis | Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) ze dne 12. 12. 2012 č. 1215/2012 o příslušnosti a uznávání výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech |

| | |
|--------------------------------|--|
| Nařízení Řím I | Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. 6. 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy |
| Nařízení Řím II | Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 ze dne 11. července 2007 o právu rozhodném pro mimosmluvní závazkové vztahy |
| OSŘ | Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád |
| Římská úmluva | Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. 6. 1980 |
| Římské instrumenty | Nařízení Řím I a Římská úmluva |
| SDEU | Soudní dvůr EU ¹ |
| SES | Smlouva o založení Evropského společenství |
| SEU | Smlouva o Evropské unii |
| SFEU | Smlouva o fungování Evropské unie |
| Směrnice o vysílání pracovníků | Směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb |
| Smlouva o p. m. mezi ČR a UA | Sdělení MZV ČR č. 123/2002 Sb. m. s., o sjednání Smlouvy mezi ČR a Ukrajinou o právní pomoci v občanských věcech |
| UA | Ukrajina |
| Ústava ČR | Ústavní zákon č. 1/1993 Sb. |
| Zákoník práce | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce |
| ZMPS | Zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém |

¹ V práci jednotně užito zkratky „SDEU“ i tam, kde rozhodoval tento soud pod svým původním názvem Evropský soudní dvůr (ESD).

| | |
|--------|---|
| ZMPSaP | Zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním |
| ZP | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce |
| ZPC | Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů |
| ZZ | Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti |

Úvod

V důsledku globalizace podnikání a migrace pracovníků se velmi často stává, že do právních vztahů vstupuje cizí prvek. Výjimku netvoří ani pracovněprávní vztahy. Zaměstnavatelé reagují na nedostatek pracovních sil tím, že zaměstnávají cizince.² Naopak zaměstnanci nezřídka vykonávají práci v zahraničí nebo jsou vysíláni v rámci poskytování nadnárodních služeb k výkonu práce do jiného státu. To vše má za následek, že pracovněprávní vztah obsahuje cizí prvek, jelikož má vztah k zahraničí.

Práce je rozdělena do čtyř samostatných kapitol.

První kapitola se věnuje obecným otázkám, které se týkají vymezení cizího prvku a cizího prvku v pracovněprávních vztazích, resp. v jakých případech se cizí prvek typicky vyskytuje. Jsou vysvětleny pojmy mezinárodního práva soukromého, což je obor, který právní vztahy s cizím prvkem přímo upravuje. Zmíněny jsou zvláštní právní normy, kterými dochází k úpravě právních vztahů s cizím prvkem.

Druhá kapitola je jádrem celé práce. Zaměřena je na otázky týkající se rozhodného práva a pravomoci soudu. Podle jakého práva se řídí příslušný pracovní poměr? Jaký soud má pravomoc v případě pracovněprávního sporu rozhodnout? Na tyto otázky je zodpovězeno. Zvláštní pozornost je věnována pramenům evropského mezinárodního práva soukromého, tj. nařízení Řím I a nařízení Brusel I bis. Opomenut není ani vztah ČR ke státu, který není členem EU. Pojednáno je o dvoustranné mezinárodní smlouvě mezi ČR a Ukrajinou. Je proveden rozbor vnitrostátní právní úpravy, která se užije ve chvíli, kdy posuzovaný případ není upraven na unijní či mezinárodní úrovni.

Třetí kapitola zohledňuje skutečnost, že cizí prvek je typicky spatřován v jednom ze subjektů pracovněprávního vztahu, zejména v osobě zaměstnance jako cizího státního příslušníka. Vyložen je pojem cizinec. Vysvětlen je odlišný přístup cizinců z EU, EHP a Švýcarska, a odlišný přístup cizinců ze třetích zemí na český pracovní trh.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na materii vysílání pracovníků. Kapitola bere v potaz, že cizí prvek je přítomný také ve chvíli vyslání pracovníka k výkonu práce

² Srov. data z ČSÚ [online]. [cit. 2023-03-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>, <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>.

do jiného státu. Charakterizována je směrnice, která stanovuje pracovní podmínky, které se vztahují na vysílané pracovníky, a které musí být vysílajícími zaměstnavateli dodržovány. Kapitola je doplněna zhodnocením právní úpravy a úvahami de lege ferenda.

Ač se jedná o problematiku specifickou, úzce zaměřenou, jde zároveň o problematiku velmi obsáhlou, čítající mnoho právních předpisů soukromého i veřejného práva. Z toho důvodu, aby práce nebyla zcela neohraničená, je přistoupeno k určité redukci a jsou vybrány jen některé aspekty, které se k danému tématu vážou. Ponechány stranou širšímu výkladu jsou zcela např. kolektivní pracovněprávní vztahy s cizím prvkem, vztahy sociálního zabezpečení, agenturní zaměstnávání, úprava uznávání a výkonu cizích soudních rozhodnutí. Obecně lze konstatovat, že práce je zaměřena na individuální pracovněprávní vztahy s cizím prvkem, byť ve třetí kapitole se výklad dotýká oblasti zaměstnanosti, která představuje veřejnoprávní aspekt práce.

Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem jsou látkou obsahující mnoho právních předpisů, které nepatří k těm nejpřehlednějším pro adresáty norem, a které často podléhají novelizacím. Uvedené by mohlo na jednu stranu býti trochu „negativní reklamou“ pro tuto část práva, resp. tuto práci. K tomu je vhodné na druhou stranu dodat, že díky tomu jde o tematiku, která je aktuální, mimořádně pestrá, průřezová a rychle se rozvíjející. Pro praxi také vzhledem k aktuálnosti jistě perspektivní.

Cíl práce

Cílem práce je analýza vybraných aspektů problematiky pracovněprávních vztahů s cizím prvkem. Závěrem je zhodnocení, zda rozebírané právní normy reflektují jednu ze základních zásad pracovního práva, tj. zásadu ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany. Závěr práce tedy tvoří vyhodnocení, jestli je zaměstnanec ve zkoumaných právních normách chráněn či nikoliv.

Metodika

Za účelem naplnění stanoveného cíle je použita zejména metoda deskriptivní a analytická. V práci dochází k deskripci a analýze vybraných pracovněprávních institutů a právních předpisů, tj. předpisů z roviny práva EU, mezinárodního a vnitrostátního práva. Kompilují se poznatky domácí i zahraniční literatury oboru mezinárodního práva soukromého a práva pracovního, soudní judikatury a zpráv k evropským předpisům.

1 Vymezení základních pojmů

Před samotnou analýzou pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je vhodné z důvodu lepší přehlednosti a orientace alespoň stručně vymežit:

- a) pojem cizí prvek,
- b) cizí prvek v pracovněprávních vztazích,
- c) mezinárodní právo soukromé.

1.1 Pojem cizí prvek

Cizí prvek je pojem teoreticko-právní, doktrinální a nejednotný v označení. Existence cizího prvku v právním vztahu má však dalekosáhlý praktický význam. Pojem cizí prvek nebývá právními předpisy nijak definován nebo je vymezen dosti vágně.³ Jde o jeden z mnoha problémově definovatelných právních pojmů, který může být definicí zbytečně rozšířen či neúměrně zúžen.⁴ Dle Jenardovy zprávy⁵ k Bruselské úmluvě je nedefinování cizího prvku záměrem, jelikož existence či neexistence cizího prvku v právním vztahu se bude posuzovat v každém případě zvlášť a finální slovo na posouzení této skutečnosti bude mít soud.

Můžeme se setkat s dalšími názvy jako je např. „*mezinárodní prvek*“, „*vztah k právu různých zemí*“, „*kolize právních řádů*“, „*zahraniční prvek*“, „*cizí prvek*“, „*přeshraniční prvek*“, „*unijní (komunitární) prvek*“.⁶ Někteří autoři⁷ se v minulosti vyjádřili ohledně (ne)vhodnosti pojmu „*mezinárodní prvek*“, který má pozitivněprávní uplatnění, a který je dle jejich názoru poněkud zavádějící, protože mezinárodní prvek sám o sobě mezinárodní není. S ohledem na zadání práce bude dále užíváno jednotně pojmu „*cizí prvek*“.

³ Najdou se však i právní předpisy, ve kterých je cizí prvek, resp. „*přeshraniční případ*“, výslovně vymezen. Tak např. nařízení EP a Rady (ES) č. 1896/2006, kterým se zavádí řízení o evropském platebním rozkazu nebo nařízení EP a Rady (ES) č. 861/2007, kterým se zavádí evropské řízení o drobných nárocích. Obě procesní nařízení však definují „*přeshraniční případ*“ jen pro své procesní účely, neaspírají k obecnému vymezení cizího prvku.

⁴ Viz římskoprávní zásada „*omnis definitio in iure periculosa est*“ – každá definice v právu je nebezpečná.

⁵ JENARD, P. *Zpráva k úmluvě o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech občanských a obchodních*, Úřední věstník č. 59/1 ze dne 5. 3. 1979.

⁶ ZMPS stejně jako jeho předchůdce ZMPSaP užívá „*mezinárodní prvek*“. Římské instrumenty používají „*kolize právních řádů*“ či „*vztah k právu různých zemí*“. „*Přeshraniční případ*“ stejně jako „*unijní (komunitární) prvek*“ jsou další typická označení v rámci předpisů EU.

⁷ KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 24.

Ať už cizí prvek nese jakékoliv zmíněné označení, vždy jde obsahově o to samé, tedy akcentaci právního vztahu k zahraničí, resp. k cizímu právnímu řádu. Tím se právní vztahy s cizím prvkem liší od většiny ostatních právních vztahů, které svým významem nepřekračují hranice jednoho státu. Důležitá je vždy základní otázka, zda se jedná o právní vztah s cizím prvkem nebo nikoliv, protože jen v případě výskytu cizího prvku může dojít k aplikaci specifických pravidel, pro které by jinak nebylo uplatnění. Jen v případě existence cizího prvku v soukromoprávním vztahu lze uvažovat o aplikaci jiného právního řádu než tuzemského, neboť v danou chvíli se dostávají do střetu (kolize) dva nebo více v úvahu přicházející právní řády, které se mohou použít.⁸ Zdůraznění, že se tak může stát v soukromoprávním vztahu, je velmi důležité, protože státy jsou zásadně ochotné ustoupit od aplikace svých norem pouze v oblasti soukromého práva, kde jsou subjekty v rovném postavení. Nezáleží na tom, zda subjektem takového vztahu je stát či nikoliv. V určitých případech může být subjektem soukromoprávního vztahu i stát, který ale v takovém vztahu nebude vystupovat v pozici nadřazeného subjektu, který rozhoduje o právech a povinnostech druhých, tzn. nebude uplatňovat svá vrchnostenská (autoritativní) oprávnění, ale bude s druhým subjektem v rovném postavení. Teorie přibližuje situace, v jakých se cizí prvek typicky vyskytuje, ne však výlučně.

Právní vztahy se obecně skládají ze subjektů, objektu a obsahu, kterým jsou vzájemná práva a povinnosti. S určitou dávkou zjednodušení je možné konstatovat, že pokud některá z těchto složek má vztah k právu cizího státu, označuje se tento vztah jako právní vztah s cizím prvkem, pokud jde o pracovněprávní vztah, tak pracovněprávní vztah s cizím prvkem.

1.1.1 Druhy cizího prvku

Rozlišují se dva druhy cizího prvku.⁹ Prvním druhem jsou soukromoprávní vztahy s absolutně cizím prvkem. Tyto vztahy směřují ke dvěma či více státům, tzn. že se jeví jako vztahy s cizím prvkem kteréhokoliv státu. V takovém případě je cizí

⁸ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck., 2009, s. 147.

⁹ Rozlišení dle Kučery. KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 25-26.

prvek dán objektivně.¹⁰ Příkladem absolutního (objektivního) prvku může být např. odlišná státní příslušnost či místo výkonu práce v cizině.

Druhým typem jsou soukromoprávní vztahy s relativně cizím prvkem. Tyto vztahy směřují jen k jednomu cizímu státu (tzv. *single-country contracts*). V takovém případě je cizí prvek do právního vztahu vnesen subjektivně, na základě vůle stran. Příkladem relativního (subjektivního) prvku je volba soudiště na území jiného státu nebo volba rozhodného práva na území jiného státu.¹¹

1.2 Cizí prvek v pracovněprávních vztazích

V pracovněprávních vztazích dochází k výskytu cizího prvku typicky v následujících situacích:

- „*subjektem právního vztahu je cizí státní příslušník nebo zahraniční právnická osoba, či subjekt má bydliště nebo sídlo v cizině,*
- *obsah, tedy vzájemná práva a povinnosti mají vztah k zahraničí, tak například místo výkonu práce v cizině, častá změna výkonu práce v mezistátním měřítku, nebo výkon práce „mimo pracoviště“,*
- *ke skutečnosti právně významné pro vznik, změnu nebo zánik pracovněprávního vztahu došlo v zahraničí,*
- *objekt (předmět) právního vztahu má vztah k zahraničí.*“¹²

Výše uvedený výčet je demonstrativní a zohledňuje pouze formální pojetí právního vztahu s cizím prvkem, které samo o sobě nemusí stačit k aplikaci specifických pravidel. Dle doktríny českého mezinárodního práva soukromého je nutné brát v potaz ještě materiální pojetí (hledisko) – kritérium významnosti, které znamená, že o konkrétní právní vztah s cizím prvkem jde zásadně jen tehdy, pokud cizí prvek v něm je dostatečně významný, tj. ne zjevně zanedbatelný.¹³ V zájmu zachování právní jistoty není účelné ani žádoucí, aby se na právní vztahy se

¹⁰ MAGNUS, U., MANKOWSKI, P. *European Commentaries on Private International Law ECPII. Commentary. Volume III. Rome II Regulation*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2019, s. 75.

¹¹ ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nářízení Řím I a Nářízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 19–20.

¹² PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 156.

¹³ KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 24.

zanedbatelným cizím prvkem nahlíželo jinak než na právní vztahy, které se běžně realizují na území jednoho státu.

Kritérium významnosti se bude posuzovat v každém právním oboru zvlášť. U pracovněprávních vztahů je jednou ze základních zásad ochrana zaměstnance jako slabší smluvní strany. Důležité je zmínit, že zásada ochrany zaměstnance je aktivní i v kolizním právu. Zaměstnanec by neměl být aplikací cizího práva zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní normy jeho domovského právního řádu. Za zásadně zanedbatelný cizí prvek se v pracovním právu považuje místo učiněného právního jednání (např. uzavření pracovní smlouvy v zahraničí) nebo místo nikoliv obvyklého výkonu práce (např. jednorázová pracovní cesta do zahraničí).

Příklad. Nevýznamný cizí prvek může být spatřován také v případě uzavření pracovního poměru mezi českým zaměstnancem a českou společností (s.r.o.), i když bude tvořena výhradně zahraničními společníky¹⁴. Nebo v případě uzavření pracovní smlouvy v cizím jazyce, pokud bude ve všech ohledech jasné, že má tuzemský režim.

Zaměstnanec má být uchráněn před rozštěpením jeho smluvního statutu do podoby, že by se jeho práva a povinnosti v rámci pracovněprávního vztahu posuzovaly podle více právních řádů, což by vedlo k ohrožení jeho postavení a snížení jeho právních jistot. Zaměstnavatelé by takovou skutečnost mohli využívat ku svému prospěchu tím, že by se snažili aplikovat ten právní řád, který by zrovna v danou chvíli vyhovoval jejich zájmům.¹⁵ Taková situace by se dostávala do střetu s ochrannářskou funkcí pracovního práva a celkově tato situace, by byla pro obě strany poněkud nepřehledná. Přesto k určitému štěpení smluvního statutu dochází při volbě práva.

Cizí prvek je velmi často spatřován v subjektu zaměstnance, který má cizí státní příslušnost. O tomto je podrobněji pojednáno ve třetí kapitole týkající se zaměstnávání cizinců, nicméně je v rámci obecného výkladu na místě uvést, koho lze považovat za cizince, koho za českého občana v případě dvojího státního občanství nebo pochybností o státní příslušnosti.

Za cizince se dle § 26 odst. 1 ZMPS považuje fyzická osoba, která není státním občanem ČR. Naproti tomu zahraniční právnickou osobou se rozumí

¹⁴ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 22.

¹⁵ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 156.

právní osoba, která má sídlo mimo území ČR. Postavení cizinců v oblasti pracovního práva upravují jiné předpisy, o kterých je pojednáno později.

Ustanovení § 28 ZMPS upravuje případy, kdy jedinec má jak občanství ČR, tak občanství jiného státu. Pokud je osoba v rozhodné době občanem ČR, je rozhodné české občanství, i když tuto osobu zároveň za svého občana považuje jiný stát. To znamená, že při konkurenci více státních občanství je dána přednost občanství vlastního státu. Situaci, kdy má jedinec více státních občanství, ale není občanem ČR, řeší odst. 2 citovaného ustanovení. V takovém případě se použije pravidlo, že se uplatní občanství, které získal jako poslední. Existuje však z tohoto pravidla výjimka, která se vztahuje na případy, kdy má jedinec vůči jednomu z těchto států výraznější vazbu (např. trvale v něm žije). V takovém případě se jedinec považuje za občana tohoto státu, ke kterému má větší vazbu. Tento případ umožňuje brát v úvahu skutečné vztahy a poměry jednotlivce při stanovení jeho rozhodného státního občanství. Osoba, u které nelze v rozhodné době určit státní příslušnost, se bere v úvahu jako občan státu, kde měla v té době trvalé bydliště, nebo pokud to nelze určit, jako občan státu, kde se tehdy zdržovala. Pokud ani to nelze zjistit, považuje se tato osoba za občana ČR.

1.3 Mezinárodní právo soukromé

Pro úpravu právních vztahů se vztahem k zahraničí vznikl samotný právní obor – mezinárodní právo soukromé, které je nutné vnímat i pro pracovněprávní vztahy.

Důvodem vzniku tohoto oboru byla potřeba specifického přístupu k právním vztahům s cizím prvkem. Kdyby se na právní vztahy s cizím prvkem nahlíželo stejně jako na právní vztahy bez cizího prvku, mělo by to neblahé důsledky pro jejich subjekty, odporovalo by to jejich představám, narušovalo by to jejich právní jistotu, v případě sporu by záleželo na tom, ve kterém státě by se rozhodovalo (problém zvaný „*forum shopping*“). Mezinárodního právo soukromé v neposlední řadě napomáhá mezinárodní spolupráci a dialogu mezi zainteresovanými subjekty.¹⁶

¹⁶ KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 26.

Úkolem mezinárodního práva soukromého je kromě dalších záležitostí zejména:

- a) určení rozhodného práva,
- b) určení pravomoci soudu,
- c) stanovení podmínek uznávání a výkonu cizích soudních rozhodnutí.

Mezinárodní právo soukromé je součástí právního řádu zásadně každého státu. Zásadně každý stát má „svébytné“ mezinárodní právo soukromé. Všeobecná definice zní, že se jedná o obor, který tvoří „*souhrn zvláštních právních norem, které upravují výlučně soukromoprávní (tj. občanské, obchodní, ale i pracovněprávní) vztahy s cizím prvkem, včetně právních norem upravujících postup soudů, jiných orgánů a účastníků, případně i jiných osob, a vztahy mezi nimi vznikající v řízení o soukromoprávních věcech, v němž je obsažen cizí prvek.*“¹⁷ Dle převládajícího názoru odborné veřejnosti¹⁸ se do mezinárodního práva soukromého zařazuje také mezinárodní civilní právo procesní. Vztah hmotného a procesního práva je v mezinárodním právu soukromém mnohem užší, než je tomu u ostatních právních oborů (např. práva občanského). Důkazem takového úzkého vztahu je i český ZMPS, který je jak hmotněprávním, tak procesním právním předpisem. Důvodem je skutečnost, že jen výjimečně půjde o řízení s cizím prvkem, pokud samotný předmět řízení cizí prvek neobsahuje, např. stane se tehdy, když bude potřeba provést určitý procesní úkon v zahraničí.

Mezinárodní právo soukromé je charakteristické množstvím pramenů právní úpravy různého původu. Název může napovídat, že mezinárodní právo soukromé je tvořeno výlučně mezinárodními předpisy. Jenže tak tomu není. Název je zavádějící, ale již tradiční. Tento obor je tvořen právními předpisy národního, mezinárodního i unijního původu. Setkáme se např. se zákony, mezinárodními smlouvami, nařízeními a směrnicemi EU. Základním pramenem českého mezinárodního práva soukromého je ZMPS. K příkladům mezinárodní úrovně lze zmínit mnohostranné mezinárodní smlouvy, např. Římská úmluva, nebo dvoustranné mezinárodní smlouvy, např. smlouvy o právní pomoci (třeba Smlouva o právní pomoci mezi ČR a Ukrajinou). V posledních letech mezinárodní

¹⁷ ROZEHNALOVÁ, N., DRLIČKOVÁ, K., KYSELOVSKÁ, T., VALDHANS, J. *Úvod do mezinárodního práva soukromého*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 21.

¹⁸ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 23.

právo soukromé „nabobtnává“ o unijní předpisy, hovoří se o jeho europeizaci. Je to důsledek členství ČR v EU a důsledek vzniku již samostatného, etablovaného právního oboru – evropské mezinárodní právo soukromé, které se vydělilo z evropského soukromého práva. Příkladem právního předpisu tohoto oboru je třeba nařízení Řím I nebo nařízení Brusel I bis.

Evropské mezinárodní právo soukromé tvoří normy mezinárodního práva soukromého, které jsou dílem konsensu členských států EU, a to za účelem naplňování cílů stanovených v základních (primárních) dokumentech.¹⁹ Právě prameny evropského mezinárodního práva soukromého jsou pro pracovníprávní otázky zvláště důležité a je jim věnován zevrubný výklad v druhé kapitole práce v souvislosti s určením rozhodného práva a pravomoci soudu.

1.3.1 Zvláštní právní normy

Mezinárodní právo soukromé je také charakteristické zvláštními normami, resp. metodami, kterými dochází k úpravě právních vztahů s cizím prvkem. V rámci mezinárodního práva soukromého se nejčastěji vyskytují:

- a) kolizní normy,
- b) přímé hmotněprávní normy,
- c) procesní normy.

1.3.1.1 Kolizní normy

Tyto normy samy neupravují věcně práva a povinnosti subjektů právního vztahu. Kolizní norma však odkazuje na použití jiné normy s hmotněprávní úpravou, od které se již svá práva a povinnosti adresát dozví. Kolizní norma žádné pravidlo chování nestanoví, ale až teprve společně s jinou hmotněprávní normou, na kterou odkazuje, vytváří pravidlo chování. Kolizní normy při svém odkazu nijak nezohledňují obsah věcných norem dotčených právních řádů ani výsledek jejich použití. Pro kolizní normy jsou věcné normy z dotčených právních řádů vzájemně rovné.²⁰ Jejich název je odvozen od slova kolize, protože se užívají v případě střetu

¹⁹ [online]. [cit. 2023-01-09]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/evropske-mezinarodni-pravo-soukrome-61259.html>.

²⁰ KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 39.

(kolize) právních řádů. Svojí povahou se jedná spíše o takové „normy o normách“. Strukturu kolizní normy tvoří dvě části:

- a) rozsah – okruh právních otázek, na které se norma vztahuje;
- b) navázání – provádějící pomocí kolizního kritéria (též označovaného jako hraniční určovatel) propojení s rozhodným právním řádem.

Příklad kolizní normy. Čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I: „Individuální pracovní smlouva se řídí právem zvolenými stranami v souladu s článkem 3.“

V uvedeném příkladu rozsah představuje „*individuální pracovní smlouva*“ a navázání tvoří slova „*se řídí právem zvolenými stranami*“. Kolizní kritérium je volba práva.

Vedle obecně uplatnitelného kolizního kritéria volby práva (*lex electa*) existují další kritéria. Pro pracovní právo je dále směrodatné zejména:

- a) místo obvyklého výkonu práce (*loxi loci laboris*),
- b) místo provozovny, která zaměstnance zaměstnala (*lex filiae*),
- c) právo místa soudu či úřadu (*lex fori*).²¹

1.3.1.2 Přímé hmotněprávní normy

Naproti kolizním normám existují přímé normy. Přímá norma sama upravuje věcně práva a povinnosti subjektů, sama stanoví hmotněprávní úpravu. Přímé normy se užije bezprostředně, bez předchozí aplikace (odkazu) kolizní normy. Od jiných hmotněprávních norem se přímé normy odlišují tím, že upravují výlučně soukromoprávní vztahy s cizím prvkem. Přímé normy jsou ve vztahu ke kolizním speciální a kolizní normy se použijí jen tehdy, pokud daná otázka není upravena „přímo“ prostřednictvím přímých norem.²²

Příklad přímé normy. § 26 odst. 2 ZMPS: „Cizinci a zahraniční právnické osoby mají v oblasti svých osobních a majetkových práv, pokud tímto zákonem nebo jiným právním předpisem není stanoveno něco jiného, stejná práva a stejné povinnosti jako státní občané České republiky a české právnické osoby.“

Přímé normy jsou typicky obsaženy v mezinárodních smlouvách. Takovým příkladem je ve vztahu k pracovnímu právu, resp. ve vztahu k řidičům, Evropská

²¹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 156.

²² KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 44.

dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR). Jde o mnohostrannou mezinárodní smlouvu, která je součástí právního řádu ČR. Jejím cílem je podpořit rozvoj a zlepšení mezinárodní osobní a nákladní silniční dopravy tím, že stanoví podmínky ohledně bezpečnosti silničního provozu, jakož i další podmínky v mezinárodní silniční dopravě. Upravuje např. maximální týdenní a denní dobu řízení, minimální týdenní a denní dobu odpočinku, bezpečnostní přestávky během jízdy.

***Příklad přímé normy.** Čl. 7 odst. 1 AETR: „Po čtyřech a půl hodinách řízení musí mít řidič přestávku nejméně 45 minut, pokud nezačíná dobu odpočinku.“*

1.3.1.3. Procesní normy

Do mezinárodního práva soukromého, jak již bylo uvedeno, se v širším smyslu řadí taktéž normy upravující procesní stránku věci, resp. normy mezinárodního civilního práva procesního, které se odlišují od přímých a kolizních norem, protože řeší procesní stránku věci.²³

***Příklad procesní normy.** Čl. 22 odst. 1 nařízení Brusel I bis: „Zaměstnavatel může podat žalobu pouze u soudů toho členského státu, v němž má zaměstnanec bydliště.“*

1.3.1.4. Srovnání jednotlivých právních norem

Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem, celkově soukromoprávní vztahy, jsou často upraveny prostřednictvím kolizních norem. Důvodem je hlavně fakt, že je snazší odkázat na některou z právních úprav než vytvářet pro takové vztahy zvlášť speciální přímou úpravu.

V rámci evropské unifikace právních pravidel, jsou členské státy zásadně více schopné se dohodnout na jednotném režimu, tedy kolizních normách, než jednotné věcné úpravě práv a povinností, tedy hmotněprávních, resp. přímých normách (jednotný „zákoník práce“ spolu s jednotným „občanským zákoníkem“ v rámci práva EU je v tomto smyslu nejspíše „ve hvězdách“). Každá metoda má své pro a proti. U kolizních norem je výhodou zmíněné jednodušší vytvoření. Nevýhodou je, že kolizní norma při svém odkazu může odkázat na právní úpravu

²³ PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 6.

státu, který daný institut upravuje tak odlišně, že nevyhovuje běžným standardům práva určitého státu, či nevyhovuje cílům/standardům stanovených EU. Není výjimečností, že kolizní norma odkáže na právo členského státu, který ještě nestihl provést příslušnou směrnici EU. Tato nevýhoda se přímými normami stírá, neboť prostřednictvím přímých norem, přímou úpravou práv a povinností, může stát nebo EU přímo kontrolovat obsah práva.²⁴

Pro adresáta normy je dle autora optimálnější přímá metoda. Adresát se z přímé normy přímo dozví svá práva a povinnosti, které nemusí obtížně hledat v právní úpravě cizího státu. Avšak nalézt shodu na vytvoření přímé normy je někdy náročné, že jediné možné řešení je vytvoření kolizní normy.

²⁴ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 45-46.

2 Určení rozhodného práva a pravomoci soudu

Aby se mohlo dojít k určení rozhodného práva a pravomoci soudu, musí se nejdříve zjistit, pod jaký právní předpis posuzovaná otázka spadá. Mezi jednotlivými předpisy platí určitá aplikační pravidla, která vychází z veřejného práva nebo jsou upravena ve společných či závěrečných ustanoveních daného předpisu.

Z aplikační přednosti je to obecně zejména přednost mezinárodních smluv před tuzemským právem. Nejedná se ve vztahu k ČR o přednost všech existujících mezinárodních smluv na světě, ale jen těch, které byly řádně vyhlášeny, a s jejichž ratifikací dal parlament souhlas (čl. 10 Ústavy ČR). Jen takové mezinárodní smlouvy jsou součástí právního řádu ČR a mají přednost před vnitrostátním právem, stanoví-li něco jiného než zákon. Z pohledu legislativní techniky je přednost smlouvy stanovena buď výslovně, nebo tak, že vnitrostátní úprava je prohlášena za subsidiární. Článek 10 Ústavy ČR stanoví přednost mezinárodních smluv před zákonem, zatímco např. § 2 ZMPS stanoví, že zákon se použije v mezích vyhlášených mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána, a přímo použitelných ustanovení práva EU. Zvláštní kategorii mezinárodních smluv obsahuje čl. 10a Ústavy ČR. Zde jsou zakotveny mezinárodní smlouvy, které přenášejí některé pravomoci státních orgánů ČR na jiný subjekt. Jde zejména o SEU a SFEU.²⁵

Dále je zde aplikační přednost práva EU před vnitrostátním právem. Tato aplikační přednost výslovně neplyne z primárního práva EU, které tvoří zakládající smlouvy, smlouvy o fungování EU apod, nýbrž plyne z příslušné judikatury SDEU. Jedná se o ono proslulé rozhodnutí SDEU ve věci *Van Gend en Loos*.²⁶ Na toto rozhodnutí navazuje další neméně proslulé rozhodnutí SDEU ve věci *Costa vs. Enel*.²⁷ Z obou rozhodnutí plynou základní zásady práva EU, a to zásada přímého účinku a přednosti. SDEU tyto zásady stvrdil dále např. rozhodnutím ve věci *Internationale Handelsgesellschaft*.²⁸

²⁵ TÝČ, V. *Úvod do mezinárodního a evropského práva*. 3., aktualiz. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Edice učebnice Právnické fakulty MU, 2018, s. 50-51.

²⁶ Rozhodnutí SDEU č. C-26/62 ve věci *N.V. Algemene Transport-en Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen* ze dne 5. 2. 1963.

²⁷ Rozhodnutí SDEU č. C-6/64 ve věci *Flaminio Costa proti E.N.E.L.* ze dne 15. 7. 1964.

²⁸ Rozhodnutí SDEU č. C-11/70 ve věci *Internationale Handelsgesellschaft mbH proti Einfuhr-und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel* ze dne 17. 12. 1970.

Soudy jednotlivých členských států musí brát v potaz unijní původ norem v tom ohledu, že v případě pochybností ohledně jejich výkladu, se mohou obrátit s předběžnou otázkou dle čl. 267 SFEU (bývalý čl. 234 SES) na SDEU. Pokud se jedná o členský soud poslední instance, tak předběžnou otázku položit musí. Povinnost obrátit se na SDEU však nemá členský soud poslední instance ve chvíli, pokud se již SDEU dotčenou otázkou zabýval a nejsou pochybnosti o jejím výkladu. Jestliže se jedná o soud nižšího stupně, je obrácení se na SDEU fakultativním, tzn. že se členský soud nižšího stupně může, ale nemusí obrátit s předběžnou otázkou na SDEU.

Jaký je vztah práva EU k mnohostranným či dvoustranným mezinárodním smlouvám, popř. dohodám, úmluvám, kterými je členský stát vázán? Či vztah mezi právními předpisy EU nebo mezinárodními smlouvami navzájem? Nelze jednoduše zevšeobecnit vzhledem ke specifickým potřebám daného právního předpisu. Nedostačující je napsat, že se uplatní pouze zásady *lex specialis derogat legi generali* či *lex posterior derogat legi priori*, jejichž aplikace většinou nečiní potíže ve vnitrostátním právu. Tyto zásady není jednoduché beze všeho aplikovat v mezinárodním právu soukromém vzhledem ke složitosti právních vztahů. O vzájemných vztazích mezi jednotlivými právními instrumenty je proto raději kvůli přesnému výkladu pojednáno individuálně v rámci daného předpisu.

K určení toho, podle jakého předpisu se bude konkrétní právní vztah řídit, je nutné, aby posuzovaná otázka vždy prošla testem působnosti daného právního předpisu. Působností se rozumí okruh společenských vztahů, v nichž se právní předpis uplatňuje. Test působnosti je ověření působnosti časové, věcné, osobní a územní. Tyto podmínky působnosti musí být vždy splněny kumulativně.²⁹

Následující výklad je věnován pramenům, které vedou k určení rozhodného práva nebo určení pravomoci soudu. Hierarchie pramenů je stanovena na základě aplikační přednosti. Proto je nejdříve pojednáno o unijních a mezinárodních pramenech, a až poté o vnitrostátní úpravě, která se použije jako poslední, a to ve chvíli, kdy posuzována otázka není upravena přednostně na jiné úrovni.

²⁹ ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nářízení Řím I a Nářízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 12.

2.1 Nařízení Řím I

2.1.1 Obecná charakteristika a působnost

Nařízení Řím I představuje stěžejní právní předpis pro soukromoprávní vztahy s cizím prvkem a je jedním z hlavních pramenů evropského mezinárodního práva soukromého. Svojí povahou jde o sekundární právní akt EU.

Nařízení je charakteristické obecnou závazností a přímou použitelností ve všech členských státech, tzn. že členské státy nařízení nemusí nijak převádět do svého právního řádu. Tím se nařízení liší od směrnice, která postrádá obecnou závaznost a přímou použitelnost. Směrnice je závazná co do cílů, kterých má být dosaženo a členské státy ji musí implementovat do své právní úpravy. Teprve až po implementaci do vnitrostátního práva je možná její aplikace.³⁰ Vyskytují se však případy, bohužel ne zcela výjimečně, kdy přímá použitelnost směrnice nastává i bez implementace. Stane se tak ve chvíli, kdy členský stát neprovede směrnicí do svého práva včas, tak potom nastává tzv. vertikální přímý účinek směrnice.³¹

Nařízení Řím I je právní předpis unifikující relativně komplexním způsobem kolizní normy v oblasti smluvních závazků. Cílem nařízení je, aby se smluvní vztahy s cizím prvkem řešily shodně podle jednoho kolizního předpisu, podle kterého by se určilo stejné právo. Cílem nařízení je také odstranit bariéry mezi členskými státy a napomoci řádnému fungování vnitřního trhu, tj. napomoci volnému pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu. Význam má i pro individuální pracovněprávní vztahy.

Vedle nařízení Řím I paralelně existují další unifikující nařízení, např. nařízení Řím II, které obsahuje kolizní normy pro mimosmluvní závazkové vztahy s cizím prvkem. Obě nařízení mají svůj procesní odraz v nařízení Brusel I bis, ke kterému je věnován výklad v rámci pravomoci soudu. Unifikující nařízení tvoří ucelený systém a jsou si navzájem komplementární, pojmy z nich se vykládají jednotně a autonomně ve vztahu k vnitrostátním právním řádům.

Nařízení Řím I obsahuje 29 článků, které jsou rozděleny do čtyř kapitol (Oblast působnosti, Jednotná pravidla, Ostatní ustanovení, Závěrečná ustanovení).

³⁰ Srov. např. TÝČ, V. *Úvod do mezinárodního a evropského práva*. 3., aktualiz. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Edice učebnice Právnické fakulty MU, 2018, s. 82-83.

³¹ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 43.

K nařízení je připojena poměrně rozsáhlá preambule čítající 46 odstavců. Preambule je nikoliv normativním textem, ale interpretačním vodítkem. Už z preambule je zřejmé, že se nařízení vztahuje na určité pracovněprávní vztahy, a že k nim přistupuje s respektem k zásadě ochrany zaměstnance. Pro pracovní právo mají význam zejména odst. 23 a 34 až 36 preambule. Preambule zmiňuje také vztah ke směrnici týkající se vysílání pracovníků, ke které zaujímá defenzivní postoj.³²

2.1.1.1 Historický exkurz

V 60. letech 20. století byla podepsána Bruselská úmluva, která sloužila jako počátek tvorby jednotného a unifikovaného kolizního práva pro smluvní závazkové vztahy. Tato úmluva byla podepsána členskými státy EHS a vstoupila v platnost v roce 1973. Pomocí autonomní interpretace Bruselské úmluvy SDEU byl vytvořen katalog základních pojmů a jejich definic, které musí být používány jednotně ve všech předpisech v oblasti justiční spolupráce.

Nařízení Řím I vychází z Římské úmluvy, která byla uzavřena mezinárodní smlouvou mezi členskými státy ES. Římská úmluva byla otevřená k podpisu v Římě dne 19. června 1980. Vzhledem ke své povaze přestala být účinnou při rozšiřování ES/EU, a proto byly v roce 2002 zahájeny práce na transformaci této úmluvy do podoby nařízení. V roce 2005 byl představen konečný návrh textu nařízení, který byl po dalších diskusích upraven do současné podoby nařízení Řím I.³³ Nařízení Řím I se od Římské úmluvy obsahově nikterak radikálně neliší, změny jsou dílčí, došlo zejména k zpřesnění textace a precizaci textu.³⁴ Nařízení Řím I je možné hodnotit jako přehlednější a přesnější. Oba římské instrumenty jsou, i přes mírně odlišnou konstrukci ustanovení a některé odchylky ve formulacích, postaveny na stejných pravidlech pro určení rozhodného práva, které fungují na stejném mechanismu, tzn. v drtivé většině případů aplikovaná pravidla povedou k určení stejného práva.³⁵

³² KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 109-110.

³³ ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 14–15.

³⁴ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 6. 2022, sp. zn. 31 Cdo 833/2022.

³⁵ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 134.

2.1.1.2 Věcná působnost

Věcná působnost nařízení je stanovena v čl. 1, kde je působnost vymezena pozitivně i negativně. Co se týká pozitivního vymezení, nařízení se vztahuje na smluvní závazkové vztahy podle občanského a obchodního práva v případě kolize právních řádů. K vymezení pojmu „*věc občanská a obchodní*“ je nutné využít judikaturu SDEU.³⁶ Kolize právních řádů představuje cizí prvek. Z hlediska negativního vymezení, se nařízení nevztahuje zejména na věci daňové, celní a správní s tím, že se jedná o demonstrativní výčet veřejnoprávních záležitostí, které nespádají do působnosti nařízení. V druhé řadě se nařízení nevztahuje na další věci taxativně uvedené ve druhém odstavci téhož článku, např. nařízení se nevztahuje na závazky vyplývající z předmluvního jednání. Obecně lze shrnout, že se nařízení nevztahuje na věci, které jsou řešené na jiné úrovni nebo na věci, pro které nebyla nalezena shoda.

Pro všechny pojmy uvedené v nařízení platí, že musí být vykládány autonomně, v souladu s cíli a účelem unifikované úpravy a bez ohledu na konkrétní právní řád.³⁷ Z hlediska interpretace článků z nařízení je možné využít rozhodnutí SDEU týkající se Bruselské úmluvy, Římské úmluvy, nařízení Brusel I a Brusel I bis. Unifikovaná právní úprava je totiž vzájemně propojená, jak již stanoví odst. 7 preambule k nařízení Řím I, podle kterého musí být věcná působnost a ustanovení Řím I v souladu s nařízením Řím II a nařízením Brusel I.³⁸

2.1.1.3 Časová působnost

Nařízení se použije na smlouvy uzavřené ode dne 17. prosince 2009, nepůsobí tedy retroaktivně. Na smlouvy uzavřené od 1. července 2006 do 16. prosince 2009 se pro ČR použije Římská úmluva. U smluv uzavřených do 30. června 2006 se bez existence mnohostranných či dvoustranných mezinárodních smluv pro ČR užije tehdy účinného ZMPSaP.

Pro lepší přehlednost k časové působnosti je uvedena tabulka. Starší právní předpisy nejsou jen historickým pozůstatkem, stále jsou v některých případech

³⁶ Např. rozhodnutí SDEU č. C-271/00 ve věci *Gemeente Steenberghe proti Luc Baten* ze dne 14. 11. 2002.

³⁷ Rozhodnutí SDEU č. C-29/76 ve věci *LTU proti Eurocontrol* ze dne 14. 10. 1976.

³⁸ ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 16.

směrodatné, nicméně jejich použitelnost bude v příštích letech stále více klesat a jejich význam bude stále více marginální.

Tabulka č. 1 časová působnost

| Datum uzavření smlouvy | Použitelný právní předpis |
|-------------------------------|---------------------------|
| Do 30. 6. 2006 | ZMPSaP |
| Od 1. 7. 2006 do 16. 12. 2009 | Římská úmluva |
| Od 17. 12. 2009 | Nařízení Řím I |

2.1.1.4 Prostorově-personální působnost

Nařízení se vztahuje na všechny členské státy kromě Dánska (pro Dánsko je z důvodu tzv. opt-outu stále směrodatná Římská úmluva). Nařízení se dle čl. 2 vyznačuje tzv. univerzální použitelností s extra-unijním účinkem, tzn. že za rozhodné právo může být zvoleno i právo nečlenského státu (např. právo izraelské, ruské, právo státu Washington). Nařízení upravuje také závazky, do kterých je cizí prvek vnesen subjektivně, na základě vůle stran (čl. 3 odst. 3).

***Příklad.** V souladu s nařízením tak bude situace, ve které se francouzský zaměstnavatel a německý zaměstnanec pracující v Basileji dohodnou, že se jejich pracovní poměr řídí švýcarským právem. A pokud by se tyto strany rozhodné právo nezvolily, tak by se pracovní poměr – s ohledem na obvyklé místo výkonu práce, řídil právě švýcarským právem (i když se nejedná o právo žádného členského státu EU).³⁹*

Osobní působnost nařízení zvláště nevymezuje, uplatní se univerzálně s účinkem *erga omnes*.

2.1.1.5 Vztah k ostatním právním předpisům

Vztah k ostatním právním instrumentům nalezneme v čl. 23–25 nařízení Řím I.

Kromě čl. 7 není nařízením dotčeno použití práva EU, které ve zvláštních oblastech stanoví kolizní normy pro smluvní závazkové vztahy (vztah k právu EU).

³⁹ KADLECOVÁ, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 111.

Nařízení Řím I nahrazuje v členských státech Římskou úmluvu až na případy, které používají schválenou výjimku. Jakýkoliv odkaz na Římskou úmluvu se považuje za odkaz na nařízení Řím I (vztah k Římské úmluvě).

Důležité postavení zaujímá čl. 25 (vztah k mezinárodním smlouvám), kde je stanoveno, že nařízením Řím I není dotčeno použití mezinárodních úmluv (typicky např. smlouvy o právní pomoci), jejichž stranou je jeden nebo více členských států a které stanoví kolizní normy pro smluvní závazkové vztahy. Dále je upraveno, že platí přednostní použití nařízení ve vztahu k mezinárodním úmlouvám uzavřeným výlučně mezi dvěma či více členskými státy v rozsahu, ve kterém se týkají oblastí upravených nařízením Řím I. Cílem této přednosti je zaručit unifikaci pravidel mezi členskými státy.

Následující kapitoly jsou komentářem těch článků z nařízení, které mají pro individuální pracovněprávní vztahy největší význam.

2.1.2 Pojem individuální pracovní smlouvy

Článek 8 nařízení Řím I obsahuje kolizní úpravu (obligační statut) pro individuální pracovní smlouvy. Pojem „*individuální pracovní smlouva*“ je obsažen také v nařízení Brusel I bis. Tento pojem by měl být vykládán v rámci práva EU jednotně a autonomně, tj. nezávisle na právních úpravách jednotlivých států, tj. bez propojení na konkrétní právní řád určitého státu.⁴⁰ Pojem „*individuální pracovní smlouva*“ z práva EU tak není obsahově totožný s pojmem pracovní smlouva ze ZP či s jakýmkoliv jiným národním pojmem. Evropské vymezení to národní překrývá, resp. ho přesahuje. Těžko si lze představit situaci, ve které by národní právní řád označil nějaký případ za individuální pracovněprávní vztah a takový vztah by nespadal do působnosti nařízení.⁴¹ Taková situace by odporovala cílům nařízení, proto je patrný značný široký záběr regulace a SDEU dlouhodobě směřuje k extenzivnímu výkladu tohoto pojmu. Jde o to subsumovat případy, které by mohly spadat pod judikaturní evropské vymezení „*individuální pracovní smlouva*“, bez ohledu na to, jak je daný právní vztah z národní úpravy formálně označen.

⁴⁰ Viz např. rozhodnutí SDEU č. C-29/10 ve věci *Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství* ze dne 15. 3. 2011, bod 32.

⁴¹ ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 152.

Z pohledu českého práva je rozdílem, že české pracovní právo z hlediska vymezení pracovní smlouvy směřuje k formě převažujícího vzniku pracovní smlouvy – dvoustranné právní jednání⁴², evropské právo směřuje spíše k obsahu právního vztahu, pracovnímu poměru jako takovému.⁴³

Pod pojem „*individuální pracovní smlouva*“ se prakticky podřazují individuální pracovněprávní vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Do působnosti článku 8 tak budou dle judikatury SDEU⁴⁴ spadat vztahy, kdy:

- a) *„zaměstnanec je fyzická osoba, která osobně vykonává práci pro zaměstnavatele,*
- b) *zaměstnanec práci vykonává dle pokynů zaměstnavatele a zaměstnavatel práci kontroluje (absentuje svoboda rozhodování týkající se způsobu realizace práce),*
- c) *zaměstnanec práci vykonává po určitou a určenou dobu a po tuto dobu je začleněn do organizačního rámce (schématu) zaměstnavatele;*
- d) *práci vykonává za odměnu,*
- e) *pro pozici zaměstnance je charakteristická určitá míra ekonomické a sociální vázanosti (závislosti).“⁴⁵*

Výkon závislé práce pro zaměstnavatele zahrnuje práci zaměstnance na základě pokynů a pod kontrolou zaměstnavatele. To znamená, že zaměstnanec je vázán instrukcemi zaměstnavatele a pracuje v organizačním schématu, které je vytvořeno a řízeno zaměstnavatelem (*contract of service*). Zaměstnavatel má také možnost určovat dobu, kdy bude práce vykonávána. Tato práce se liší od činnosti na základě smlouvy o dílo (*contract for service*), kde zhotovitel si volí způsob výkonu sám.⁴⁶

Může být někdy dosti sporné, co vše se řadí do působnosti článku 8. Lze říci, že panuje většinová shoda nad tím, že do působnosti se řadí vztahy, u kterých

⁴² Srov. § 33 odst. 1 ZP.

⁴³ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 76-77.

⁴⁴ Srov. např. rozhodnutí SDEU č. C-266/85 ve věci *Hassan Shenavai proti Klaus Kreischer* ze dne 15. 1. 1987.

⁴⁵ ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 153.

⁴⁶ ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 153.

chybí např. písemná forma a jiné právní vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, z pohledu českého práva se bude jednat např. o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁴⁷ Shoda panuje také nad tím, že úprava bude dopadat i na neplatné pracovní smlouvy, které již byly plněny, resp. na jejichž základě byla provedena práce. Úprava se může dle Bělohlávka⁴⁸ také vztahovat i na právní vztahy mezi manželi či rodiči a dětmi (výpomoc v rodinné firmě), vztahy výučního charakteru, činnost praktikantů nebo dobrovolníků, i když nebude naplněn znak odměňování.

Do věcné působnosti naopak s ohledem na vymezení „*individuální*“ nebudou patřit kolektivní pracovní vztahy, vyplývající z kolektivních smluv a vznikající mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů, či vztahy na úseku zaměstnanosti nebo vztahy sociálního zabezpečení. Vyloučení z aplikace nařízení budou také (až na některé specifické výjimky) diplomaté, konzulární pracovníci, zaměstnanci mezinárodních organizací, neboť jejich práva a povinnosti se budou posuzovat podle příslušných mezinárodních úmluv (přímých norem).⁴⁹

2.1.3 Kritéria pro určení rozhodného práva

Článek 8 nařízení Řím I obsahuje celkem tři kolizní kritéria a speciální únikovou doložku. Hierarchie je stanovena následovně:

- a) volba práva (odstavec 1),
- b) právo země, v níž, případně z níž, dochází k obvyklému výkonu práce (odstavec 2),
- c) právo země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala (odstavec 3),
- d) úniková doložka (odstavec 4).

Další výklad je věnován jednotlivým kolizním kritériím, z nichž nejčastější a nejtýpčtější z nich je volba práva a místo obvyklého výkonu práce. U profesí, u kterých nelze nalézt místo obvyklého výkonu práce, je směrodatné místo, kde se nachází provozovna zaměstnavatele, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

⁴⁷ Srov. § 74–77 ZP.

⁴⁸ Srov. BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1219.

⁴⁹ Srov. BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1240.

V článku 8 je také zakotvena úniková doložka, její využití však bude, stejně jako u kolizního kritéria provozovny zaměstnavatele, nikoliv příliš časté.

2.1.3.1 Volba práva

Primárním kolizním kritériem je volba práva. Pracovní smlouva se řídí právem, které si strany, tedy zaměstnanec a zaměstnavatel, zvolí. Pokud si právo nezvolí, nastupují další kritéria určení rozhodného práva dle stanovené hierarchie. Volba práva je tradičním institutem mezinárodního práva soukromého, který se často využívá v oblasti smluvních vztahů, jak u těch standardních vztahů, tak speciálních, které se vyznačují nerovným postavením účastníků a ochranou slabší strany (např. zaměstnance či spotřebitele). Podle Rozehnalové⁵⁰ je volba práva základním a preferovaným způsobem úpravy v oblasti smluvních závazků podle nařízení Řím I.

V obecné rovině je volba práva upravena již v článku 3 nařízení Řím I. Vzhledem k principu univerzality s extra-unijním účinkem nejsou strany při volbě práva omezeny na právo některého ze členských států EU, ale mohou si zvolit jaké právo chtějí – tj. jakékoliv právo existujícího státu. Cizí prvek může být vnesen do právního vztahu subjektivně, tedy prostřednictvím volby práva, i když se bude jednat čistě o vnitrostátní vztah.⁵¹

***Příklad.** Český zaměstnavatel se dohodne s českým zaměstnancem pracujícím v ČR, že se jejich pracovní poměr bude řídit izraelským právem. Taková situace je možná, avšak volba práva bude omezena právem, se kterým je nejužší spojena, tj. českým. (čl. 3 odst. 3 nařízení Řím I).⁵²*

Volba práva může být učiněna:

- a) explicitně (výslovně),
- b) implicitně (vyjádřena nepřímo).⁵³

V zájmu zachování právní jistoty je lepší provést volbu výslovně, tzn. výslovně napsat, že se daný pracovní poměr řídí určitým právem, popř. v jakém

⁵⁰ ROZEHNALOVÁ, N. *Závazky se smluv a jejich právní režim (se zvláštním zřetelem na evropskou kolizní úpravu)*. Brno: MU, 2010, s. 76.

⁵¹ Čl. 3 odst. 3 a 4 nařízení Řím I.

⁵² KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 117.

⁵³ Čl. 3 odst. 1 nařízení Řím I.

rozsahu. Z hlediska implicitní volby práva musí volba práva vyplývat z ustanovení pracovní smlouvy nebo z okolností daného případu (odkazy na právní ustanovení daného právního řádu, existence specifických institutů, které zná pouze dotyčný právní řád apod.). Samotný jazyk uzavření pracovní smlouvy nejspíše neobstojí, ale může být indikací, že se pracovní poměr řídí cizím právem.⁵⁴

***Příklad.** Právní smlouva nese název „Pracovní smlouva“. Název může napovídat, že pracovní poměr má vztah ke slovenskému právu.*

Je třeba říct, že je nutné vždy zvážit individuálně všechny relevantní okolnosti a případné náznaky záměru stran. Teprve na základě tohoto vyhodnocení, je možné uvažovat, zda došlo k volbě určitého práva či nikoliv.⁵⁵

Volba práva se může týkat celé pracovní smlouvy nebo jen její části, může být změna nebo učiněna dodatečně.⁵⁶ Dle Kadlecové⁵⁷ však s ohledem na praktické komplikace v oblasti pracovněprávních vztahů příliš využíváno těchto možností nebude.

Článek 8 odst. 1 je speciální vůči obecnému článku. Pravidlo *lex specialis derogat legi generali* se zde uplatní mezi dvěma ustanoveními. Speciální je v tom ohledu, že pamatuje na ochranu zaměstnance jako slabší smluvní strany. Ochrana je zajištěna v tom smyslu, že volba práva nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od kterých se nelze smluvně odchýlit (kogentní ustanovení) podle práva, kterého by se v případě neexistence volby použilo, tj. podle práva dle zbývajících pravidel v čl. 8.

U volby práva v případě pracovní smlouvy tedy bude docházet k určité komparaci práva zvoleného a práva, které by bylo aplikováno bez existence volby práva, tedy buď práva místa obvyklého výkonu práce či práva místa, kde se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Rozlišuje se tedy právo zvolené (aplikované) a právo jinak aplikovatelné zaručují zaměstnanci ochranu v podobě jemu nejvíce známému právnímu řádu (princip nejužšího spojení). Komparace může představovat poměrně obtížný úkol. Existují různé způsoby, jak porovnávat

⁵⁴ Srov. ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nariadení Řím I a Nariadení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 20.

⁵⁵ BŘÍZA, P. *Volba práva a volba soudu v mezinárodním obchodě*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 42.

⁵⁶ Čl. 3 odst. 1 a 2 nařízení Řím I.

⁵⁷ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 119.

právo zvolené a právo jinak aplikovatelné. Jedním z nich je porovnávání jednotlivých ustanovení, která poskytují zaměstnancům ochranu. Tento přístup může vést k maximální ochraně zaměstnance, ale zároveň by to mohlo být pro zaměstnavatele velmi nepříznivé. Jedná se o problém zvaný „*pick cherries out of the cake*“.⁵⁸ Zaměstnanec si potom vybírá pouze v překladu „třešničky z dortu“, resp. ta konkrétní ustanovení z jinak aplikovatelného právního řádu, která jsou jemu vyhovující (v tuzemsku je problém zvaný jako *rozinková teorie*). Navíc to není cílem nařízení Řím I, které usiluje o adekvátní ochranu⁵⁹, nikoliv absolutní ochranu zaměstnance.⁶⁰ Cílem je vyvážit tento asymetrický právní vztah, nikoliv ho výrazně převážít na jednu či druhou stranu. Druhým způsobem je srovnávání právních systémů jako celků, což je prakticky nemožné, protože to vyžaduje důslednou znalost obou právních řádů. Třetím způsobem je komparace skupin relevantních norem pro danou situaci, což je kompromisní přístup a dle názoru odborníků⁶¹ hodnocen jako nejvhodnější.

Mezi ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit, a která budou předmětem komparace budou spadat např. typicky ustanovení týkající se: skončení pracovního poměru, práce přesčas, délky pracovní doby a dovolené, placené dovolené, platby během nemoci, délky a platby během rodičovské dovolené, srážky ze mzdy, zacházení v případě nemoci, rodičovství, normy chránící určité skupiny zaměstnanců dle věku, těhotné ženy, problematika bezpečnostních pravidel.⁶² Určitá kogentní ustanovení se můžou překrývat s imperativními ustanoveními, která jsou užší.⁶³

Závěrem možno shrnout, že pokud je zvoleno právo, a právo jinak aplikovatelné je právem, které obsahuje velké množství kogentních norem (např. české pracovní právo), představuje to dost podstatné limity pro volbu práva. Je pak otázkou, zda není na místě smluvních stran zvolit jiné kolizní kritérium. Je to však

⁵⁸ BOGDAN, M. *Concise Introduction to EU Private International Law. 4th edition*, Europa Law Publishing, 2019, s. 134.

⁵⁹ GIULIANO M., LAGARDE P., Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations, Official Journal, C 282, ze dne 31. 10. 1980.

⁶⁰ Rozhodnutí SDEU č. C-64/12 ve věci *Anton Schlecker proti Mellita Josefa Boedeker* ze dne 12. 9. 2013, bod 34.

⁶¹ Srov. ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 156-157.

⁶² Srov. PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 167–168.

⁶³ Viz odst. 37 preambule nařízení Řím I: „Pojem „*imperativní ustanovení*“ je třeba odlišit od výrazu „*ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit*“, a je třeba jej vymezit úžeji.“

čistě na jejich vůli, nelze popřít volbu práva jako jeden z tradičních institutů mezinárodního práva soukromého, resp. soukromého práva. Smluvní strany by však měly vzít v potaz skutečnost, že volba práva v pracovněprávních vztazích vede ke štěpení smluvního statutu, že potom dochází k vzájemnému porovnávání práva aplikovaného a práva jinak aplikovatelného.

2.1.3.2 Místo obvyklého výkonu práce

Místo obvyklého výkonu práce je prvním náhradním kolizním kritériem v případě, že nedojde k určení rozhodného práva na základě volby práva. Jeho podstata tkví v tom, že pracovní smlouva se řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění pracovní smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Místo obvyklého výkonu práce je také prvním kritériem pro komparaci s právem zvoleným. Jedná se o kritérium, které je většině zaměstnancům nejbližší, protože reflektuje místo, kde obvykle vykonávají práci. Jedná se také často o místo, v jehož blízkosti mají zaměstnanci své bydliště. Naproti tomu kritérium provozovny je bližší zaměstnavateli. Z toho důvodu SDEU dlouhodobě tenduje k extenzivnímu výkladu místa obvyklého výkonu práce, a naopak k restriktivnímu pojetí místa provozovny.⁶⁴

Nebude problém za situace, že je zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů z hlediska území statický, v takovém případě často půjde snadno zjistit místo obvyklého výkonu práce. Problémem nebudou ani krátkodobé výjezdy do zahraničí (např. jednorázová zahraniční služební cesta), neboť za změnu obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi⁶⁵, např. případ zahraničních služebních cest či dočasné vyslání. Problémem však bude, když zaměstnanec práci vykonává ve více zemích a nebude na první pohled možné určit místo obvyklého výkonu práce. Takové případy jsou však v pracovněprávních vztazích s cizím prvkem „pohříchu“ nikoliv ojedinělé.

Pojem místo obvyklého výkonu práce SDEU vykládá ve svých rozhodnutích. Existuje mnoho judikátů, které dokládají extenzivní pojetí pojmu. Nutné je zmínit rozhodnutí ve věci *Koelzsch*⁶⁶, kde SDEU podal zevrubný výklad

⁶⁴ Srov. např. rozhodnutí SDEU č. C-29/10 ve věci *Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství* ze dne 15. 3. 2011.

⁶⁵ Čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I.

⁶⁶ Rozhodnutí SDEU č. C-29/10 ve věci *Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství* ze dne 15. 3. 2011.

k místu obvyklého výkonu práce a vymezil zároveň vztah k místu provozovny zaměstnavatele. Jedná se o rozhodnutí, které se vztahuje ještě k Římské úmluvě, nicméně vzhledem ke komplementaritě unijních předpisů lze výklad použít i k nařízení Řím I. Šlo o průlomové, a i poněkud překvapující rozhodnutí.⁶⁷ Z rozhodnutí plyne, že místem obvyklého výkonu práce je také země, kde zaměstnanec plní podstatnou část svých povinností.

***Skutkové okolnosti případu.** H. Koelzsch s bydlištěm v Německu, pracoval jako řidič v nákladní mezinárodní dopravě a byl zaměstnán u společnosti Gasa založené podle dánského práva. Jeho pracovní poměr se řídil podle lucemburského práva. H. Koelzsch v rámci výkonu své práce přepravoval zboží do různých evropských zemí, převážně však do Německa, protože nákladní vozidla, kterými jezdil, měly své stanoviště v Německu. Nákladní vozidla byla registrována v Lucembursku a řidiči byli přihlášení k lucemburskému sociálnímu pojištění. H. Koelzsch dostal jednoho dne výpověď, která byla v souladu s lucemburským právem, avšak nebyla v souladu s německým právem, tedy podle práva země, kde trávil při plnění pracovních úkolů nejvíce času. H. Koelzsch se dovolával neplatnosti takové výpovědi a uplatnění norem německého práva, tedy země, která byla jakýmsi jeho územním centrem při plnění pracovních úkolů. SDEU vzal v potaz jeho argumenty a rozhodl v jeho prospěch a to tak, že se smlouva musí řídit kogentními ustanoveními dle německého práva. Rozhodnutí bylo v té době průlomové a umožnilo dosti extenzivní výklad pojmu místa obvyklého výkonu práce.*

Za místo obvyklého výkonu práce lze považovat místo, kde či odkud zaměstnanec zejména plní své povinnosti vůči zaměstnavateli. Pokud lze nalézt jakési centrum výkonu práce, je to možné podřadit pod místo obvyklého výkonu práce. SDEU dodal, že roli hrají další faktory, jako je místo, kde zaměstnanec tráví většinu svého času, umístění kanceláře, kde organizuje svou práci, a místo, kam se vrací po pracovních cestách do zahraničí.⁶⁸

Závěrem k tomuto kritériu lze napsat, že pokud zaměstnanec pracuje v několika státech, není možné automaticky usuzovat, že nelze použít kolizní kritérium obvyklého místa výkonu práce a místo toho použít další kritérium místa provozovny.

⁶⁷ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 117.

⁶⁸ Rozhodnutí SDEU č. C-383/95 ve věci *Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd* ze dne 9. 1. 1997.

2.1.3.3 Místo provozovny zaměstnavatele

Pokud nedojde k určení rozhodného práva na základě kritéria místa obvyklého výkonu práce, nastupuje v pořadí další kritérium, a to místo provozovny zaměstnavatele, která zaměstnance zaměstnala. Vzhledem k extenzivnímu výkladu místa obvyklého výkonu práce a restriktivnímu výkladu místa provozovny zaměstnavatele, bude použití tohoto kolizního kritéria poněkud omezené.

Takové kritérium je použitelné např. pro piloty, pracovníky na ropných plošinách, vědecké pracovníky na Antarktidě, námořní posádky lodí apod. To jsou profese, u kterých není možné určit místo obvyklého výkonu práce.⁶⁹ Uvedení pracovníci se i někdy pohybují v místech, která nepodléhají veřejné moci žádného státu, takže kritérium provozovny se jeví jako jediné možné a logické.

Důležité je v tomto ohledu rozhodnutí ve věci *Voogsgeerd*⁷⁰, ve kterém SDEU dal konečnou odpověď na otázku, zda se provozovnou rozumí skutečně provozovna, která uzavřela pracovní smlouvu, anebo provozovna podniku, ve které zaměstnanec vykonává práci. SDEU konstatoval, že se jedná o provozovnu, která se zaměstnancem uzavřela pracovní smlouvu. Pojem provozovny nesouvisí s výkonem práce, protože to už by se jednalo o kritérium podle čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I, tedy obvyklý výkon práce. Místo provozovny se tedy zaměřuje na skutečnosti, které se netýkají výkonu práce, ale na skutečnosti týkající se uzavření pracovní smlouvy.⁷¹ K poněkud extenzivnímu výkladu však také došlo, protože za provozovnu může být považována i ta, která zaměstnanci uděluje pokyny k práci, přestože se nejedná o provozovnu, ve které došlo k uzavření pracovní smlouvy.⁷² Provozovna se nemusí vyznačovat právní subjektivitou, může jít o jakoukoliv organizační složku, ale musí být organizačně součástí struktury zaměstnavatele, který uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu.

2.1.3.4 Úniková doložka

Úniková doložka je mechanismus, jehož použitím je umožněno „uniknout“ k právnímu řádu, který s daným případem vykazuje nejužší spojení. Použití

⁶⁹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1245.

⁷⁰ Rozhodnutí SDEU č. C-384/10 ve věci *Jan Voogsgeerd proti Navimer SA* ze dne 15. 12. 2011.

⁷¹ Srov. ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 161.

⁷² Srov. KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 126-127.

únikové doložky je na místě ve chvíli, pokud v jednotlivých případech všechny skutečnosti nasvědčují tomu, že smlouva má užší spojení s právem jiného státu než s právem státu, kterého by se jinak dle článku 8 nařízení použilo.

Tento institut se použije v ojedinělých případech, kdy je:

- a) „zjevně slabé spojení s právem zamýšleným na základě kolizního kritéria místa obvyklého výkonu práce nebo místa provozovny zaměstnavatele, která zaměstnance zaměstnala,
- b) zjevně užší spojení s jiným právem.“⁷³

Jinými slovy, jedná se o subsidiární případ, pokud všechny okolnosti nasvědčují tomu, že pracovní smlouva vykazuje těsnější sepětí s jiným právem, než jaké je právo určené ostatními kolizními kritérii. Indikací k těsnější vazbě na jiné právo může být např. společná státní příslušnost zaměstnance a zaměstnavatele, měna vyplácené odměny, místo uzavření pracovní smlouvy, účast na sociálním a zdravotním pojištění. Účelem tohoto případu speciální únikové doložky je ochránit zaměstnance před aplikací zjevně nevyhovující práva. Zaměstnavatelé by mohli uměle vytvořit spojení s určitým státem, a tomu se chce existencí únikové doložky a zabránit. Pomocí této únikové doložky, mohou soudy v případě nutnosti korigovat rozhodné právo.⁷⁴

Zmínit je možné rozhodnutí SDEU ve věci *Schlecker*⁷⁵, kde SDEU konstatoval, že v případě, že zaměstnanec při plnění pracovní smlouvy vykonává práci obvykle, dlouhodobě a nepřetržitě v jedné a téže zemi, může dojít k nepoužití práva země obvyklého výkonu práce, jestliže z celkových okolností vyplývá, že existuje užší vazba s právem jiné země.

2.1.4 Meze obligačního statutu

Určité aspekty pracovní smlouvy se řídí jinými kolizními normami než těmi, které jsou uvedené v čl. 8 nařízení Řím I. Jedním z takových aspektů je např. otázka formální platnosti smlouvy. Otázku formální platnosti řeší čl. 11 nařízení Řím I.

⁷³ Srov. ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 162.

⁷⁴ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1253.

⁷⁵ Rozhodnutí SDEU č. C-64/12 ve věci *Anton Schlecker proti Mellita Josefa Boedeker* ze dne 12. 9. 2013.

Jde o článek obecný, vztahující se ke všem smluvním typům upraveným v nařízení. Platí, že smlouva je formálně platná, jestliže je uzavřena mezi účastníky, kteří se nachází v okamžiku uzavření smlouvy v té samé zemi, pakliže splňuje formální náležitosti práva země, kterými se má smlouva podle nařízení řídit nebo splňuje formální náležitosti země, ve které byla smlouva uzavřena. Kolizním kritériem je v tomto případě *lex causae*, k formální platnosti postačí, pokud byla smlouva uzavřena v souladu s právem země, ve které byla uzavřena.

V případě distančního uzavření pracovní smlouvy, kdy se zaměstnanec nachází v jednom státě a zaměstnavatel se nachází ve druhém státě, jsou podmínky velmi volně nastaveny, postačí *lex causae*, místo uzavření smlouvy, či právo země, ve kterém měla jedna ze stran své obvyklé bydliště.

Příklad. Pokud by byla uzavřena pracovní smlouva tzv. distančně mezi zaměstnavatelem v zemi A, kde je třeba písemná forma, a zaměstnancem v zemi B, kde postačí ústní dohoda, taková smlouva bude formálně platná. Dokonce bude platná i v případě, kdy by právo země B také požadovalo písemnou formu a právo země C, kde má zaměstnavatel nebo zaměstnanec své bydliště, ji nevyžadovalo.⁷⁶

V čl. 12 nařízení Řím I se nachází demonstrativní výčet otázek, na které se vztahuje odpovídající kolizní statut. Jedná se zejména o:

- a) výklad,
- b) plnění závazků, které vyplývají ze smlouvy,
- c) důsledky úplného či částečného porušení takových závazků včetně stanovení škody,
- d) různé způsoby zániku závazků,
- e) důsledky neplatnosti smlouvy.

2.1.5 Imperativní ustanovení a veřejný pořádek

Může nastat situace, kdy aplikace cizího práva na základě kolizní normy není z určitých důvodů možná, takové důvody mohou spočívat v imperativních normách nebo v ochraně veřejného pořádku.

Co se týká imperativních norem, tak čl. 9 nařízení Řím I obsahuje vlastní definici imperativních norem. Jedná se o normy, které nemohou být cizím právem

⁷⁶ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 116.

upraveny nebo nahrazeny. Tyto normy mají přednost před cizím právem, použijí se vždy, bez ohledu na to, kterým právem se daný soukromoprávní vztah s cizím prvkem řídí. Těmto normám se také říká mezinárodně kogentní, absolutně kogentní, nutně použitelné. Imperativní normy omezují prostor pro uplatnění kolizních norem a výběr práva jimi prováděný.⁷⁷

Ve vztahu k pracovnímu právu se imperativní normy vyskytují v předpisech BOZP, předpisech chránících určité zranitelné skupiny (mladistvé, těhotné ženy, osoby zdravotně postižené), ustanovení upravující nejvýše přípustnou pracovní dobu, zákaz přímé a nepřímé diskriminace atd.⁷⁸ Imperativní normy lze s ohledem na odst. 34 preambule nařízení Řím I spatřovat také v § 319 ZP týkající se pracovních podmínek vyslaných pracovníků.

Imperativní ustanovení je nutná odlišit od kogentních ustanoveních, tj. takových, od kterých se nelze smluvně odchýlit dohodou stran, jak v tomto smyslu hovoří odst. 37 preambule nařízení Řím I. Kogentní ustanovení totiž představují širší skupinu norem.⁷⁹ Do této kategorie spadá většina ustanovení ze ZP, a to bez jakýkoliv pochybností včetně ustanovení o skončení pracovního poměru.

Imperativní ustanovení je také nutná odlišit od institutu výhrady veřejného pořádku, který umožňuje státu výjimečně odmítnout použití ustanovení cizího práva z důvodu ochrany veřejného pořádku, ačkoliv by jinak na základě kolizní normy měl takové ustanovení aplikovat (čl. 21 nařízení Řím I). Imperativní normy mají tendenci vyjadřovat "veřejný zájem" státu při prosazování nebo uchování určitých norem. Na druhé straně, koncept "veřejného pořádku" je spojen s klíčovými hodnotami právního řádu, politického a ekonomického uspořádání státu, a slouží spíše k ochraně a obraně těchto základních hodnot.⁸⁰ Výhrada veřejného pořádku je dalším způsobem, jak stát chránit své zájmy, a existuje vedle imperativních a kogentních norem.

Vymezit jaké normy jsou kryté institutem výhrady veřejného pořádku je obtížné. Bude záležet na celkových okolnostích případu a také na názoru soudu.

⁷⁷ KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 230.

⁷⁸ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 129-130.

⁷⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.

⁸⁰ ROZEHNALOVÁ, N. VALDHANS, J., DRLIČKOVÁ, K. KYSELOVSKÁ, T. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie*, 2. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 109-110.

Těžko se lze ztotožnit s názorem, že chráněna budou veškerá kogentní ustanovení českého pracovního práva. Pokud by byla chráněna všechna kogentní ustanovení, vedlo by to prakticky k vyloučení možnosti volby práva. Kritériem k určení chráněných norem by mohlo být ustanovení § 319 odst. 1 ZP, které upravuje práva, která mají pro zaměstnance z hlediska ochrany největší význam.⁸¹

Z dřívější doby je známé rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR⁸², které se týká problematiky imperativních norem a výhrady veřejného pořádku.

***Skutkové okolnosti případu.** Šlo o spor ohledně určení neplatnosti skončení pracovního poměru, který byl založen pracovní smlouvou dne 31. 1. 2001. Ke skončení pracovního poměru došlo dne 2. 6. 2004. Zaměstnankyně byla chorvatská občanka a místo výkonu práce se nacházelo na území ČR. Zaměstnavatelem byla zahraniční společnost působící také na území ČR. Pracovní smlouva se řídila kalifornským právem. Zaměstnankyni skončil pracovní poměr podle postupu, který byl v souladu s kalifornským právem, ale nikoliv v souladu s českým. Zaměstnankyně se u soudu domáhala neplatnosti výpovědi a také toho, aby soud stanovil, že daná ustanovení cizího práva není možné použít. V době daného případu, se problematika řídila dle ZMPsAP.*

Nejvyšší soud rozhodl tak, že ustanovení ZP o skončení pracovního poměru nelze označit za imperativní, a že skončení pracovního poměru bylo v tomto případě platné, i přes to, že zaměstnankyně plnila své pracovní úkoly na území ČR. I když to může být v tomto případě překvapivé a vytváří to velkou nerovnost mezi zahraničními a domácími zaměstnanci, je třeba souhlasit s publikovanými názory, které tento postup s ohledem na text příslušného právního předpisu a ustálený výklad pojmu veřejný pořádek hodnotily jako správný.⁸³ Je nutné dodat, že uvedené rozhodnutí by za účinnosti Římské úmluvy, resp. nařízení Řím I již neobstálo, protože zaměstnanec je již chráněn kogentními ustanoveními práva, kterého by se jinak použilo, kdyby k volbě práva nedošlo. V citovaném příkladu by se vzhledem k místu výkonu práce použila kogentní ustanovení českého práva. Takové kogentní ustanovení je např. skončení pracovního poměru ze ZP.

⁸¹ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 166-167.

⁸² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.

⁸³ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 99-100.

2.2 Nařízení Brusel I bis

2.2.1 Obecná charakteristika a působnost

S problematikou pracovněprávních vztahů s cizím prvkem taktéž souvisí otázka, který soud bude mít pravomoc (mezinárodní příslušnost) v případě sporu rozhodnout. Procesní stránku věci upravuje na unijní úrovni nařízení Brusel I bis. Jedná se o významné a často používané evropské nařízení. Cílem nařízení Brusel I bis je sjednocení procesních pravidel vztahující se k:

- a) příslušnosti soudů členských států EU,
- b) uznávání a výkonu rozhodnutí jednoho členského státu v jiném členském státu.

Jelikož se nařízení Brusel I bis soustředí na dvě základní oblasti, kterými jsou příslušnost soudů, uznávání a výkon rozhodnutí, označuje se jako *double instrument*, tedy instrument dvojitý.

2.2.1.1 Historický exkurz

Nařízení Brusel I bis je pokračovatelem předchozího nařízení Brusel I a obě nařízení mají svůj původ v Bruselské úmluvě. Bruselská nařízení zachovávají kontinuitu s předchozí úpravou a odpovídají Bruselské úmluvě jak v jejich struktuře a principech, tak i v obsahu ustanovení. Přináší pouze menší změny, které vycházejí z praxe soudů členských států a SDEU s aplikací Bruselské úmluvy.⁸⁴

Rozdíl mezi nařízením Brusel I bis a původním nařízením Brusel I není příliš velký. Kromě drobných úprav ve formulacích a změně číslování článků je v pátém oddílu, který se týká příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy, možné identifikovat dvě významnější změny. První změnou je to, že pokud se jedná o žalobu zaměřenou na zaměstnavatele, může být použito pravidlo zvláštní příslušnosti podle věcné souvislosti. Tento krok odstranil paradoxní situaci, kdy se zaměstnanec mohl ocitnout v horší pozici než jiný žalobce, a musel tak prosazovat své nároky u různých soudů v různých zemích EU.⁸⁵ Díky novému pravidlu zvláštní příslušnosti podle věcné souvislosti mohou být žaloby proti zaměstnavateli

⁸⁴ PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 90–95.

⁸⁵ Rozhodnutí SDEU č. C-462/06 ve věci *Glaxosmithkline proti Rouard* ze dne 22. 5. 2008.

projednány v jednom soudním řízení a u jednoho soudu. Druhou změnou je to, že zaměstnavatel, který nemá bydliště v žádném členském státě, může být žalován u soudu členského státu v souladu s pravidly, které se uplatní v případě, když se zaměstnanec rozhodne zaměstnavatele žalovat v jiném členském státě, než ve kterém má zaměstnavatel bydliště.⁸⁶

2.2.1.2 Věcná působnost

Nařízení se vztahuje na věci občanské a obchodní bez ohledu na druh soudu (pozitivní vymezení).⁸⁷ Nařízení se nevztahuje zejména na daňové, celní či správní věci ani odpovědnost státu za jednání a opominutí při výkonu státní moci (čl. 1 odst. 1). Nařízení se dále nevztahuje na věci taxativně uvedené v druhém odstavci téhož článku (negativní vymezení). Obecně lze shrnout, že věci, na které se nařízení nevztahuje, jsou buď řešené na jiné úrovni, nebo na nich zkrátka nebyla shoda.

2.2.1.3 Časová působnost

Nařízení Brusel I bis se vztahuje pouze na řízení zahájená, na veřejné listiny formálně vyhotovené nebo registrované a na soudní smíry schválené či uzavřené ke dni 10. ledna 2015 nebo po něm. Na veškerá řízení zahájená a rozhodnutí v nich vydaná, veřejné listiny nebo smíry schválené či uzavřené před tímto dnem je třeba aplikovat původní nařízení Brusel I.⁸⁸

2.2.1.4 Prostorově – personální působnost

Nařízení se aplikuje pouze na vztahy, v nichž se vyskytuje cizí prvek, nepoužije se na čistě vnitrostátní vztahy. Tato podmínka však vyplývá pouze z odst. 3 preambule nařízení Brusel I bis. Dále je zpravidla vyžadováno bydliště (domicil) žalovaného na území členského státu⁸⁹, státní příslušnost je v tomto ohledu nevýznamná.⁹⁰ Pokud není stanoveno jinak, žalobce může mít bydliště i na území

⁸⁶ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s 104.

⁸⁷ Srov. např. rozhodnutí SDEU č. C-29/76 ve věci *LTU proti Eurocontrol* ze dne 14. 10. 1976.

⁸⁸ Čl. 66 nařízení Brusel I bis.

⁸⁹ Výjimky tvoří čl. 24 upravující výlučnou příslušnost, čl. 25 týkající se prorogačních dohod, čl. 18 odst. 1 u spotřebitelských věcí a článek 21. odst. 2 ve věcech individuálních pracovních smluv.

⁹⁰ Odst. 13 preambule nařízení Brusel I bis.

nečlenského státu.⁹¹ Nařízení Brusel I bis tak zahrnuje nejen intra-unijní vztahy, tzn. případy, ve kterých mají všechny strany sporu bydliště v členských státech, ale i extra-unijní vztahy, tzn. případy, kdy má žalobce bydliště na území nečlenského státu a žalovaný má bydliště území členského státu.⁹² Spor projednává a rozhoduje o něm některý ze soudů členského státu EU.

2.2.1.5 Vztah k jiným právním předpisům

Vztah k jiným právním instrumentům je upraven v čl. 67–73 nařízení Brusel I bis. Z hlediska vztahu k ostatním ustanovením z práva EU, nejsou nařízením Brusel I bis dotčena ustanovení, kterými dochází k úpravě příslušnosti, uznávání a výkonu rozhodnutí ve zvláštních věcech a která jsou obsažena v normách EU nebo ve vnitrostátních harmonizačních předpisech. Speciální ustanovení z práva EU mají přednost podle principu *lex specialis derogat legi generali*. Tak např. směrnice č. 96/71/ES, o vysílání pracovníků upravuje zvláštní úpravu soudní příslušnosti (čl. 6 směrnice č. 96/71/ES). Podle citovaného článku ze směrnice je možné zahájit soudní řízení ve členském státě, z důvodu uplatnění práv na pracovní podmínky zaručené směrnicí, na který byl pracovník vyslán, aniž je tímto dotčeno právo zahájit soudní řízení v jiném státě dle některé mezinárodní smlouvy týkající se soudní příslušnosti.

Dále nařízení Brusel I bis nahrazuje mezi členskými státy mezinárodní smlouvy upravující stejné věci jako nařízení Brusel I bis. Ve věcech, které nařízení Brusel I bis nejsou upraveny, jsou nadále směrodatné mezinárodní smlouvy.

Nařízením Brusel I bis nejsou dotčeny úmluvy, jejichž stranami jsou členské státy a které upravují příslušnost nebo výkon rozhodnutí ve zvláštních věcech. V čl. 73 nařízení Brusel I bis je zakotveno výslovně, že tímto nařízením není dotčena Luganská úmluva z r. 2007, Newyorská úmluva z r. 1958, stejně tímto nařízením nejsou dotčeny dvoustranné úmluvy mezi členským státem a třetím státem, které byly uzavřeny před dnem platnosti nařízení Brusel I týkající se otázek upravených tímto nařízením.

⁹¹ Rozhodnutí SDEU č. C-412/98 ve věci *Group Josi Reinsurance Company SA proti Universal General Insurance Company* ze dne 13. 7. 2000.

⁹² PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 96.

2.2.2 Systematika příslušnosti

Pojem „*příslušnost*“ dle práva EU odpovídá pojmu „*pravomoc*“ v českém právu. České právo pravomoc chápe jako mocenské oprávnění soudu v dané věci rozhodnout, zatímco příslušnost chápe jako odpověď na otázku, který soud bude rozhodovat (příslušnost věcná, místní, funkční). Použití unijního termínu, resp. překladu příslušnost bylo zpočátku kritizováno, ale už se tento termín ustálil ve smyslu mezinárodní příslušnost. V rámci přehlednosti je vhodné rozlišovat mezinárodní příslušnost (=pravomoc) a vnitrostátní příslušnost. Mezinárodní příslušnost víceméně určuje, v jakém členském státě se daná věc bude projednávat a rozhodovat. Vnitrostátní příslušnost stanoví, který konkrétní soud v rámci jednotlivých států bude příslušný projednat a rozhodnout o věci. Vnitrostátní příslušnost řeší věcnou a místní příslušnost, které jsou zásadně věcí vnitrostátního práva. Někdy může být vnitrostátní příslušnost určena najednou spolu s mezinárodní příslušností v prorogační dohodě, mezinárodní smlouvě o právní pomoci nebo v nařízení Brusel I bis. Nařízení Brusel I bis se zabývá pouze otázkou příslušnosti soudu, avšak nezabývá se už přípustností podané žaloby, což je řešeno procesními předpisy státu příslušného soudu.⁹³

Nařízení Brusel I bis upravuje několik druhů příslušnosti:

- a) obecná příslušnost (čl. 4–6),
- b) zvláštní příslušnost, též označovaná jako na výběr daná (čl. 7–9),
- c) obligatorní příslušnost pro určité skupiny osob, za účelem ochrany slabší smluvní strany (čl. 10-23),
- d) výlučná příslušnost (čl. 24),
- e) dohodnutá příslušnost, též označovaná jako prorogace (čl. 25–26),
- f) příslušnost podřízením se zahájenému řízení, též označovaná jako tichá prorogace (čl. 26).⁹⁴

Obecná příslušnost stanoví základní pravidlo pro určení příslušnosti, které zní, že není-li stanoveno jinak, žalovaný může být žalován u soudu členského státu, ve kterém má bydliště, a to bez ohledu na svou státní příslušnost. Příslušný soud je pak tedy soud členského státu, ve kterém má žalovaný bydliště.

⁹³ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s 73.

⁹⁴ Systematika převzata od Zahradníkové. Systematika se často liší v závislosti na autorovi. ZAHRADNÍKOVÁ, R. a kol. *Civilní právo procesní*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 550.

Zvláštní příslušnost neboli na výběr daná stanoví, že žalovaný může být žalován jak u soudu členského státu, ve kterém má bydliště, tak alternativně u soudu jiného členského státu, než ve kterém má bydliště. Zvláštní příslušnost se uplatní v taxativně uvedených případech a reflektuje skutečnost, že daný případ může vykazovat těsnější sepětí s jiným soudem, než je soud příslušný dle bydliště žalovaného. Žalobce může volit mezi obecnou a zvláštní příslušností a žalovaný musí mít vždy bydliště na území členského státu.⁹⁵

Obligatorní příslušností pro vybrané skupiny osob, za účelem ochrany slabší smluvní strany, chápeme příslušnost ve věcech pojištění, ve věcech spotřebitelských smluv a věcech individuálních pracovních smluv. Cílem této příslušnosti je zajistit ochranu slabší smluvní straně, tj. pojištěný, pojistník, oprávněná osoba z pojištění, spotřebitel, zaměstnanec. Obecných pravidel, či na výběr daných se užije jen v případě výslovného odkazu.⁹⁶ Možná dohoda o příslušnosti je výrazně limitována ve prospěch slabší smluvní strany.

Výlučná příslušnost se uplatní v taxativně vypočtených případech bez ohledu na bydliště stran. Jde o případy, kdy je buď úzká vazba mezi předmětem řízení a územím členského státu, která ospravedlňuje výlučnou příslušnost soudů toho státu bez ohledu na bydliště účastníků sporu, nebo úzká vazba mezi předmětem sporu a právním řádem státu, ke kterému se pojí.⁹⁷ Jde o nejpřísnější příslušnost, protože ji nelze změnit dohodou.

Dohodnutá příslušnost čili prorogace je dohoda stran o příslušnosti soudu jiného členského státu než ten, který by byl příslušný, nebylo by takové dohody. Strany tak mohou učinit např. z důvodu úspory času a nákladů. Nelze ji učinit v případě, kdy je dána výlučná příslušnost. Je omezena v případě obligatorní příslušnosti pro vybrané skupiny osob.

Příslušnost podřízení se zahájenému řízení neboli tichá prorogace představuje mechanismus, jestliže není soud jednoho členského státu příslušný již podle jiných ustanovení nařízení Brusel I bis, stane se příslušným, jestliže se žalovaný řízení před tímto soudem účastní. To neplatí, účastní-li se žalovaný jen

⁹⁵ ROZEHNALOVÁ, N. VALDHANS, J., DRLIČKOVÁ, K. KYSELOVSKÁ, T. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie*, 2. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 184-185.

⁹⁶ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 72.

⁹⁷ ZAHRADNÍKOVÁ, R. a kol. *Civilní právo procesní*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 553.

proto, aby namítal nepřislusnost soudu, anebo je-li jiný soud výlučně příslušný. Pravidlo příslusnost v čl. 28 má přednost před ostatními pravidly soudní příslusnosti, a to včetně dohodnuté.⁹⁸

2.2.3 Příslusnost pro individuální pracovní smlouvy

Pro pracovněprávní spory je směrodatný zejména oddíl pátý, tj. čl. 20–23 nařízení Brusel I bis. Jedná se o oddíl *lex specialis* vůči příslusnosti obecné a příslusnosti na výběr dané. Žalobce tudíž nemá na výběr a musí využít tato pravidla.

Nařízení Brusel I bis stejně jako nařízení Řím I neobsahuje definici pojmu „*individuální pracovní smlouva*“. Věcná působnost tohoto pojmu je vykládána judikaturou a musí být vykládána autonomně ve vztahu k vnitrostátním právním řádům.⁹⁹ Tato příslusnost dopadá na zaměstnance jako slabší smluvní subjekty, zaměstnavatele jako smluvně silnější subjekty a právní nástupce těchto subjektů. Použitím této příslusnosti nejsou dotčena zvláštní pravidla stanovená v čl. 7 odst. 5 a pro situace, kdy je žalován zaměstnavatel, v čl. 8 odst. 1.¹⁰⁰

Svým uspořádáním je oddíl členěn na pravidla příslusnosti soudu pro případ žaloby zaměstnance vůči zaměstnavateli (čl. 21) a žaloby zaměstnavatele vůči zaměstnanci (čl. 22). Zakotvena je také možnost sjednání prorogace, která je upravena odlišně než ta obecná (čl. 23).

Celý oddíl respektuje fakt, že zaměstnanec se nachází v slabším smluvním postavení vůči zaměstnavateli.¹⁰¹ Ochrana v procesním právu už jen navazuje na ochranu z hmotného, popř. kolizního práva. Projevem takové ochrany jsou určité procesní výhody, resp. procesní komfort, tj. že slabší strana může těžit z výhody pro ni bližšího sudiště. Slabší strana může podat žalobu proti silnější straně v místě, kde má své bydliště. Za to proti slabší straně může být podána žaloba pouze v místě jejího bydliště. Ochrana slabší smluvní strany je aktivní také v prorogaci.¹⁰² Stejně

⁹⁸ ZAHRADNÍKOVÁ, R. a kol. *Civilní právo procesní*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018, s. 554.

⁹⁹ Srov. např. rozhodnutí SDEU č. C-266/85 ve věci *Hassan Shenavai proti Klaus Kreisler* ze dne 15. 1. 1987.

¹⁰⁰ ROZEHNALOVÁ, N. VALDHANS, J., DRLÍČKOVÁ, K. KYSELOVSKÁ, T. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie*, 2. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 232.

¹⁰¹ Viz odst. 18 preambule nařízení Brusel I bis: „Pokud se týče pracovních smluv, měla by být slabší strana chráněna pravidly pro určení příslusnosti, která jsou pro ni příznivější než obecná pravidla.“

¹⁰² ROZEHNALOVÁ, N. VALDHANS, J., DRLÍČKOVÁ, K. KYSELOVSKÁ, T. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie*, 2. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 219.

jako v případě určení rozhodného práva, ochrana slabší smluvní strany však nemá být absolutní, ale adekvátní. Cílem je vyrovnat asymetrický soukromoprávní vztah zaměstnanec – zaměstnavatel, nikoliv ho výrazně převážít na jednu či druhou stranu.

Pokud žalovaný nemá bydliště v členském státě EU, nelze použít tato speciální pravidla příslušnosti. Namísto toho musí soudy použít svého práva pro určení své příslušnosti. Čl. 20 odst. 1 obsahuje odkaz na čl. 6, což zdůrazňuje, že se speciální pravidla příslušnosti používají pouze v případech, kdy má žalovaný bydliště na území členského státu, z toho však existují dvě výjimky. První výjimka tkví v tom, jestliže žalovaným je zaměstnavatel, nemusí mít na území členského státu bydliště (sídlo, ústředí, hlavní provozovnu dle čl. 63 odst. 1), ale stačí, že se na území členského státu nachází jeho pobočka, zastoupení nebo jiná provozovna (čl. 20 odst. 2). Druhá výjimka dle čl. 21 odst. 2 nepředpokládá ani to a zaměstnavatele lze žalovat bez jeho bydliště, pobočky, zastoupení či provozovny na území členského státu.¹⁰³

2.2.4 Žaloba vůči zaměstnavateli

Dle statistik dlouhodobě platí, že žaloby zaměstnanců jsou daleko častějším případem než žaloby zaměstnavatelů, tudíž převážná část pracovněprávních sporů je započata zaměstnanci. Toto dokládá jak česká judikatura, tak judikatura SDEU, ale i judikatura ostatních členských států (např. v Německu je až 95 % pracovněprávních sporů započato ze strany zaměstnanců).¹⁰⁴ Proč tomu tak je? Vysvětlení je nasnadě. Zaměstnanec se v pracovněprávním vztahu nachází ve slabší pozici a na rozdíl od zaměstnavatele nedisponuje takovými právními nástroji (např. nástroji týkající se mzdové politiky nebo možnosti skončení pracovního poměru), které by mohl použít k ochraně svých práv, takže mu zkrátka často nezbývá nic jiného než se pokusit svá práva uplatnit u soudu.

Vůči zaměstnavateli může zaměstnanec uplatit žalobu v místě, kde má zaměstnavatel své bydliště, podle článku 21. odst. 1 písm. a). Jedná se o obecné pravidlo. Výjimky z obecného pravidla stanoví odstavec 2. Vzhledem

¹⁰³ ROZEHNALOVÁ, N. VALDHANS, J., DRLIČKOVÁ, K. KYSELOVSKÁ, T. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie*, 2. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 220.

¹⁰⁴ BOGDAN, M. *Concise Introduction to EU Private International Law. 4th edition*, Europa Law Publishing, 2019, s. 76.

k nastaveným alternativním procesním možnostem lze konstatovat, že budou zaměstnanci tyto výjimky často využívány, protože pro ně budou představovat určité procesní pohodlí.

Zaměstnavatel může být žalován u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci. Jedná se o procesní odraz kolizního kritéria místa obvyklého výkonu práce podle nařízení Řím I. Pokud bude mít zaměstnanec místo obvyklého výkonu své práce v jedné zemi (krátkodobé změny v případě pracovních cest nebudou hrát roli), tzn. bude statický, nevyskytnou se problémy. Problémy však mohou nastat za situace, kdy zaměstnanec vykonává práci ve více státech. Bohužel takové případy budou v pracovněprávních vztazích „pohříchu“ nikoliv ojedinělé. Možné problémy interpretace místa obvyklého výkonu práce se snaží vyřešit judikatura SDEU.

Za místo obvyklého výkonu práce lze považovat místo, kde či odkud zaměstnanec zejména plní své povinnosti vůči zaměstnavateli. Pokud lze nalézt jakési centrum výkonu práce, je to možné podřadit pod místo obvyklého výkonu práce. SDEU dodal, že kromě jiných faktorů, jako je místo, kde zaměstnanec tráví většinu svého času, umístění kanceláře, kde organizuje svou práci, a místo, kam se vrací po pracovních cestách do zahraničí¹⁰⁵, se pro určení místa, kde zaměstnanec plní své povinnosti, musí zohlednit i to, kde by pro zaměstnance bylo nejvýhodnější vést soudní řízení z hlediska nákladů.¹⁰⁶

SDEU dále uvedl, že i celkové trvání pracovního poměru musí být zohledněno při určování místa obvyklého výkonu práce. Pokud nelze určit místo výkonu práce podle jiných faktorů, musí se brát v úvahu místo, kde zaměstnanec pracoval nejdéle. Výjimkou by bylo, kdyby předmět sporu byl úzce spojen s jiným místem výkonu práce. Pokud zaměstnanec pracuje na pevných nebo plovoucích konstrukcích na části kontinentálního šelfu patřící k určitému státu, lze toto místo považovat za místo výkonu práce v daném státě.¹⁰⁷

¹⁰⁵ Rozhodnutí SDEU č. C-383/95 ve věci *Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd* ze dne 9. 1. 1997.

¹⁰⁶ Rozhodnutí SDEU č. C-125/92 ve věci *Mulox IBC Ltd. proti Hendrick Geels* ze dne 13. 7. 1993.

¹⁰⁷ Rozhodnutí SDEU č. C-37/00 ve věci *Herbert Weber proti Universal Ogden Service Lt.* ze dne 27. 2. 2002.

Zmínit je možné také rozhodnutí ve věci Koelzsch¹⁰⁸ ve vztahu k Římské úmluvě, resp. nařízení Řím I. Místo obvyklého výkonu práce je země, kde zaměstnanec plní podstatnou část svých povinností.

Zaměstnavatele lze žalovat také v místě, kde zaměstnanec obvykle vykonával práci naposledy. Jedná se o subkategorii, která už jen reflektuje to, že žaloba může být podána po rozvázání pracovní poměru, kdy zaměstnanec práci již fakticky nevykonává.¹⁰⁹

Pokud nelze určit místo obvyklého výkonu práce nebo poslední místo, kde byla práce obvykle vykonávána, nastupuje další kritérium, podle kterého lze zjistit příslušnost soudu, tj. dle čl. 21 odst. 1 písm. b) bod ii) nařízení Brusel I bis místo, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání. Vzhledem k extenzivnímu výkladu místa obvyklého výkonu práce nebude taková procesní situace zas tolik častá. Zmínit lze rozhodnutí ve věci Mahamdia¹¹⁰, kde SDEU rozhodl, že velvyslanectví třetího státu na území členského státu je považováno za provozovnu v souladu s článkem 21 odst. 2 nařízení Brusel I bis, pokud práce zaměstnance na velvyslanectví není součástí výkonu veřejné moci. Určení, zda činnost zaměstnance spadá do výkonu veřejné moci, záleží na vnitrostátním soudu, který rozhoduje v konkrétní věci.

Pro přehlednost jsou znovu uvedena kritéria pro určení příslušnosti soudu, která jsou:

- a) bydliště zaměstnavatele,
- b) místo obvyklého výkonu práce, nebo místo, kde svou práci obvykle vykonával naposledy,
- c) místo provozovny, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

Vždy platí, že zaměstnanec může svého zaměstnavatele žalovat u soudů členského státu, v němž má zaměstnavatel bydliště. Pokud zaměstnanec má místo obvyklého výkonu práce, může zaměstnavatele žalovat u soudu místa, kde vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy. Pokud nelze určit místo obvyklého výkonu, uplatní se místo

¹⁰⁸ Rozhodnutí SDEU č. C-29/10 ve věci *Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství* ze dne 15. 3. 2011.

¹⁰⁹ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 80.

¹¹⁰ Rozhodnutí SDEU č. C-154/11 ve věci *Ahmed Mahamdia proti Alžírská demokratická a lidová republika* ze dne 19. 7. 2012.

provozovny, která zaměstnance přijala do zaměstnání, tedy zaměstnanec může žalovat zaměstnavatele u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

Zajímavostí je, že kritérium dle bydliště zaměstnavatele vede k určení hromadně ke všem soudům členského státu. Naopak u ostatních kritérií tato hromadnost upravena není, tzn. tato kritéria směřují k určení konkrétního soudu a tím představují větší prostor pro uplatnění vnitrostátních procesních předpisů.¹¹¹

2.2.5 Žaloba vůči zaměstnanci

Opačný případ, kdy zaměstnavatel žaluje zaměstnance, upravuje čl. 22. Zaměstnavatel musí zaměstnance žalovat pouze u soudů toho členského státu, v němž má zaměstnanec bydliště. Zaměstnavatel tedy nedisponuje žádným procesním komfortem jako zaměstnanec a nemá na výběr z více variant, kde může zaměstnance žalovat. Jediná výjimka je možnost podání vzájemné žaloby podle čl. 8 odst. 3.

2.2.6 Dohoda o příslušnosti

Prorogaci upravuje článek 23. I zde je pamatováno na ochranu slabší smluvní strany, a tak je možnost sjednání příslušnosti soudu výrazně limitována, a to ve prospěch zaměstnance. Je zde určité časové omezení, kdy dohodu lze uzavřít po vzniku sporu. Dále lze dohodu o příslušnosti uzavřít za předpokladu, že se zaměstnanci umožní podat žalobu u jiných soudů než u těch, které jsou uvedeny pravidly v oddíle pátém, v takovém případě lze dohodu uzavřít i před sporem.¹¹²

2.3 Smlouva o právní pomoci mezi ČR a Ukrajinou

K určení rozhodného práva a pravomoci soudu může dojít také na základě dvoustranné mezinárodní smlouvy. Smlouva o právní pomoci mezi ČR a Ukrajinou je toho příkladem.

¹¹¹ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 79.

¹¹² ROZEHNALOVÁ, N. VALDHANS, J., DRLIČKOVÁ, K. KYSELOVSKÁ, T. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie*, 2. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 234.

Historicky byly smlouvy o právní pomoci často uzavírány mezi socialistickými státy z důvodu, aby se zejména upevňovaly vzájemné socialistické vazby. Důkazem je čl. 61 Smlouvy o právní pomoci mezi ČR a UA, kde je stanoveno, že tato smlouva mezi smluvními stranami nahrazuje Smlouvu mezi Československou socialistickou republikou a Svazem sovětských socialistických republik o právní pomoci a právních vztazích v občanských, rodinných a trestních věcech, která byla podepsána dne 12. 8. 1982 v Moskvě. V současnosti jsou dvoustranné mezinárodní smlouvy o právní pomoci uzavírány kvůli usnadnění a zlepšení mezinárodní justiční spolupráce.

Smlouva o právní pomoci mezi ČR a UA upravuje zvláštní kolizní úpravu pro občanské věci, za které se dle smlouvy považují i pracovněprávní.¹¹³ Smlouva se uplatní výlučně mezi smluvními stranami, tj. ČR a UA. Tyto státy smlouvu zákonem stanoveným postupem včlenily do své právní úpravy.

Smlouva byla podepsána dne 28. 5. 2001 v Kyjevě. Se smlouvou vyslovil souhlas Parlament ČR a prezident republiky smlouvu ratifikoval. Ratifikační listiny byly vyměněny v Praze dne 9. srpna 2002 a smlouva vstoupila v platnost na základě svého článku 60 dne 8. listopadu 2002.

Jaký je vztah této smlouvy k ostatním právním instrumentům? Z dikce čl. 10 Ústavy ČR plyne přednost mezinárodní smlouvy před zákonem, stanoví-li něco odlišně od vnitrostátní právní úpravy. Z toho plyne přednost smlouvy před tuzemským ZMPS.

Vztah k římským instrumentům je upraven následovně. Podle čl. 25 nařízení Řím I není dotčeno použití mezinárodních úmluv, jejichž stranou je jeden nebo více členských států a které stanoví kolizní normy pro smluvní závazkové vztahy. Podle čl. 21 Římské úmluvy není touto úmlouvou dotčeno použití mezinárodních úmluv, jejichž smluvní stranou je smluvní stát. Smlouva o právní pomoci mezi ČR a UA má tedy přednost také před římskými instrumenty. Je třeba připomenout, že Ukrajina stále není členským státem EU, třebaže se nově již zařadila mezi kandidátské země¹¹⁴, takže smlouva obsahuje úpravu ve vztahu ke třetímu, resp. nečlenskému státu. Pokud by se Ukrajina stala členským státem, povaha mezinárodní smlouvy by byla již odlišná. Dle názoru autora by ztratila přednost

¹¹³ Viz čl. 1 odst. 1 písm. a) Smlouvy o právní pomoci mezi ČR a UA.

¹¹⁴ [online]. [cit. 2023-03-20]. Dostupné z:

<https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/enlargement/ukraine/>.

před nařízením Řím I s ohledem na dikci čl. 25 odst. 2 nařízení Řím I. Ovšem ve vztahu k Římské úmluvě by přednost mezinárodní smlouvy byla zachována. Římské instrumenty vztah k jiným právním instrumentům upravují odlišně.

Ve vztahu k pracovnímu právu je směrodatný čl. 51 smlouvy, který obsahuje tři odstavce týkající se pracovněprávních vztahů a pravomoci.

V prvním odstavci je upraveno, že právní vztahy týkající se vzniku, změny a zániku pracovního poměru, jakož i nároků z něj vyplývajících se řídí právními předpisy smluvní strany, na jejímž území fyzická osoba vykonává, vykonávala nebo měla vykonávat svoje pracovní povinnosti. Na prvním místě je v otázce určení rozhodného práva stanoveno kolizní kritérium dle místa výkonu práce.

Ve druhém odstavci je stanoveno, že ve věcech, které vznikají z pracovněprávních vztahů uvedených v odstavci 1 článku 51, je dána pravomoc soudu té smluvní strany, na jejímž území fyzická osoba vykonává, vykonávala nebo bude vykonávat práci. Pravomoc soudu je tedy podle druhého odstavce dána taktéž podle místa výkonu práce.

A poslední odstavec zakotvuje, že strany mohou v pracovní smlouvě tyto vztahy podřídít právním předpisům zvoleným na základě písemného souhlasu kterékoli smluvní strany. V takovém případě při projednávání věcí, které vzniknou na základě těchto právních vztahů, je pravomoc dána soudu té smluvní strany, jejíž právní předpisy byly zvoleny. Pokud je zvoleno právo, je dána i pravomoc soudu té smluvní strany, jejíž právo bylo zvoleno.

Závěrem je možné shrnout, že ve dvoustranné mezinárodní smlouvě je pamatováno na pozici zaměstnance jako slabší smluvní strany. Kolizní kritérium je místo výkonu práce, tzn. kritérium, které je zaměstnanci nejbližší. Obdobně je tomu i v procesních otázkách, kdy je pravomoc soudu určena dle místa výkonu práce.

2.4 Zákon o mezinárodním právu soukromém

Tuzemský právní předpis se použije v případech, které nejsou upraveny unijně, popř. vícestrannou nebo dvoustrannou mezinárodní smlouvou. Dle § 2 se ZMPS použije v mezích ustanovení vyhlášených mezinárodních smluv, kterými je ČR vázána, a přímo použitelných ustanovení práva EU. Přímo použitelná ustanovení práva EU jsou právě např. nařízení Řím I a nařízení Brusel I bis.

Význam ZMPS vzhledem k členství v EU a její relativně komplexní kolizní úpravě poklesl.¹¹⁵ Zákon byl přijat v roce 2012 a nabyt účinnosti k 1. 1. 2014 v souvislosti s rekodifikací občanského práva a byl přijat taktéž z důvodu, aby co nejvíce odrážel existenci práva EU, a to se také povedlo, jelikož zákon upravuje jen ty části práva, které nejsou upraveny přednostně na jiné úrovni.

Ve vztahu k pracovnímu právu se ZMPS omezuje pouze na dvě ustanovení. První se týká prorogace pravomoci (mezinárodní příslušnosti) v § 88 ZMPS a druhé se věnuje kolizní úpravě pro pracovní poměry vzniklé jinak než smlouvou v § 89 ZMPS.

Ustanovení § 88 ZMPS stanoví, že pravomoc českých soudů může být ve věcech pracovních založena také ujednáním stran v písemné formě, ovšem věcnou příslušnost českých soudů nelze měnit, ta musí být zachována, jak ji upravuje OSŘ. Dále stanoví, že pokud je dána pravomoc českého soudu, lze sjednat písemně příslušnost zahraničního soudu jen po vzniku sporu nebo jestliže ujednání umožňuje pouze zaměstnanci zahájit řízení u soudu jiného státu. Toto ustanovení v podstatě zrcadlí čl. 23 nařízení Brusel I bis, který se týká možností odchýlení se od přímo použitelných pravidel o příslušnosti v případech týkajících se individuálních pracovních smluv. Tuto odchylku lze dosáhnout buď uzavřením dohody o určení příslušnosti po vzniku sporu, nebo prostřednictvím dohody umožňující zaměstnanci podat návrh na zahájení řízení u jiných soudů než těch, na které odkazuje nařízení Brusel I bis.¹¹⁶ V ustanovení § 88 ZMPS je taktéž odkaz na § 86 odst. 2 ZMPS týkající se sjednání příslušnosti zahraničního soudu, které se použije obdobně.

Ustanovení § 89 ZMPS už jen upravuje rozhodné právo pro pracovní poměr založený jinak než smlouvou, který se řídí právním řádem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen. Ustanovení míří na situace, kdy pracovní poměr vznikne mimosmluvně, tj. volbou¹¹⁷ nebo jmenováním. Je otázkou, zda extenzivní výklad pojmu „*individuální pracovní smlouva*“ dle čl. 8 nařízení Řím I nepokrývá i takové případy. Nařízení Řím I se sice vztahuje na smluvní závazkové vztahy jako výraz

¹¹⁵ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 163.

¹¹⁶ KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 169.

¹¹⁷ Volba je často vnímána jako pouhý předpoklad pro uzavření pracovní smlouvy viz § 33 odst. 2 ZP.

shodného projevu vůle obou účastníků pracovněprávního vztahu. Takový projev shodného projevu vůle však lze dle Bělohlávka¹¹⁸ v abstraktní podobě nalézt i v případě pracovněprávního vztahu založeného volbou nebo jmenováním. Rovněž takový pracovněprávní vztah vyžaduje, aby byla volba či jmenování dotčenou osobou přijata, protože nikdo nemůže být tlačěn do toho, aby vstoupil do pracovněprávního vztahu, to by odporovalo zásadám pracovního práva, resp. soukromého práva. To znamená, že oddělení pracovněprávních vztahů na smluvní a mimosmluvní kategorii v české právní úpravě je v podstatě fiktivní, protože ve skutečnosti existuje jen jedna kategorie pracovněprávních vztahů. Nicméně tento nedostatek nemá významné dopady, protože pravděpodobně nedojde ke konfliktu mezi úpravou českého práva a nařízením Řím I, díky přímému použití a přednostnímu účinku nařízení.

¹¹⁸ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1224–1225.

3 Podmínky zaměstnávání cizinců v ČR

3.1 Obecná východiska

Cizí prvek je často spatřován v jednom ze subjektů pracovněprávního vztahu, zejména v osobě zaměstnance jako cizího státního příslušníka.

Kdo je podle českého práva cizinec? Právní úprava cizinců je z pohledu českého práva roztržštěná. ZP pojem cizinec nijak nedefinuje. Zaměstnávání cizinců upravují zejména dva zákony, a to zákon o pobytu cizinců (ZPC) a zákon o zaměstnanosti (ZZ). Tyto právní předpisy společně utvářejí ucelený systém pravidel, která stanoví podmínky, za nichž jsou zahraniční zaměstnanci oprávněni vykonávat práci na území ČR. Vzhledem k širokému spektru případů a situací, na které se vztahují, jsou pro adresáty norem příslušné podmínky poměrně složité a komplikované.¹¹⁹ V posledních letech EU udává trend vývoje právních předpisů v oblasti zaměstnávání cizinců, zejména vydáváním směrnic.¹²⁰ Dle ZPC je cizinec fyzickou osobou, která není občanem ČR, včetně občana EU. Naopak ZZ stanoví, že občan EU a jeho rodinný příslušník mají stejné postavení v právních vztazích jako občané ČR, pokud není stanoveno jinak. Stejně pravidlo platí i pro občany EHP a Švýcarska a jejich rodinné příslušníky.

Cizinci mají dle ustanovení § 26 odst. 3 ZMPS v oblasti svých osobních a majetkových práv, pokud není stanoveno jinak, stejná práva a povinnosti jako občané ČR. Jednou z výjimek takového pravidla je právě zaměstnávání cizinců ze třetích zemí. České právo klade důraz na to, že volná pracovní místa by měla být přednostně nabídnuta domácím zaměstnancům. Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat cizince, jsou potřebná určitá povolení. Nicméně po přistoupení ČR do EU platí pravidlo volného pohybu pracovníků. V některých případech není povolení k zaměstnání nutné. Vždy je však třeba zohlednit státní příslušnost jednotlivých občanů, aby bylo jasné, zda je povolení potřebné či nikoliv.

¹¹⁹ DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ M. a FOJTÍKOVÁ J. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění, s. 26.

¹²⁰ Instituty jako např. modrá karta, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, problematika sezonního zaměstnávání mají svůj původ v právu EU.

3.2 Zaměstnávání cizinců z EU, EHP a Švýcarska

V zásadě stejné postavení na trhu práce jako čeští občané mají i tyto skupiny zaměstnanců:

- a) občané členských států EU,
- b) občané členských států EHP (kromě členských států EU jde o Island, Lichtenštejnsko a Norsko),
- c) občané Švýcarska,
- d) rodinní příslušníci výše uvedených občanů.¹²¹

Bez omezení je možné pobývat v ČR jako občan EU. Nicméně, u rodinných příslušníků je nutné získat povolení, při kterém se bude ověřovat, zda se skutečně jedná o rodinného příslušníka občana EU. Pokud pobyt trvá déle než 30 dnů, musí to občané EU a jejich rodinní příslušníci oznámit Službě cizinecké policie. Pokud si přejí zůstat v ČR na delší dobu, mohou požádat o povolení k trvalému pobytu.

V ČR mohou občané EU i jejich rodinní příslušníci pracovat bez omezení. Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci občanů EU v oblasti pracovněprávních vztahů na základě jejich státní příslušnosti. Zaměstnavatelé jsou povinni pouze informovat krajskou pobočku úřadu práce v místě výkonu práce o vzniku, změnách a skončení pracovního poměru. Dále musí vést evidenci občanů EU a jejich rodinných příslušníků, kteří jsou u nich zaměstnáni.¹²²

3.3 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Zaměstnanci z jiných zemí než EU, EHP a Švýcarska mohou vykonávat práci na území ČR pouze za podmínky, že splní následující kritéria:

- a) platné povolení k pobytu na území ČR,
- b) platné povolení k výkonu práce na území ČR.

Existují povolení, která v sobě kombinují povolení k pobytu i povolení k výkonu práce:

- a) zaměstnanecká karta,
- b) modrá karta,

¹²¹ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 193.

¹²² PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 698.

c) karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Všechna povolení a jejich formy jsou uvedeny v ZZ. O udělení povolení rozhoduje Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra.¹²³

Postup při obsazení místa cizincem ze třetí země je následovný. Zaměstnavatel je povinen nahlásit volné pracovní místo, které chce obsadit cizincem, příslušné krajské pobočce úřadu práce. Toto pracovní místo musí zůstat neobsazeno po dobu 30 dnů, aby se úřad práce pokusil najít domácího uchazeče. Cizinec, který se uchází o tuto práci, musí v žádosti uvést konkrétní pracovní místo, a to musí být uvedeno v příslušné evidenci volných pracovních míst pro cizince. Pro získání povolení je třeba předložit řadu dokumentů, jako například výpis z rejstříku trestů nebo doklady o ubytování na území ČR. Povolení se vydává vždy na konkrétní práci pro konkrétního zaměstnavatele a případné změny musí být schváleny Ministerstvem vnitra.¹²⁴ Cizinec musí získat povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu předem, tedy před svým příchodem na území ČR. Tyto dokumenty nelze převést na kohokoliv jiného a žadatel o ně musí podat žádost sám nebo přes svého zaměstnavatele, u kterého bude pracovat nebo bude vyslán zahraničním zaměstnavatelem. Pokud si to žadatel přeje, může se v řízení nechat zastoupit zmocněncem nebo advokátem na základě procesní plné moci.¹²⁵

Zaměstnanecká karta je nejčastěji využívaným druhem povolení. V některých případech však nemá duální charakter. Děje se tak například v případě cizinců jako absolventů domácích vysokých škol, kteří mají volný vstup na tuzemský trh práce a nepotřebují tak povolení k zaměstnání, ale pouze povolení k pobytu.¹²⁶

Modrá karta se vydává zaměstnancům na pozicích s vysokou kvalifikací (VOŠ, VŠ). Jestliže cizinec disponuje modrou kartou, je mu umožněno pobývat na území ČR a vykonávat zaměstnání na pozici, pro kterou byla tato karta vydána. Pokud jsou splněny podmínky, může také změnit své pracovní místo. K vydání

¹²³ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 194-195.

¹²⁴ HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019, s. 195.

¹²⁵ PICHT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 157.

¹²⁶ DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ M. a FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění, s. 121.

modré karty musí být splněna podmínka ohledně délky pracovní smlouvy na nejméně rok a sjednání hrubé mzdy odpovídající alespoň 1,5násobku průměrné roční mzdy v ČR. Pracovní místo musí být zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst, které lze obsadit držiteli modrých karet.¹²⁷

Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance je možné vydat v případě vyslání zaměstnance a zahrnuje oprávnění vykonávat práci na území ČR jako vyslaný zaměstnanec v pozici manažera, specialisty a zaměstnaného stážisty.

Výkon práce cizincem bez příslušeného povolení může být posouzen jako nelegální práce, za kterou hrozí zaměstnanci i zaměstnavateli sankce.

3.4 Relevantní ustanovení ze zákoníku práce

V rámci zaměstnávání cizinců je možné zmínit také některá ustanovení ze ZP, která se cizincům přímo věnují, nebo se jich významně dotýkají.

Jedná se o § 48 odst. 3 ZP týkající se skončení pracovního poměru cizince. V tomto ustanovení ZP stanoví podmínky, za nichž může dojít k automatickému skončení pracovního poměru cizince (nebo osoby bez státní příslušnosti) na základě určité právní skutečnosti. To znamená, že v daném případě nemusí zaměstnavatel učinit žádné další kroky vedoucí ke skončení pracovního poměru (např. podat výpověď nebo okamžitě zrušit pracovní poměr), neboť ten skončí automaticky na základě právní skutečnosti, kterou zákon předpokládá.¹²⁸ ZP počítá, že se tyto účinky projeví v následujících situacích:

- a) dnem, kterým má skončit pobyt cizince na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu (jde o rozhodnutí vzešlé ze správního řízení),
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající cizinci trest vyhoštění z území ČR, nebo,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci (modrá karta).

¹²⁷ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 158.

¹²⁸ DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ M. a FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění, s. 29.

V případě, že dojde k jedné z uvedených právních skutečností, dojde automaticky a okamžitě ke skončení pracovního poměru. Tyto právní skutečnosti se však nevztahují na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. V případě těchto dohod je skončení upraveno jednodušším způsobem.

Dále se jedná o § 101 odst. 5 ZP ohledně školení BOZP. Toto ustanovení zákoníku práce určuje, že zaměstnavatel musí zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci nejen svým zaměstnancům, ale i fyzickým osobám, které jsou na jeho pracovištích a o kterých ví. Pokud jde o kmenové zaměstnance, se kterými zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvy, tato povinnost není překvapením. Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se nevztahuje pouze na kmenové zaměstnance, ale také na cizince, kteří nejsou se zaměstnavatelem v žádném přímém pracovněprávním vztahu, ale jsou vysláni svým zahraničním zaměstnavatelem k práci na českém území.¹²⁹ V těchto případech je nutné proškolit i tyto cizince ohledně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aby nedošlo k případnému pracovnímu úrazu, za který by mohl být zaměstnavatel odpovědný.

Také je účelné zmínit ustanovení § 142 odst. 1 ZP věnující se výplatě mzdy. Zákoník práce téměř vždy požaduje, aby zaměstnavatelé vypláceli svým zaměstnancům mzdu v českých korunách, a to v souladu se zákonem. Existuje však výjimka uvedená v § 143 odst. 2 ZP, která umožňuje zaměstnancům s pracovním místem v zahraničí dostávat mzdu nebo její část v dohodnuté cizí měně za podmínky, že s tím souhlasí.

Další ustanovení upravující pracovní podmínky vyslaných zaměstnanců jsou osvětlena v rámci následující kapitoly.

¹²⁹ DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ M. a FOJTÍKOVÁ J. Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění, s. 30.

4 Vysílání pracovníků

4.1 Obecná charakteristika směrnice

Cizí prvek je v pracovněprávním vztahu přítomný také ve chvíli, kdy je zaměstnanec dočasně vyslán k výkonu práce pro svého zaměstnavatele do jiné země. V tu chvíli se dostávají do kolize dva právní řády – právní řád vysílající země a právní řád přijímací země. Vyslaní zaměstnanci se též označují jako vyslaní pracovníci. Pracovník je svébytný pojem práva EU.¹³⁰ Důležité je, že po dobu vyslání zaměstnance se nemění rozhodné právo jeho pracovněprávního vztahu.¹³¹

***Příklad vyslání.** Německý zaměstnanec je svým německým zaměstnavatelem, s nímž má uzavřenou pracovní smlouvu podle německého práva, vyslán na území České republiky, kde má po dobu delší než jeden měsíc pracovat pro místního zákazníka svého zaměstnavatele.¹³²*

Základem právní úpravy vysílání pracovníků se stala směrnice o vysílání pracovníků č. 96/71/ES, která byla implementována do ZP. Směrnice č. 96/71/ES byla v roce 2018 novelizována směrnicí č. 2018/957/EU za účelem posílení práv vysílaných zaměstnanců.¹³³ Novelizovaná směrnice byla zapracována do ZP a účinnost novelizované úpravy je ode dne 30. července 2020.

Směrnice o vysílání pracovníků je sekundárním právním aktem EU, komplementárním právním předpisem k římským instrumentům. Nařízení Řím I zaujímá ke směrnici defenzivní postoj, protože v odst. 34 preambule stanovuje, že imperativní ustanovení země, do které je zaměstnanec vyslán v souladu se směrnicí, nejsou dotčena pravidly o individuálních pracovních smlouvách. Dále stojí za zmínění čl. 23 nařízení Řím I, podle kterého není nařízením dotčeno ustanovení práva EU, které stanoví kolizní normy pro smluvní závazky ve zvláštních oblastech (připustíme-li, že směrnice obsahuje jednostranné kolizní normy, což je problematické).¹³⁴ Na základě výše uvedeného shrňme, že směrnice v oblastech, které upravuje, má přednost před nařízením Řím I, resp. i před Římskou úmluvou.

¹³⁰ Pracovník dle práva EU je širší pojem než zaměstnanec dle ZP. Avšak pro účely směrnice lze uvedené pojmy zaměňovat.

¹³¹ Srov. čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I.

¹³² TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2021*. Praha: Grada Publishing, 2021. Právo pro praxi, s. 30.

¹³³ Srov. např. [online]. [cit. 2023-03-1]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/06/03/novela-zakoniku-prace-prinesla-vice-volna-a-vice-prav-vysilanych-zamestnancu/>.

¹³⁴ Srov. KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 143.

Pokud nedojde ke skutečnému vyslání zaměstnance, měla by být zohledněna příslušná ustanovení římských instrumentů.

I přes fakt, že při vyslání zaměstnance nedochází ke změně rozhodného práva, ukázalo se nutným v rámci práva EU upravit případy, ve kterých zaměstnanec zaměstnavatele působícího v členském státě vyše svého zaměstnance k poskytování služeb na území jiného členského státu.¹³⁵

Cílem směrnice je posílit ochranu vyslaných zaměstnanců. Směrnicí se vymezil katalog základních právních norem („*hardcore of working conditions*“), které musí být dodržovány v přijímací zemi zaměstnavatelem, který vysílá zaměstnance. Tyto základní pracovní podmínky musí přijímací stát vyslaným zaměstnancům garantovat bez ohledu na to, kterým právem se bude řídit jejich pracovní poměr. Aplikaci směrnice tak nelze vyloučit ani volbou práva.¹³⁶ Směrnice obsahuje imperativní normy, které se uplatní bez ohledu na aplikaci cizího práva.

Účelem přijetí úpravy je také eliminace jevu zvaného jako „*social dumping*“, což je negativní jev, kdy se využívá levnější pracovní síla, resp. pracovníci z jiných zemí, často s nižšími standardy pracovních podmínek (např. nižší úroveň minimální mzdy), které nejsou v přijímacím státu standardní.¹³⁷ Využívání „levnějších zaměstnanců“ poté může vést k narušení konkurence pro zaměstnance s vyššími standardy. Zaměstnanci ze států, kde jsou obecně nižší mzdy a horší pracovní podmínky, mohou na trhu práce lehce konkurovat zaměstnancům, jejichž právo jim zaručuje vyšší mzdu a obecně lepší pracovní podmínky.¹³⁸ Eliminace sociálního dumpingu je však příliš vysokým cílem, protože směrnice pořád neobsahuje např. nárok na průměrnou mzdu v příslušném odvětví, nýbrž pouze nárok na minimální mzdu.

Z hlediska působnosti směrnice dopadá na všechny podniky, které mají sídlo v některém z členských států EU a které vyšlou své zaměstnance za účelem

¹³⁵ PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021, s. 156.

¹³⁶ BARANCOVÁ, H. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. Autorské publikácie, s. 19.

¹³⁷ Srov. např. [online]. [cit. 2023-03-1]. Dostupné z: https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/social-dumping_en.

¹³⁸ Srov. např. [online]. [cit. 2023-03-1]. Dostupné z: <https://www.regjeringen.no/en/topics/labour/the-working-environment-and-safety/innsikt/social-dumping/id9381/>.

spolupráce v rámci skupiny podniků nebo prostřednictvím agentury práce k poskytování služeb na území jiného členského státu.¹³⁹ Směrnice se vztahuje na případy, kdy se:

- a) vyšle pracovník do členského státu na základě smlouvy mezi podnikem, který pracovníky vysílá a stranou, pro kterou jsou služby určeny, a to na účet podniku (subdodávka),
- b) vyšle pracovník do provozovny nebo podniku ve skupinovém vlastnictví (vyslání v rámci skupiny),
- c) pronajme pracovník podnikem poskytujícím dočasné zaměstnání nebo agenturou pro umístění pracovníků uživatelskému podniku sídlícímu v členském státě (agenturní zaměstnávání).¹⁴⁰

Ve všech případech vyslání musí existovat pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.¹⁴¹

Zcela vyjmuty z působnosti jsou podniky v oblasti obchodního loďstva a jejich posádky. Ve vztahu k podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být dle směrnice poskytováno lepší zacházení než podnikům usazeným ve členském státě.¹⁴²

Vyslaným pracovníkem se podle směrnice rozumí pracovník, který po omezenou dobu, která není směrnici nijak ohraničená, vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Pojem pracovník pro účely směrnice je vykládán podle právních předpisů členského státu, na jehož území je pracovník vyslán.

Přijímací stát je povinen garantovat, aby vyslaným zaměstnancům byly zajištěny minimální pracovní podmínky podle toho, jak jsou v daném státě upraveny právními či správními předpisy a/nebo kolektivními smlouvami nebo rozhodčími nálezy týkajícími se stavebních činností obsažených v příloze směrnice, a které byly povýšeny za všeobecně použitelné.¹⁴³

¹³⁹ Směrnice se kromě členských států EU vztahuje také na státy v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko.

¹⁴⁰ [online]. [cit. 2023-03-1]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/06/03/novela-zakoniku-prace-prinesla-vice-volna-a-vice-prav-vysilanych-zamestnancu/>.

¹⁴¹ Čl. 3 odst. 1 směrnice o vysílání pracovníků.

¹⁴² Čl. 1 odst. 2 směrnice o vysílání pracovníků.

¹⁴³ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 82.

Pracovní podmínky, které směrnice upravuje, jsou:

- a) *„maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku,*
- b) *minimální délka dovolené za kalendářní rok,*
- c) *minimální mzda, včetně sazeb za přesčasy,*
- d) *poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci,*
- e) *ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,*
- f) *ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,*
- g) *rovné zacházení pro muže a ženy, další ustanovení o nediskriminaci.“¹⁴⁴*

4.2 Implementace směrnice

Jelikož jde o směrnici, která je charakteristická tím, že je závazná pro členský stát pouze co do cílů, kterých má být dosaženo a členský stát musí takovou směrnici do určitého data přenést do ustanovení svého právního řádu, zhostila se implementace ČR stejně jako každý jiný členský stát „po svém“. Směrnice byla implementována do ustanovení § 319 a § 319a ZP. Na zaměstnance, který je vyslán v rámci nadnárodního poskytování služeb z jiného členského státu za účelem výkonu práce na území ČR se použije právě tato úprava. To neplatí v případě, že právní úprava vysílajícího státu je výhodnější než právní úprava přijímacího státu. Výhodnost se posuzuje u každého práva samostatně. Na vyslání zaměstnance z ČR do jiného členského státu se tato úprava nepoužije, pro takového zaměstnance je směrodatná právní úprava státu, do kterého je zaměstnanec vyslán.

Pracovní podmínky, které se vztahují na vyslaného zaměstnance, pokud jsou výhodnější, jsou podle § 319 ZP:

- a) *„délka pracovní doby a doby odpočinku,*
- b) *délka dovolené (pouze pokud doba práce konané zaměstnancem přesáhne dobu 30 dnů v kalendářním roce, s výjimkou vyslání agenturou práce),*
- c) *minimální mzda, nejnižší úrovně zaručené mzdy, příplatky ke mzdě, a to za práci přesčas, ve svátek, noční práci, práci ve ztíženém pracovním*

¹⁴⁴ TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 82–83.

prostředí, práci v sobotu a v neděli, dále v platové sféře (§ 109 odst. 3 ZP) platových tarifů, všech příplatků s výjimkou osobního příplatku (pouze pokud doba vyslání přesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce, s výjimkou vyslání agenturou práce),

- d) bezpečnost a ochrana zdraví při práci,*
- e) pracovní podmínky žen a mladistvých a zaměstnanců pečujících alespoň o jedno dítě mladší než 3 roky,*
- f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,*
- g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání,*
- h) podmínky ubytování, pokud jej zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci,*
- i) náhrada hotových výdajů.¹⁴⁵*

Dle § 319 odst. 3 ZP je stanoveno, že za výplatu mzdy vyslanému zaměstnanci do ČR za splnění stanovených podmínek ručí osoba, ke které byl vyslaný zaměstnanec na základě uzavřené smlouvy vyslán.

Pokud nebyla prokázána skutečná délka výkonu práce, má se za to, že vyslaný zaměstnanec vykonával práci 3 měsíce.

Ustanovení § 319a ZP reflektuje novelizující směrnici. Podle tohoto ustanovení se v případě, kdy vyslání překročí 12 měsíců, rozšiřuje okruh pracovních podmínek, které musí být zaměstnancům poskytnuty při jejich působení na území ČR. Tento rozšířený okruh pracovních podmínek zahrnuje nad rámec § 319 ZP veškeré podmínky výkonu práce s výjimkou úpravy týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru (nepoužije se tak např. ustanovení týkající se zkušební doby, ochrany před rozvázáním pracovního poměru). Vyslání zaměstnance lze prodloužit na 18 měsíců na základě písemného oznámení vysílajícího zaměstnavatele. Takové oznámení musí obsahovat zdůvodnění, musí být řádně a včas doručeno na úřad práce.

Pokud bude vyslaný zaměstnanec na území ČR nahrazen jiným vyslaným zaměstnancem, bude se doba vyslání předchozího zaměstnance započítávat do doby vyslání nového zaměstnance pro účely určení pracovních podmínek. Tento zápočet doby vyslání je podmíněn tím, že oba zaměstnanci musí plnit stejné úkoly na

¹⁴⁵ HŮRKA P., ELIÁŠ K., BEZOUŠKA P. a VRAJÍK M., *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 01.02.2022 [cit. 09.03.2023], Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

stejném pracovním místě a musí se jednat o poskytování stejné přeshraniční služby. Tyto doby se mohou sčítat, i když na sebe navzájem nenavazují, důležité je pouze, že se jedná o poskytování stejné služby.

Naopak vyslání zaměstnance k dočasnému výkonu práce do jiné země lze dle ZP uskutečnit:

- a) pracovní cestou,
- b) přeložením,
- c) dočasným přidělením agenturou práce,
- d) sjednáním místa výkonu práce v zahraničí.¹⁴⁶

4.3 Zhodnocení právní úpravy a úvahy de lege ferenda

Implementace směrnice nijak zvlášť výslovně nezohledňuje specifické podmínky posádek obchodního loďstva. Přestože jsou tito zaměstnanci vyloučeni z působnosti směrnice, jsou zahrnuti do působnosti ustanovení § 319 ZP. Ani vztah k podnikům usazeným ve třetím státě není v souladu se směrnicí.¹⁴⁷

U vysílání zaměstnanců dochází, stejně jako v případě volby práva dle římských instrumentů, ke komparaci dvou práv. Tato výhoda pro zaměstnance je zároveň nevýhodou pro zaměstnavatele, jsou na něj kladeny v tomto ohledu vysoké nároky. Zaměstnavatel musí mít povědomí o komparovaných právních předpisech či mít znalost cizích jazyků. Nevýhodou je také pro obě strany, že se štěpí smluvní statut. Otázkou je, jak porovnávání práv zaměstnance zaměstnavateli v praxi probíhá, a zda taková komparace skutečně funguje a nejsou zaměstnancům někdy ubírána jejich výhodnější práva. Princip výhodnosti upravený dle směrnice je však odlišný než v římských instrumentech. Čl. 3 odst. 1 směrnice nelze posuzovat obecně, vždy je nutné jednotlivá práva posuzovat samostatně. Porovnávání skupiny nároků nejsou v jednotlivých členských státech jednotné, např. ochrana mladistvých v některých státech spadá do oblasti BOZP. Pokud přichází v úvahu více právních řádů, na zaměstnance se použije vždy ten pro něj nejvýhodnější.

¹⁴⁶ HŮRKA P., ELIÁŠ K., BEZOUŠKA P. a VRAJÍK M., *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 01.02.2022 [cit. 09.03.2023] Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.

¹⁴⁷ Srov. KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 143-144.

Porovnávání často dochází jak v rovině soukromého, tak veřejného práva, to situaci moc neusnadňuje.¹⁴⁸

Stejně jako při komparování u římských instrumentů, je obtížné komparovat celé právní řády jako celky. Vhodnější je komparovat pouze vybrané pracovněprávní instituty. Porovnávají se pravidla kolektivních smluv a pracovních smluv, která spolu navzájem souvisí. Taktéž se porovnávají pravidla, která spolu vnitřně souvisejí. Například délku pracovní dovolené není možné porovnávat odděleně od podmínek nároku na dovolenou a výše náhrady poskytované zaměstnanci během dovolené.¹⁴⁹

Princip výhodnosti nelze použít k vypreparování toho nejvýhodnějšího pro zaměstnance, protože by šlo o absolutní, nikoliv adekvátní ochranu. Aplikované právo také nemůže vést k absurdním případům, např. poskytnutí odstupného za trvání pracovního poměru.

Novelou došlo k rozšíření posuzovaných pracovních podmínek, ale některé pracovní podmínky by se ještě mohly přidat. Nejspíše na dalších podmínkách nebyla mezi členskými státy EU nalezena shoda. Směrnice se nevztahuje např. na překážky v práci, péči zaměstnance v rámci sociální politiky zaměstnavatele či skončení pracovního poměru. Evropský zákonodárce vlastní použití pracovních podmínek nijak nerozebírá, nezdůvodňuje použití takových podmínek. Vystává otázka, zda jsou podle úpravy v ZP chráněny jen ženy starající se o děti či zda lze vztáhnout podmínky i na muže starající se o děti, přestože nejsou výslovně uvedeni. Opomenuti jsou taktéž zdravotně postižení či kolektivní pracovní právo.¹⁵⁰ Mohlo by v budoucnu dojít ke změně, tj. přidání dalších pracovních podmínek, které se budou na vyslané zaměstnance vztahovat?

K tomu je vhodné dodat, že vedle této směrnice, existují další instituty poskytující ochranu, a sice obecně imperativní normy či výhrada veřejného pořádku.

¹⁴⁸ Srov. TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 88.

¹⁴⁹ BARANCOVÁ, H. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. Autorské publikácie, s. 115.

¹⁵⁰ Srov. TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 83.

Přes to přese všechno ochrana vyslaných zaměstnanců přijetím směrnice a jejím následným zakomponováním do českého právního řádu výrazně stoupla.

Závěr

V úvodu práce je stanoveno, že závěr tvoří zhodnocení, zda rozebírané právní normy upravující pracovněprávní vztahy s cizím prvkem reflektují jednu ze základních zásad pracovního práva, tj. zásadu ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany.

Je možné konstatovat, že právní normy zásadu ochrany zaměstnance zohledňují.

Zaměstnanec nesmí být v římských instrumentech při volbě práva zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní normy právního řádu, kterého by se použilo, pokud by k volbě práva nedošlo. Smluvní strany musí však při volbě práva brát v potaz, že dochází ke štěpení smluvního statutu a porovnávání dvou práv, tj. práva zvoleného a práva jinak aplikovatelného. Volba práva je tímto v pracovněprávních vztazích trochu omezena. Limitována je také tím spíše, pokud je zvoleno právo a právo jinak aplikovatelné obsahuje velké množství kogentních norem, např. české pracovní právo. Je pak na místě smluvních stran zvážit, jestli není vhodnější se vyhnout někdy náročné komparaci, a zvolit kolizní kritérium místa obvyklého výkonu práce, které je i zaměstnanci nejbližší, protože je zohledněno právo té země, ve které dochází k plnění pracovních úkolů. SDEU takové věci napomáhá, protože dlouhodobě směřuje k extenzivnímu výkladu místa obvyklého výkonu práce, a restriktivnímu pojetí místa provozovny zaměstnavatele, které je bližší zaměstnavateli. Kolizní kritérium dle místa provozovny zaměstnavatele se uplatní až ve chvíli, kdy není možné určit právo dle místa obvyklého výkonu práce.

Zaměstnanec by měl být chráněn i ve dvoustranných mezinárodních smlouvách. Smlouva o právní pomoci mezi ČR a Ukrajinou je toho příkladem, neboť také pamatuje na ochranu zaměstnance a obsahuje speciální oddíl týkající se pracovního práva, ve kterém je upraveno na prvním místě pro zaměstnance nejbližší kolizní kritérium místo výkonu práce. Obdobně je tomu i v procesních otázkách, kdy je soud určen dle místa výkonu práce.

Na ochranu zaměstnance v kolizním právu navazuje ochrana zaměstnance v procesním právu. Nařízení Brusel I bis upravuje určitý procesní komfort, který zaměstnanec může v případě žaloby vůči zaměstnavateli využít. Zaměstnanec může zaměstnavatele žalovat nejen v místě svého bydliště, ale také v místě obvyklého výkonu práce, či v místě provozovny zaměstnavatele. Naopak zaměstnavatel

takovým komfortem nedisponuje, protože může žalovat zaměstnance pouze v místě jeho bydliště. V případě prorogace je možnost sjednání příslušnosti soudu výrazně limitována, a to ve prospěch zaměstnance. Je zde určité časové omezení, kdy dohodu lze uzavřít po vzniku sporu. Dále je možné dohodu o příslušnosti uzavřít za předpokladu, že se zaměstnanci umožní podat žalobu u jiných soudů než u těch, které jsou stanoveny pravidly v oddíle pátém nařízení Brusel I bis, v takovém případě lze dohodu uzavřít i před sporem.

Přijetím směrnice o vysílání pracovníků došlo ke zvýšení ochrany vyslaných zaměstnanců. Novela směrnice navíc přinesla rozšíření pracovních podmínek. Nicméně lze identifikovat podmínky, na které by se mohla právní úprava dále vztahovat, nebo podmínky, u kterých je jejich výklad nejasný.

Resumé

The diploma thesis deals with the analysis of selected aspects of labour relations with foreign element. The thesis concludes with an evaluation of whether the legal norms of EU, international and national law reflect one of the basic principles of labour law, i.e. the principle of protection of the employee as the weaker party to the contract.

The thesis is divided into four separate chapters.

The first chapter is devoted to general issues concerning the definition of the foreign element and the foreign element in employment relations, or in which cases the foreign element typically occurs. It explains the concepts of private international law, which is the field that directly regulates legal relations with a foreign element. The specific legal norms which regulate legal relations with a foreign element are mentioned.

The second chapter is the core of the whole work. It focuses on issues relating to the applicable law and the jurisdiction of the court. What law governs the relevant employment relationship? Which court has jurisdiction to decide in the event of an employment dispute? These questions are answered. Particular attention is paid to the sources of European private international law, i.e. the Rome I Regulation and the Brussels I bis Regulation. The relationship between the Czech Republic and a non-EU member state is not omitted. The bilateral international treaty between the Czech Republic and Ukraine is discussed. An analysis is made of the national legislation which applies when the case under consideration is not regulated at EU or international level.

The third chapter takes into account the fact that the foreign element is typically seen in one of the subjects of the employment relationship, in particular in the person of the employee as a foreign national. The notion of foreign national is explained. It explains the different access of foreigners from the EU, EEA and Switzerland, and the different access of foreigners from third countries to the Czech labour market.

The fourth chapter focuses on the matter of posting of workers. The chapter reflects the fact that the foreign element is also present at the moment of sending a worker to perform work in another country. It characterises the directive which sets out the working conditions that apply to posted workers and which must be

respected by posting employers. The chapter is supplemented by an assessment of the legislation and de lege ferenda considerations.

Seznam literatury

Knihy

- 1) BARANCOVÁ, H. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň: Vydavateľstvá a nakladateľstvá Aleš Čeněk, 2008. Autorské publikácie. ISBN 978-80-7380-156-4.
- 2) BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck., 2009. ISBN 978-80-7400-176-5.
- 3) BOGDAN, M. *Concise Introduction to EU Private International Law*. 4th edition, Europa Law Publishing, 2019. ISBN 9789089522085.
- 4) BŘÍZA, P. *Volba práva a volba soudu v mezinárodním obchodě*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-606-0.
- 5) DANĚK, Matěj, VYŠKOVSKÁ M. a FOJTÍKOVÁ J. *Zaměstnávání cizinců na území České republiky*. Olomouc: ANAG, 2018. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-269-4.
- 6) HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2019. ISBN 978-80-7552-637-3.
- 7) KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-341-8.
- 8) KUČERA, Z.; PAUKNEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, K. et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vyd. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. ISBN 978-80-7380-550-0.
- 9) MAGNUS, U., MANKOWSKI, P. *European Commentaries on Private International Law ECPIIL. Commentary. Volume III. Rome II Regulation*. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2019. ISBN 9783504080082.
- 10) PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-504-6.
- 11) PICHRT, J. a kol. *Pracovní právo*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-853-5.
- 12) ROZEHNALOVÁ, N. a kol. *Nařízení Řím I a Nařízení Řím II. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021. ISBN 978-80-7598-971-0.

- 13) ROZEHNALOVÁ, N. *Závazky se smluv a jejich právní režim (se zvláštním zřetelem na evropskou kolizní úpravu)*. Brno: MU, 2010. ISBN 978-80-210-5240-6.
- 14) ROZEHNALOVÁ, N., DRLIČKOVÁ, K., KYSELOVSKÁ, T., VALDHANS, J. *Úvod do mezinárodního práva soukromého*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-699-1.
- 15) ROZEHNALOVÁ, N., VALDHANS, J., DRLIČKOVÁ, K., KYSELOVSKÁ, T. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie*, 2. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018. ISBN 978-80-7598-123-3.
- 16) TOMŠEJ, J. *Zákoník práce 2021 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2021*. Praha: Grada Publishing, 2021. Právo pro praxi. ISBN 978-80-2713-095-5.
- 17) TOMŠEJ, J. a kol. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1.
- 18) TÝČ, V. *Úvod do mezinárodního a evropského práva*. 3., aktualiz. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Edice učebnice Právnické fakulty MU, 2018. ISBN 978-80-210-8899-3.
- 19) ZAHRADNÍKOVÁ, R. a kol. *Civilní právo procesní*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2018. ISBN 978-80-7380-714-6.

Zprávy

- 1) GIULIANO M., LAGARDE P., *Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*, Official Journal, C 282, ze dne 31. 10. 1980.
- 2) JENARD, P. *Zpráva k úmluvě o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech občanských a obchodních*, Úřední věstník č. 59/1 ze dne 5. 3. 1979.

Internetové zdroje

- 1) <https://advokatnidenik.cz/2020/06/03/novela-zakoniku-prace-prinesla-vice-volna-a-vice-prav-vysilanych-zamestnancu/>.
- 2) <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/enlargement/ukraine/>.
- 3) <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>.
- 4) <https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>.

- 5) <https://www.epravo.cz/top/clanky/evropske-mezinarodni-pravo-soukrome-61259.html>.
- 6) https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/social-dumping_en.
- 7) HŮRKA P., ELIÁŠ K., BEZOUŠKA P. a VRAJÍK M., *Praktický komentář zákoníku práce a souvisejících ustanovení občanského zákoníku s příklady*, Polygon, 01.02.2022, Převzato z CODEXIS®, doplňku LIBERIS®.
- 8) <https://www.regjeringen.no/en/topics/labour/the-working-environment-and-safety/innsikt/social-dumping/id9381/>.

Judikatura

SDEU:

- 1) Rozhodnutí SDEU č. C-26/62 ve věci *N.V. Algemene Transport-en Expeditie Onderneming van Gend & Loos proti Nederlandse administratie der belastingen* ze dne 5. 2. 1963.
- 2) Rozhodnutí SDEU č. C-6/64 ve věci *Flaminio Costa proti E.N.E.L.* ze dne 15. 7. 1964.
- 3) Rozhodnutí SDEU č. C-11/70 ve věci *Internationale Handelsgesellschaft mbH proti Einfuhr-und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel* ze dne 17. 12. 1970.
- 4) Rozhodnutí SDEU č. C-29/76 ve věci *LTU proti Eurocontrol* ze dne 14. 10. 1976.
- 5) Rozhodnutí SDEU č. C-266/85 ve věci *Hassan Shenavai proti Klaus Kreischer* ze dne 15. 1. 1987.
- 6) Rozhodnutí SDEU č. C-125/92 ve věci *Mulox IBC Ltd. proti Hendrick Geels* ze dne 13. 7. 1993.
- 7) Rozhodnutí SDEU č. C-383/95 ve věci *Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd* ze dne 9. 1. 1997.
- 8) Rozhodnutí SDEU č. C-412/98 ve věci *Group Josi Reinsurance Company SA proti Universal General Insurance Company* ze dne 13. 7. 2000.
- 9) Rozhodnutí SDEU č. C-37/00 ve věci *Herbert Weber proti Universal Ogden Service Lt.* ze dne 27. 2. 2002.
- 10) Rozhodnutí SDEU č. C-462/06 ve věci *Glaxosmithkline proti Rouard* ze dne 22. 5. 2008.

- 11) Rozhodnutí SDEU č. C-29/10 ve věci *Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství* ze dne 15. 3. 2011.
- 12) Rozhodnutí SDEU č. C-384/10 ve věci *Jan Voogsgeerd proti Navimer SA* ze dne 15. 12. 2011.
- 13) Rozhodnutí SDEU č. C-154/11 ve věci *Ahmed Mahamdia proti Alžírská demokratická a lidová republika* ze dne 19. 7. 2012.
- 14) Rozhodnutí SDEU č. C-64/12 ve věci *Anton Schlecker proti Mellita Josefa Boedeker* ze dne 12. 9. 2013.

Nejvyšší soud ČR:

- 1) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007.
- 2) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 6. 2022, sp. zn. 31 Cdo 833/2022.