

Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva

eFocus

Publikace se zabývá otázkami evropského mezinárodního práva soukromého, na které autorka nahlíží optikou pracovního práva. Kromě stručného nástinu vývoje EMPS se zaměřuje na jednotlivé prameny práva v této oblasti – v první řadě oběma základními kodifikacemi norem kolizních a norem mezinárodního práva procesního, tj. nařízením Řím I a Brusel I.

V dalším výkladu se publikace věnuje klíčové harmonizační úpravě, kterou představuje Směrnice o vysílání pracovníků, a také kolizní regulaci mimosmluvních závazkových vztahů, tj. nařízení Řím II – zejm. jeho ustanovením týkajícím se kolizní úpravy protestní akce v kolektivním vyjednávání.

V závěru je pozornost věnována odpovídající české vnitrostátní úpravě, tj. relevantním aspektům ZMPS a Nového zákona o mezinárodním právu soukromém a relevanci těchto úprav ve vztahu k výše uvedeným úpravám evropského práva.

Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva

Autor: Tereza Kadlecová

Wolters Kluwer, 2013, 212 stran

Publikaci lze objednat >>> [zde](#).

Ukázka:

10. ČESKÁ VNITROSTÁTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

10.1 Význam české vnitrostátní právní úpravy

Význam české právní úpravy pracovněprávních vztahů s cizím prvkem v důsledku členství České republiky v EU, resp. s ohledem na relevantní instrumenty evropského mezinárodního práva soukromého samozřejmě poklesl. Kolizní úprava pracovního poměru založeného pracovní smlouvou obsažená v ZMPS byla nahrazena nejprve odpovídající kolizní úpravou Římské úmluvy a následně nařízením Řím I. Nicméně s ohledem na skutečnost, že časová působnost Římských instrumentů není vymezena retroaktivně, poměry z pracovních smluv uzavřených před 1. červencem 2006 (které v praxi nejsou nijak výjimečnou záležitostí) se budou řídit i nadále ustanoveními ZMPS.[1]

Od 1. ledna 2014 navíc do hry vstoupí i **Nový ZMPS**, který nahradí platnou právní úpravu příslušných otázek. Dle přechodných ustanovení Nového ZMPS (srov. § 123 odst. 1) se vznik a existence právních poměrů a skutečnosti z nich vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, včetně volby práva, posuzují podle dosavadních právních předpisů. Ustanovení Nového ZMPS se však mají použít i pro právní poměry vzniklé přede dnem nabytí jeho účinnosti, jestliže jsou trvalé dlouhodobé povahy a dochází v nich k opětovným nebo trvajícím jednáním účastníků a skutečnostem

pro ně významným po dni nabytí jeho účinnosti, pokud jde o taková jednání a skutečnosti.

Dle důvodové zprávy k Novému ZMPS je cílem výše nastíněné, poměrně komplikované konstrukce to, **aby se podle dosavadních právních předpisů posuzovaly pouze situace, které se dovršily před nabytím účinnosti nového zákona.** Naopak poměry, které sice vznikly před nabytím účinnosti Nového ZMPS, avšak dlouhodobě přetrvávají za účinnosti Nového ZMPS a dochází v nich i k novým jednáním a k novým skutečnostem, mají podléhat nové právní úpravě, a to i kdyby to mělo znamenat změnu rozhodného práva pro takové poměry. Důvodová zpráva zde příkladně poukazuje na poměry mezi rodiči a dětmi, resp. mezi manžely jako na demonstrativní příklady takových dlouhodobých poměrů.

Analogicky by pak měl být posuzován i pracovní poměr, resp. neexistuje pádný důvod proč jej jako dlouhodobý poměr nekvalifikovat. Pokud však bude předmětem řešení pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou před 1. červencem 2006, může nastat velmi ošemetná situace. Takový poměr totiž nebude podléhat kolizní úpravě obsažené v Římských instrumentech, a to s ohledem na jejich časovou působnost. Přejícná ustanovení vyloučí aplikaci ZMPS (který kolizní úpravu pracovní smlouvy obsahuje) a vztah tedy bude muset být posuzován podle Nového ZMPS, který však tuto kolizní úpravu neobsahuje, neboť by byla právě s ohledem na Římské instrumenty redundantní. Postup, kdy by se na pracovní smlouvu, při neexistenci zvláštní úpravy, aplikovalo obecné kolizní pravidlo pro smlouvy dle § 87 Nového ZMPS, se pak zřejmě jeví jako jediné únosné řešení, přestože se na prvý pohled může jevit odvážně.

Dle jmenovaného ustanovení by se pracovní smlouva řídila právem státu, s nímž smlouva nejúžeji souvisí, pokud smluvní strany (zaměstnanec a zaměstnavatel) nezvolily rozhodné právo. Chybí zde pochopitelně protekce zaručená Římskými instrumenty, § 16 ZMPS ovšem také nepředpokládá jakékoli omezení volby práva. Navázání práva, s nímž pracovní smlouva nejúžeji souvisí, ve valné většině případů povede k aplikaci stejných kolizních kritérií, s jakými pracují Římské instrumenty. K tomu by se zřejmě měla aplikovat ta ustanovení ZP, která představují implementaci předpisů evropského práva a měla by se uplatnit bez ohledu na rozhodné právo. Alternativu by patrně mohla představovat pouze negace předmětného přechodného ustanovení; tato varianta by potom vedla ke standardní aplikaci ZMPS, což však zjevně nekoresponduje se záměry zákonodárce a takový postup by navíc v konečném důsledku vedl i k nižší míře ochrany zaměstnance.

Co se týče **procesní roviny**, dle přechodných ustanovení Nového ZMPS platí, že pro řízení zahájená přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se použijí i nadále ustanovení dosavadních právních předpisů o pravomoci českých soudů (samozřejmě pokud jsou tyto předpisy vzhledem k evropské úpravě nadále aplikovatelné). To platí i pro řízení ve věcech uznání a výkonu rozhodnutí.

Lze tedy shrnout, že vnitrostátní právní úprava pracovněprávních vztahů s cizím prvkem **není ani za současné situace irelevantní.** Novou moderní právní úpravu, která reflektuje existenci předpisů evropského práva, lze potom pouze přivítat, neboť zcela jistě přispěje k žádoucí funkčnosti a přehlednosti relevantních pravidel.

10.2 ZMPS

Výchozí kolizní pravidlo pro pracovní poměry založené pracovní smlouvou obsahuje § 16 odst. 1 ZMPS. Tyto pracovní poměry se řídí – pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném – právem místa, kde zaměstnanec[2] vykonává práci. Základním hraničním určovatelem je tak **volba práva** a teprve pokud v daném případě není (platně) učiněna, nastupuje hraniční určovatel místa výkonu práce (**lex loci laboris**). Ten se logicky neopouští ani u zaměstnanců, kteří mají bydliště ve státě, kde se práce vykonává, ačkoli sídlo zaměstnavatele je v jiném státě.

S ohledem na znění Římských instrumentů je vhodné podotknout, že ZMPS předpokládá neomezenou volbu práva a u místa výkonu práce neklade důraz na obvyklost. Což může teoreticky vést k univerzálnímu uplatnění tohoto hraničního určovatele (neboť každý zaměstnanec někde pracuje), prakticky však bude věcný výsledek ve většině případů stejný, protože v případě více míst výkonu práce, bude nezbytné identifikovat jakési těžiště pracovní činnosti zaměstnance.

V souvislosti s výše uvedenou úpravou vznikají přinejmenším **čtyři základní aplikační problémy**.

První se týká **pracovních poměrů založených jmenováním**, a to vzhledem k tomu, že kolizní ustanovení ZMPS výslovně upravuje pouze pracovní poměry založené pracovní smlouvou.[3] Ze skutečnosti, že ZMPS tuto otázku neřeší, by bylo možné dospět k závěru, že pracovní poměr s mezinárodním prvkem založený jmenováním by se vždy řídil ZP. Přijatelnějším závěrem je však výklad, že pokud by se budoucí účastníci pracovního poměru s mezinárodním prvkem rozhodli zvolit jiné než české právo, mohli by založit pracovní poměr pracovní smlouvou i v takovém případě, kdy to ZP nepřipouští (neboť předpokládá jmenování). Takto vzniklý pracovní poměr by se řídil režimem, který by si účastníci v souladu s § 16 odst. 1 ZMPS zvolili.

Sporná se může jevit i možnost volby práva v případě jiného pracovněprávního vztahu, než je pracovní poměr. Jedná se zejména o **vztahy založené dohodou o pracovní činnosti či dohodou o provedení práce**. S ohledem na fakt, že uvedené dohody mimo pracovní poměr jsou poměrně specifickým institutem, který nemusí mít v zahraničním právním řádu korespondující období, a s přihlédnutím ke gramatickému výkladu § 16 odst. 1 ZMPS je nejpřijatelnějším závěrem výklad, že volba práva v těchto případech možná není a vztahy založené uvedenými dohodami se musejí řídit podle ustanovení ZP.

Ve většině států odpovídají institutu dohod mimo pracovní poměr různé občanskoprávní dohody, jako je např. smlouva o dílo. Pokud by se účastníci chtěli vydat touto cestou, měli by možnost volby práva dle § 9 ZMPS (stranou zde necháme otázku kvalifikace předmětné pracovní činnosti jako závislé práce). Navíc pokud by účastníci měli v úmyslu zvolit jiné právo než české, nemohli by uzavřít předmětné dohody (již proto ne, že jiné právní úpravy tento institut neznají), ale uzavřeli by pracovní smlouvu podle jiného práva, což jim § 16 odst. 1 ZMPS umožňuje.

Problematickým aspektem je i dikce § 16 odst. 1 ZMPS, která neobsahuje standardní odkaz na volbu práva, který obsahují jiná ustanovení ZMPS. Předmětné ustanovení uvádí **formulaci „pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném,“** což však nemusí znamenat totéž jako „pokud účastníci nezvolí rozhodné právo.“ Tato formulace tedy podněcuje spekulace, zda lze „dohodu o něčem jiném“ chápat jako volbu práva nebo zda se může jednat i o dohodu o určitých odchylkách od práva místa výkonu práce i místa práva zaměstnavatele, tedy jako partikulární volbu práva pro některé instituty.[4] Takový výklad by mohl vést ke konstelaci, ve které by se pracovní poměr v důsledku volby řídil několika právními režimy. Přestože částečná volba práva ani v pracovněprávních vztazích a priori vyloučena není a k obdobnému výsledku („mixu právních řádů“) může koneckonců vést i protektivní regulace Římských instrumentů, nejedná se o postup, který by bylo možné doporučit.

Zajímavým problémem k diskuzi je konečně i otázka, zda ZMPS stále umožňuje zcela neomezenou volbu práva[5], a to s ohledem na předpisy evropského práva přijaté na ochranu zaměstnanců, které byly implementovány do příslušných ustanovení ZP (srov. § 363 ZP). Zde je, mj. i s ohledem na související rozhodnutí Nejvyššího soudu,[6] vhodnější podpořit závěr, že i dnes lze, při aplikaci kolizní úpravy obsažené v ZMPS, za jediný limit aplikace zvoleného práva pokládat imperativní normy, popř. institut veřejného pořádku. Nicméně lze registrovat i odchylné názory, které lze také podpořit vhodnou argumentací.[7]

Vrátíme-li se ke kaskádě kolizních kritérií dle ustanovení § 16 odst. 1 ZMPS, je třeba dodat, že

kolizní kritérium *lex loci laboris* se opouští a pracovní poměr se řídí „**právem sídla organizace**“, pokud jsou splněny dva předpoklady: (i) organizace (rozuměj zaměstnavatel), s nímž byl sjednán pracovní poměr, má sídlo v jiném státě, než v tom, ve kterém zaměstnanec vykonává práci, a zároveň platí, že (ii) zaměstnanec nemá bydliště ve státě, kde se práce vykonává (jak je uvedeno výše, v případě, že bydliště i místo výkonu práce jsou lokalizovány v témže státě, uplatní se kolizní kritérium *lex loci laboris*).

Zvláštní úpravu pro určitou kategorii zaměstnanců, a sice pro zaměstnance **dopravních podniků**, obsahuje ustanovení § 16 odst. 2 ZMPS. Stanoví, že pracovní poměry zaměstnanců dopravních podniků se řídí u dopravy železniční a silniční právem sídla podniku, u dopravy letecké a říční právem místa registrace (tzn. lodi nebo letadla) a u dopravy námořní právem místa, pod jehož vlajkou se doprava provozuje. Samozřejmě toto ustanovení je nutné číst v návaznosti na § 16 odst. 1 ZMPS a je proto i zde přípustná volba práva. Zvláštní úprava je odůvodněna tím, že místo výkonu práce je u těchto zaměstnanců – vzhledem k povaze jejich práce, která je vykonávána během krátkých časových úseků na území různých států – jako kolizní kritérium nevhodné a nepoužitelné. Toto ustanovení nicméně není zcela ideálně formulováno, neboť je zjevně nelze použít na všechny zaměstnance zaměstnavatelů podnikajících v oblasti transportu, tj. i na ty zaměstnance, jejichž povaha práce zásadně umožňuje vykonávat pracovní činnost na jednom místě. S ohledem na výše uvedený smysl dané zvláštní úpravy pro zaměstnance dopravních podniků je na místě restriktivní výklad a tuto úpravu aplikovat pouze na pracovní poměry těch zaměstnanců, jejichž pracovní činnost je nerozlučně spjata s určitou mobilitou. U zaměstnanců dopravních podniků, jejichž pracovní činnost nutnost pravidelného, opakovaného a frekventovaného přemísťování do různých lokalit neobnáší, je naopak vhodné postupovat dle obecného pravidla a pro jejich pracovní poměry se používat, jestliže nedošlo k volbě práva, právo místa výkonu práce ve smyslu § 16 odst. 1 ZMPS.[8] Typicky půjde o administrativní zaměstnance různých kanceláří (např. leteckých společností), kteří bydlí na území státu, v němž se nachází jejich pracoviště.

10.3 Nový ZMPS

Jak je předestřeno výše, Nový ZMPS je koncipován jako **komplementární k úpravě pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem, jak je obsažena v evropském právu**, a tudíž se omezuje jen na regulaci těch aspektů, které (relativně komplexní a především přímo použitelná a přednostní) úprava evropského práva neadresuje. Protože nařízení Řím I stanoví kolizní úpravu pro pracovní smlouvy, není v Novém ZMPS pro ně kolizní ustanovení.

Díl 4 Nového ZMPS označený titulkem „Pracovní právo“ se sestává se dvou ustanovení:

Ustanovení § 88 Nového ZMPS se týká **prorogace pravomoci** (mezinárodní příslušnosti) jak českých soudů, tak soudů zahraničních a věnuje se specifikaci některých konsekvencí procesní regulace pracovněprávních sporů dle nařízení Brusel I, a to z pohledu českého civilního řízení. Jde o zvláštní ustanovení o pravomoci k obecnému ustanovení o pravomoci českých soudů v ustanovení § 6 Nového ZMPS, které omezuje možnost sjednání příslušnosti zahraničního soudu.

Ustanovení § 88 Nového ZMPS konkrétně stanoví následující: „Pravomoc českých soudů ve věcech pracovních může být založena také ujednáním stran v písemné formě. Věcnou příslušnost českých soudů nelze však takovým ujednáním měnit. Pokud by jinak byla dána pravomoc českých soudů, lze sjednat písemně příslušnost zahraničního soudu jen po vzniku sporu nebo jestliže ujednání umožňuje pouze zaměstnanci zahájit řízení u soudu jiného státu. Ustanovení § 86 odst. 2 (Nového ZMPS – pozn. aut.) se použije obdobně.“

Předmětné ustanovení tedy upřesňuje, že i přes **možnost založení pravomoci českých soudů** ve věcech pracovněprávních formou písemného ujednání stran, nelze takovým ujednáním měnit věcnou

příslušnost českých soudů, jak je stanovena v OSŘ.

Pokud se jedná o možnost **sjednat písemně příslušnost zahraničního soudu** za situace, kdy by jinak byla dána pravomoc českých soudů (tj. pokud by podle procesních předpisů byl pro řízení místně příslušný soud na území České republiky), je takový postup možný jen po vzniku sporu nebo jestliže ujednání umožňuje pouze zaměstnanci zahájit řízení u soudu jiného státu. Tato úprava tedy v podstatě pouze kopíruje ustanovení čl. 21 nařízení Brusel I, které upravuje možnosti odchýlení se od přímo použitelné regulace příslušnosti ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv, a to jednak prostřednictvím dohody o určení příslušnosti uzavřené po vzniku sporu, jednak dohodou o určení příslušnosti umožňující zaměstnanci podat návrh na zahájení řízení u jiných soudů, než těch, na které odkazuje nařízení Brusel I.

Odkaz na **analogickou aplikaci ustanovení § 86 odst. 2 Nového ZMPS** předně znamená, že důsledkem sjednání příslušnosti zahraničního soudu je zásadně vyloučena pravomoc českých soudů. Předmětné ustanovení nicméně předpokládá určité situace, kdy český soud věc projedná navzdory sjednané příslušnosti zahraničního soudu. Jedná se o situace, (i) kdy účastníci shodně prohlásí, že na ujednání netrvají, (ii) rozhodnutí vydané v cizině by nemohlo být uznáno v České republice, (iii) zahraniční soud se odmítl věcí zabývat či (iv) je ujednání o příslušnosti zahraničního soudu je v rozporu s veřejným pořádkem.

Ustanovení § 89 Nového ZMPS potom stanoví **kolizní normu pro pracovní poměry vzniklé jinak než smlouvou**, protože je (z pohledu českého zákonodávce) nařízení Řím I nezahrnuje.

Ustanovení § 89 Nového ZMPS (označený jako „Rozhodné právo pro některé pracovní poměry“) konkrétně stanoví: „Pracovní poměr založený jinak než smlouvou se řídí právním řádem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen“.

Výše uvedená regulace evidentně míří primárně na pracovní poměry založené volbou či jmenováním. Takové pracovní poměry se dle Nového ZMPS řídí právem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen. Jiný způsob navázání by ostatně nedával smysl, protože by se mohlo jednat o právní řád, který vznik mimosmluvního pracovního poměru ani nepředpokládá. Je však otázkou, zda je tato úprava není s ohledem na velmi široký věcný dosah čl. 8 nařízení Řím I (srov. bod 6.5.1) vůbec použitelná. Rovněž pracovní právní vztahy založené jinými způsoby než smlouvou (např. volbou[9] či jmenováním) logicky vyžadují, aby byl příslušný akt dotčeným zaměstnancem přijat. Opačný názor by potlačoval zásadu, že nikdo nemůže být nucen k tomu, aby vstoupil do soukromoprávního vztahu a rovněž by kolidoval se zákazem nucené práce, která je základním pracovní právním standardem. Průnik vůle ve smyslu kontraktačního konsensu a tudíž „smlouvy“ lze tedy identifikovat v jakémkoli pracovní právním vztahu. Skutečnost, že český zákonodávce vyčleňuje v hmotněprávní pracovní právní úpravě kategorii „mimosmluvních“ pracovních poměrů, je tedy v podstatě fikcí. Praktické konsekvence tohoto nedostatku nejsou ale nijak zásadní, protože ke konfliktu úpravy Nového ZMPS s úpravou nařízení Řím I z důvodu přímého použití a přednostního účinku nařízení pravděpodobně dojít nemůže.[10]

[1] V určitém, dnes už patrně velmi omezeném rozsahu, bude nutné reflektovat i případnou kolizní úpravu či jinou specifickou úpravu obsaženou v mezinárodní smlouvě.

[2] ZMPS používající zastaralou právní terminologii volí pro označení zaměstnance termín „pracovník“.

[3] Což je v současné době ne zcela frekventovaný způsob vzniku pracovního poměru, který se de facto uplatňuje pouze u státních zaměstnanců (srov. § 33 odst. 3 ZP). V minulosti (před účinností ZP) byl však jeho význam značný, neboť se tímto způsobem zakládal pracovní poměr i u vedoucích

zaměstnanců v podnikatelské (nestátní) sféře – srov. ustanovení § 27 odst. 4 Starého ZP.

[4] Srov. Bělina ZP, s. 18.

[5] O zcela neomezenou volbu práva samozřejmě nepůjde nikdy – vždy tu bude minimálně korektiv veřejného pořádku ve smyslu ustanovení § 36 ZMPS, který zabrání aplikaci takového právního řádu, který by byl v rozporu se základními standardy českého pracovního práva (pak by bylo s ohledem na dikci daného ustanovení třeba odmítnout takový právní řád jako celek).

[6] Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, popř.

rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 4534/2011; www.n soud.cz.

[7] Srov. Pauknerová EMPS, s. 233, marg. č. 456.

[8] Srov. Kučera MPS 2004, s. 338.

[9] Volba je navíc velmi často koncipována jako pouhý předpoklad sjednání pracovní smlouvy (srov. např. § 33 odst. 2 ZP).

[10] Srov. Bělohlávek ŘÚ a ŘI, s. 1224, marg. č. 8.23 a násled.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #8: Umění jako investice: mezi vášní a rizikem](#)
- [ATREUM a K2 LEGAL se spojují: vzniká silná kancelář pro stavebnictví, technologie a byznys](#)
- [LEAGLE.ONE: Triangle Family Office #7: Tam, kde vznikají unicorny - Jak přemýšlí venture capital](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Ocenění Flamma získaly Ivana Janů, Jitka Chizzola, Ženy v právu a projekt Máš na to nadace Evy Pavlové](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [ROWAN LEGAL povyšuje Jakuba Jirovského, Lindu Coufalovou, Evu Pavelkovou a Ondřeje Špičáka](#)
- [Aktuální problémy v rodinném právu](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)
- [HAVEL & PARTNERS má tři nové counsely a na seniornější pozice postupuje dalších 16 lidí](#)