

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Pracovněprávní vztahy mezi českými zaměstnanci a zaměstnavateli ze zemí ESVO

Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem nejsou v dnešním globalizovaném světě ničím výjimečným. V praxi se proto často setkáváme s případy, kdy český klient uzavře pracovní smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, která mnohdy obsahuje doložku o volbě práva i příslušného soudu. Jak v takovém případě postupovat, jde-li o doložky, které neodkazují na členský stát EU, nýbrž na jiné evropské státy? V našem článku se ve více částech zaměříme na pracovněprávní vztahy mezi českými zaměstnanci a zaměstnavateli ze zemí ESVO, tj. Islandu, Lichtenštejnska, Švýcarska a Norska. Tato část se věnuje otázce mezinárodní příslušnosti a rozhodného práva, kterou si přiblížíme na konkrétním případu z praxe.

Vzorový příklad:

Zaměstnankyně (státní příslušnost ČR, tehdy bydlištěm Švýcarsko) uzavřela se švýcarskou společností (sídlo Zug, Švýcarsko) pracovní smlouvu. Smlouva byla uzavřena podle švýcarského práva (švýcarský závazkový zákon). Zaměstnankyně se zavázala vykonávat pro zaměstnavatele práci 40 hodin týdně, a to ve dnech pondělí až pátek. Z pracovní smlouvy také vyplynulo, že zaměstnankyně může vykonávat svou práci v kanceláři zaměstnavatele, ale též na home office. Zaměstnankyně se proto rozhodla práci vykonávat z home office z České republiky, kam se po podpisu pracovní smlouvy opět vrátila. Podle pracovní smlouvy se pracovní smlouva řídí švýcarským právem. Pro případ sporu je zaměstnanec či zaměstnavatel oprávněn podat žalobu ke švýcarskému soudu (kanton Zug).

Je možné, aby rozhodným právem bylo právo švýcarské a příslušnost připadala švýcarským soudům, ačkoliv je práce vykonávána výlučně z území ČR? Kde by probíhalo případné soudní řízení a jaké právo by soud použil?

K otázce mezinárodní příslušnosti

Vzhledem ke skutečnosti, že posuzujeme soukromoprávní vztah s mezinárodním prvkem, potřebujeme nalézt příslušnou jurisdikční normu. Jelikož pracovněprávní vztah není ničím jiným než vztahem závazkovým, z hlediska otázky příslušnosti soudu se nabízí zejména aplikace nařízení **Brusel I bis** (dále jen „Nařízení“), případně **Luganské úmluvy** (dále jen „Úmluva“), která svou strukturou prakticky kopíruje nařízení Brusel I bis a *de facto* rozšiřuje aplikovatelnost jeho jurisdikčních pravidel na státy ESVO, tj. Island, Lichtenštejnsko, Švýcarsko a Norsko.

A. Příslušnost v případě, že bude žalovaným zaměstnavatel:

Úmluva se v souladu se svým čl. 64 odst. 2 písm. a) využije tehdy, pokud bude žalovaným zaměstnavatel. Ten má totiž v souladu s čl. 60 odst. 1 písm. a) bydliště na území státu, který je vázaný Úmluvou, nikoliv však nařízením Brusel I bis. Protože jde o vztah plynoucí z individuální pracovní smlouvy, využijí se speciální pravidla upravená v oddíle 5 Úmluvy. Je tomu tak proto, že dle čl. 18 odst. 1 Úmluvy se v těchto věcech určuje příslušnost právě podle tohoto oddílu (nedotčeny zůstávají jen články 4 a 5 odst. 5 Úmluvy).

Dle čl. 19 odst. 1 Úmluvy **může být zaměstnavatel žalován** u soudů státu, kde má bydliště (v námi posuzovaném případě **Švýcarsko**), alternativně u soudu, kde zaměstnanec vykonává obvykle svou práci. V souladu s judikaturou SDEU, která je podle čl. 1 Protokolu č. 2 k Úmluvě použitelná, je místem obvyklého výkonu práce místo, kde nebo ze kterého zaměstnanec především realizuje své závazky ve vztahu k zaměstnavateli (C-125/92), místo, kde existuje skutečné centrum pracovních aktivit zaměstnance (C-383/95) a také místo, kde pracovník strávil většinu pracovní doby určené ve prospěch zaměstnavatele (C-37/00). Vzhledem k tomu, že s ohledem na výše uvedená rozhodnutí SDEU je místem obvyklého výkonu práce zaměstnankyně **Česká republika**, může být zaměstnavatel žalován i zde.

Od ustanovení oddílu 5 Úmluvy je možné se odchýlit pouze v souladu s čl. 21. Dle něj je možné určit příslušnost soudu **dohodou, která však musí být uzavřena až po vzniku sporu**. Také je možné určit příslušnost soudů **dohodou, která zaměstnanci umožní podat žalobu i u jiných soudů, než které jsou určeny podle výše uvedených pravidel** (tedy, že vedle Švýcarska a ČR může podat žalobu v jiném státě).

B. Příslušnost v případě, že bude žalovanou zaměstnankyně

Bude-li žalovanou zaměstnankyně, bude v souladu s čl. 64 odst. 1 Úmluvy pro otázky určení příslušnosti soudu použito Nařízení. To je svým obsahem velmi podobné Úmluvě. Proto i zde použijeme oddíl 5, který upravuje příslušnost v případě individuálních pracovních smluv. Dle čl. 22 odst. 1 Nařízení může zaměstnavatel podat žalobu pouze u soudů toho členského státu, v němž má zaměstnanec bydliště (v námi posuzovaném případě **Česká republika**). I podle nařízení je možné dohodnout se na jiné příslušnosti, avšak **dohoda musí být uzavřena po vzniku sporu**. Stejně tak je možné dohodnout, aby **zaměstnanec mohl podat žalobu i v jiných státech**, než jejichž soudy jsou příslušné dle shora uvedených pravidel (čl. 23 Nařízení).

K otázce rozhodného práva

A. Rozhodné právo, budou-li rozhodovat české soudy

Budou-li k rozhodování příslušné české soudy, budou povinny aplikovat Nařízení Řím I. Vzhledem k tomu, že jeho personální působnost není omezena, nevadí, že zaměstnavatel nemá obvyklé bydliště v členském státě EU. Podle čl. 8 odst. 1 Nařízení Řím I je v případech sporů z individuálních pracovních smluv rozhodné právo dohodnuté stranami. Tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva místa obvyklého výkonu práce. **Rozhodné tedy bude právo švýcarské, kogentní normy českého pracovního práva nicméně budou muset být použity.**

B. Rozhodné právo, budou-li rozhodovat švýcarské soudy

Budou-li k řízení příslušné švýcarské soudy, pak budou využívat svého zákona o mezinárodním právu soukromém (nejsou vázáni nařízením Řím I a neexistuje ani použitelná mnoho-/dvoustranná smlouva), podle jehož kolizních norem určí právo rozhodné pro daný spor. Dle čl. 116 švýcarského zákona o mezinárodním právu soukromém přitom hraje prim volba práva. Švýcarské soudy by proto použily **právo švýcarské**. Oproti českým soudům by však nijak nepřihlíželi k pracovněprávním normám platným v místě výkonu práce, tedy v České republice.

Závěr: Na uvedeném vzorovém příkladě jsme si ukázali, že navzdory jednoznačné volbě mezinárodně příslušného soudu v pracovní smlouvě může o případném sporu mezi českou zaměstnankyní a švýcarským zaměstnavatelem rozhodovat i český soud. Zatímco zaměstnankyně může podat žalobu ve Švýcarsku i v České republice, zaměstnavatel může zaměstnankyni žalovat pouze v České republice.

Budou-li rozhodovat švýcarské soudy, použijí švýcarské právo. Budou-li rozhodovat české soudy, použijí též právo švýcarské. Budou nicméně povinny aplikovat i taková ustanovení českého práva, od kterých se nelze smluvně odchýlit, a to kvůli zvýšené ochraně zaměstnance jako slabší smluvní strany.

Uvedené závěry se nevztahují pouze na vztahy mezi českými zaměstnanci a zaměstnavateli ze Švýcarska. Lze je vztáhnout i na situace, v nichž je zaměstnavatel z jiné země ESVO, např. z Norska či Islandu.



Mgr. Marek Němeček,
advokát



Mgr. Kateřina Servusová,
právnička



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

[Valíček & Valíčková, advokátní kancelář](#)

Kanceláře **Brno:** Nám. Svobody 18, Brno

Kancelář **Praha:** The Flow Building, Václavské nám. 47, Praha

Kancelář **Vyškov:** Dukelská 12, Vyškov

Kancelář **Ivančice:** Petra Bezruče 2, Ivančice

Tel.: 770 685 603

email: info@brno-advokatnikancelar.cz



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

Další články:

- [Směrnice o transparentnosti odměňování a GDPR: Nové regulatorní paradigma ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích](#)
- [Proměna definice závislé práce a konec postihování pracovníků: Analýza dopadů připravovaného zákona o platformové práci](#)
- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)