

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

Řím I - nové nařízení o určení práva, kterým se řídí pracovní smlouvy

Evropský parlament a Rada Evropské unie přijaly 17. června 2008 nařízení č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, označované jako nařízení „Řím I“. Přijetí tohoto nařízení je dalším krokem v procesu sjednocování kolizních norem členských států Evropské unie. Kolizními normami jsou právní předpisy, které určují, právem jakého státu se bude řídit určitý právní vztah s mezinárodním prvkem, tedy právní vztah spojený s právem více států. V rámci pracovního práva jde typicky o situace, kdy český zaměstnavatel zaměstnává cizince, případně, kdy jeho zaměstnanci pracují v jiném členském státu EU.



Klíčovými předpisy, které byly dosud v této oblasti přijaty, jsou nařízení č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (tzv. Brusel I) použitelné od 1. března 2002 a nařízení č. 864/2007 ze dne 11. července 2007 o právu rozhodném pro nesmluvní závazkové vztahy (tzv. Řím II) použitelné od 11. ledna 2009.

Nařízení Řím I se použije od 17. prosince 2009[1], kdy nahradí Úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy[2] (tzv. Římskou úmluvu). Ta v současné době upravuje, které právo je rozhodné pro smluvní závazkové vztahy - včetně vztahů vyplývajících z pracovní smlouvy. Římská úmluva není na rozdíl od výše uvedených nařízení instrumentem komunitárního práva, ale mezinárodní smlouvou, která zavazuje pouze smluvní strany, které ji uzavřely v roce 1980, případně k ní přistoupily později. V současné době platí Římská úmluva ve všech členských státech EU[3] a v České republice se aplikuje na smlouvy uzavřené po 1. červenci 2006. Nařízení Řím I bylo přijato, aby i problematika určení rozhodného práva pro smluvní závazkové vztahy byla upravena přímo komunitárním právem[4].

Jak je uvedeno výše, nařízení Řím I se použije ode dne 17. prosince 2009, tedy na smlouvy uzavřené po tomto datu. Pro smlouvy uzavřené dříve bude i nadále rozhodující Římská úmluva, respektive národní předpisy[5], pokud jde o smlouvy uzavřené před okamžikem, kdy vstoupila v daném státu Římská úmluva v platnost. V České republice se proto na smlouvy uzavřené před 1. červencem 2006 (den účinnosti Římské úmluvy) aplikuje zákon č. [97/1963 Sb.](#), o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů (tzv. ZMPS). Římská úmluva se bude aplikovat na smlouvy uzavřené od 1. července 2006 do 16. prosince 2009 a na smlouvy uzavřené od 17. prosince 2009 se již použije nové nařízení Řím I.

Řím I a pracovní smlouvy

Nařízení Řím I obsahuje, obdobně jako doposud platná Římská úmluva, zvláštní úpravu rozhodného práva pro individuální pracovní smlouvy, a to ve svém článku 8. Pracovněprávní vztahy se řídí právem, které si smluvní strany zvolily - svobodná volba práva tak zůstane základním pravidlem i podle nařízení Řím I.

Stejně jako Římská úmluva se i Nařízení Řím I zaměřuje na ochranu slabší strany smluvního vztahu, tedy v případě pracovních smluv na ochranu zaměstnanců. Hlavním prostředkem této ochrany je zakotvení povinného použití tzv. donucujících (kogentních) ustanovení. Podle nařízení Řím I se na pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem v určitých případech aplikuje i právo jiného státu než je právo, které si strany zvolily. Tímto jiným právem je právo státu, jehož právo by bylo podle nařízení Řím I rozhodné v případě, že by si smluvní strany žádné právo nezvolily. Tedy právo státu, v němž nebo z něhož zaměstnanec (i) obvykle vykonává svoji práci, případně právo státu, (ii) v němž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Pokud by nicméně vyplývalo z celkových okolností, že je pracovní smlouva úžeji spojena s jiným státem, než jsou státy uvedené výše, použilo by se právo tohoto jiného státu. Jiné než smluvené právo se na pracovněprávní vztah ale nebude vztahovat v celém svém rozsahu, ale pouze v rozsahu výše zmíněných donucujících ustanovení. Podle nařízení Řím I jde o ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit, tedy veškerá kogentní ustanovení s ochrannou funkcí. Výčet těchto ustanovení je přitom v různých státech odlišný, obecně se ale může jednat například o úpravu rozvazování pracovního poměru, nároků zaměstnanců na minimální mzdu nebo dovolenou, úpravu BOZP apod. Nařízení Řím I tak oproti Římské úmluvě ochranu zaměstnance rozšiřuje, protože Římská úmluva upravovala aplikaci pouze tzv. imperativních (nutně použitelných) norem, což jsou ustanovení zásadní v ochraně veřejných zájmů daného státu a oproti kogentním normám se jedná o užší kategorii.

Zaměstnavatelům by výše zmíněná ochrana zaměstnanců prostřednictvím použití donucujících ustanovení práva státu obvyklého výkonu práce, respektive sídla provozovny, mohla přinést komplikace při dlouhodobém vysílání zaměstnanců. Jak Římská úmluva, tak nařízení Řím I sice stanoví, že se určitý stát nestane obvyklým místem výkonu práce, pokud tam zaměstnanec pracuje pouze dočasně, tuto dočasnost však přesně nevymezují. Na základě Římské úmluvy tak v některých případech může být pro vyslaného zaměstnance přijímající stát „státem obvyklého výkonu práce“ a tím by se na něj vztahovala některá ochranná (imperativní) ustanovení práva tohoto státu. Nařízení Řím I se sice pokusilo o přesnější formulaci, bohužel ani zde však není jasně vymezeno, co znamená „dočasně vykonává svou práci v jiném státu“. Na základě důvodové zprávy k nařízení Řím I se lze pouze domnívat, že záměrem při přípravě nařízení bylo, aby se donucující ustanovení v určitých případech vztahovala i na dlouhodobě vyslané zaměstnance. Závazný výklad však bude muset podat až Evropský soudní dvůr.

Nařízení Řím I tedy v oblasti pracovních smluv nepřináší oproti Římské úmluvě výrazné změny. Zásadní obsahovou změnou je především rozšíření ochrany zaměstnance z ustanovení k ochraně veřejného zájmu (nutně použitelných/imperativních ustanovení) práva země obvyklého výkonu práce (sídla provozovny) na veškerá právní ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit (kogentní ustanovení) a dále snaha umožnit lépe rozlišit, zda se tato donucující ustanovení budou vztahovat na vyslané zaměstnance či nikoliv.

Jaroslav Škubal, Iva Bilinská

[P / R / K PROCHÁZKA RANDL KUBR](#)

Jáchymova 2

CZ 110 00 PRAHA 1

tel: +420 - 221 430 111

fax: +420 - 224 235 450

e-mail: office@prkpartners.com

[1] Nařízení se prozatím nebude aplikovat ve Velké Británii a v Dánsku. Lze se však domnívat, že i tyto státy se k němu v budoucnosti připojí.

[2] V České republice byla Římská úmluva publikovaná ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. [64/2006](#) Sb.m.s.

[3] V původních signatářských státech začala platit Římská úmluva 1. dubna 1991. Posledními přistupujícími státy se stalo Rumunsko (úmluva zde vstoupila v účinnost 31. prosince 2007) a Bulharsko (15. ledna 2008).

[4] Právní forma nařízení, tj. sekundární normy evropského komunitárního práva, přináší výhody zejména v jednotné aplikaci v členských státech a v možnosti závazného výkladu Evropským soudním dvorem.

[5] To platí ve státech, které vlastní právní normy upravující kolizní právo mají. Některé členské státy EU jako například Nizozemí však tyto normy nemají a aplikují i na starší smlouvy Římskou úmluvu.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)