

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ



Bakalářská práce

Cizí prvek v pracovněprávních vztazích

Plzeň 2015

Kocánková Petra

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA PRÁVNICKÁ



Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení
Bakalářská práce

Cizí prvek v pracovněprávních vztazích

Zpracovala:

Petra Kocánková

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

Plzeň 2015

Prohlášení:

„Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci zpracovala samostatně, a že jsem vyznačila všechny prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.“

Plzeň, srpen 2015

.....

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Miroslavu Hromadovi, Ph.D., za odbornou pomoc, konzultaci a cenné rady při psaní této práce.

Obsah

| | |
|---|-----------|
| Seznam použitých zkratk | 4 |
| Úvod | 5 |
| 1. Teoretická část - vymezení stěžejních pojmů | 7 |
| 1.1 Pracovněprávní vztahy | 7 |
| 1.1.1 Pojem a zásady pracovněprávních vztahů | 7 |
| 1.1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů | 8 |
| 1.1.3 Obsah pracovněprávních vztahů | 8 |
| 1.1.4 Objekt pracovněprávních vztahů | 9 |
| 1.1.5 Druhy pracovněprávních vztahů | 9 |
| 2. Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem | 10 |
| 2.1 Cizí prvek | 11 |
| 2.1.1 Kritérium významnosti cizího prvku | 13 |
| 2.2 Kolizní pracovní právo | 14 |
| 2.2.1 Hraniční určovatelé | 14 |
| 2.3 Aplikace cizího práva – přehled pramenů | 15 |
| 2.3.1 Multilaterální mezinárodní smlouvy | 15 |
| 2.3.2 Unijní právo | 18 |
| 2.3.3 Vnitrostátní právo | 20 |
| 2.4 Meze aplikace cizího práva | 21 |
| 3. Praktická část | 23 |
| 3.1 Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, ze dne 8. 12. 2008 | |
| 4. Závěr | 31 |
| 5. Resumé | 32 |
| 6. Seznam použité literatury | 33 |
| 6.1 Monografie | 33 |

| | | |
|-----|-----------------------------------|----|
| 6.2 | Periodika | 33 |
| 6.3 | Vnitrostátní právní předpisy..... | 34 |
| 6.4 | Mezinárodní právní předpisy | 34 |
| 6.5 | Judikatura | 35 |
| 6.6 | Internetové zdroje..... | 35 |
| 6.7 | Databáze | 35 |

Seznam použitých zkratek

| | |
|--------|--|
| Ústava | - ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů |
| LZPS | - ústavní zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. |
| ZZ | - zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů |
| ZP | - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů |
| OZ | - zákon č. 89/2012, občanský zákoník, v platném znění |
| EU | - Evropská unie |
| EHS | - Evropský hospodářský prostor |
| SDEU | - Soudní dvůr Evropské unie |
| ZMPS | - zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů |

Úvod

Moderní doba, ve které žijeme, s sebou přináší takřka nemožné. To co dřív bylo nedosažitelné, je dnes bráno automaticky. Od pokroku v technice, internetu, globalizaci trhů, rozvoji dopravy a další. Dnes není problém vykonávat práci například online z druhého konce zeměkoule přes internet, věda a technika jdou dopředu a dochází tak ke stále novým situacím, na které se pracovní právo snaží reagovat a řešit tak vztahy mezi lidmi co možná nejefektivněji. Není proto výjimkou, že do pracovněprávních vztahů často vstupují mezinárodní neboli cizí prvky.

Předmětem této bakalářské práce je problematika pracovněprávních vztahů s cizím prvkem. Ačkoli se jedná o velmi specifickou oblast pracovněprávních vztahů, je právní úprava vztahující se k této podskupině pracovněprávních vztahů velmi roztržštěná a to hned v několika právních předpisech počínaje úpravou v mezinárodních úmluvách, jimiž jsou státy vázány, dále unijní právní úpravou až po vnitrostátní uspořádání. Jedná se tedy o téma na první pohled velmi úzce zaměřené, ale co do výčtu norem, které je nutno při zpracování práce vzít v úvahu je jasné, že je toto téma velmi široce zaměřené.

Cizí prvek se v pracovněprávních vztazích může vyskytovat ve všech jeho složkách, nemusejí to být jen subjekty, jak je v teorii velmi často demonstrováno na cizích státních příslušnících, ale může se také jednat o místo výkonu práce, které má vztah k cizině. Variant pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je tedy mnoho stejně tak může být i mnoho právních řádů, které se nám v jednom pracovněprávním vztahu promítají. Bez ohledu na to, zda cizí prvek v pracovněprávních vztazích existuje nebo ne, platí, že se pracovněprávní vztah řídí právem státu, v němž probíhá výkon práce, ale účastníkům je dána možnost sjednat si zcela odlišný právní řád, kterým se bude jejich závazek řídit. Tato volba zcela odlišného právního řádu je neomezená, účastníci si mohou zvolit jakýkoliv právní řád bez ohledu na místo výkonu práce, státní příslušnost nebo pobyt zaměstnance, případně právní řád zaměstnavatele. Pro volbu práva jsou však stanoveny určité hranice, meze, které jsou dány mezinárodní a unijní právní úpravou. Tyto hranice vycházejí ze samotných zásad pracovního práva s cílem chránit slabší stranu v pracovněprávním vztahu čili zaměstnance.

Předkládaná bakalářská práce je členěna na část teoretickou a část praktickou. Toto členění považuji za logické z důvodu snažní orientace a uvedení čtenáře do problematiky pracovněprávních vztahů s cizím prvkem.

Nejprve je podán výklad v teoretické rovině, tzn. že jsou objasněny jednotlivé stěžejní pojmy, jichž se bakalářská práce týká a následně je v praktické části vybrán konkrétní judikát Nejvyššího soudu s ukázkou, jak je právo aplikováno v praxi. První kapitola práce je tedy věnována teoretickému vymezení pojmů, co jsou to pracovněprávní vztahy a jaké místo zauímají v pracovním právu, dále jaké jsou jednotlivé prvky pracovněprávních vztahů a jak do nich vstupuje cizí prvek, dále právní úprava cizího prvku počínaje právní regulací mezinárodního práva, unijní právní úpravou a také vnitrostátní právní úpravou. Do praktické části byl úmyslně zvolen daný judikát, na kterém je demonstrováno použití volby rozhodného práva pro pracovněprávní vztahy s cizím prvkem.

1. Teoretická část - vymezení stěžejních pojmů

1.1 Pracovněprávní vztahy

1.1.1 Pojem a zásady pracovněprávních vztahů

Pojem *pracovněprávní vztahy* je vymezen v úvodních ustanoveních zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“). Ustanovení § 1 ZP charakterizuje pracovněprávní vztahy jednak jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tzv. individuální pracovněprávní vztahy, a dále jako právní vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce,¹ tzv. kolektivní pracovněprávní vztahy.

Závislou prací se rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů je zaměstnanec povinen práci vykonávat osobně v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy.² Základními pracovněprávními vztahy se podle ZP rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.³

Pracovněprávní vztahy se primárně řídí ZP, nelze-li použít ustanovení ZP, řídí se zákonem č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (dále jen „OZ“), a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů uvedenými v následujícím odstavci.⁴ Ustanovení § 4 ZP je tak výslovným vyjádřením principu subsidiárního použití OZ vůči ZP.⁵

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů spadá zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a v neposlední řadě rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz

¹ § 1 písm. a), b) ZP

² například zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

³ § 2 až 3 ZP

⁴ § 4 ZP

⁵ princip subsidiarity byl již konstatován v odůvodnění nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.

jejich diskriminace.⁶ Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace je dále rozvedena v ustanovení §§ 16 – 17 ZP.

1.1.2 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty neboli účastníky individuálních pracovněprávních vztahů mohou být jak fyzické tak i právnické osoby. Účastníkem individuálních pracovněprávních vztahů může být pouze ten, kdo má pracovněprávní subjektivitu. Pracovněprávní subjektivita představuje soubor vlastností, které jsou požadovány právem jako předpoklad k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba, mohla být subjektem práv a povinností. Mezi základní složky, které u subjektivity v pracovním právu rozlišujeme, řadíme schopnost mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích, neboli způsobilost k právům a povinnostem, dále pak schopnost právními úkony nabývat oprávnění a zavazovat se, neboli způsobilost k právním úkonům, dále mít právo uplatňovat své nároky u soudu, neboli procesní způsobilost a poslední složkou je schopnost nést odpovědnost za vlastní jednání neboli deliktivní způsobilost. U fyzické osoby je v případě její subjektivity třeba rozlišovat případy, kdy je pracovněprávních vztazích zaměstnavatelem, a kdy je zaměstnancem.⁷

Na straně zaměstnavatele se v pracovněprávních vztazích může vyskytnout také stát. Za stát, jako účastníka pracovněprávních vztahů, jedná a práva a povinnosti z nich vyplývající vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává. Vymezení organizační složky státu a vystupování státu v takových právních vztazích je upraveno v příslušných ustanoveních zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, na které je v ustanovení § 9 ZP odkazováno.⁸

1.1.3 Obsah pracovněprávních vztahů

Individuální pracovněprávní vztahy mají povahu vztahů závazkových a jejich obsahem jsou vzájemná práva a povinnosti subjektů. Podrobný obsah pracovněprávních vztahů je vymezen v ZP a pro obecnou charakteristiku pracovněprávních vztahů je nutno vycházet z ustanovení OZ. Dle občanského zákoníku je z platného závazku dlužník povinen něco dát, něco konat a něčeho se zdržet nebo něco strpět a věřitel je

⁶ § 1a odst. 1 ZP

⁷ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 78

⁸ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 80

oprávněn to od dlužníka požadovat. Toto je typické rovněž pro soukromoprávní vztahy a tím také pro individuální pracovněprávní vztahy.⁹

1.1.4 Objekt pracovněprávních vztahů

Objektem (předmětem) pracovněprávního vztahu je záměr, ohledně kterého subjekty pracovního práva vstoupily do konkrétního pracovněprávního vztahu, tzn. cíl, ke kterému směřuje chování účastníků pracovněprávního vztahu.¹⁰

1.1.5 Druhy pracovněprávních vztahů

Objekt (předmět) právního vztahu je zpravidla důležitým určujícím kritériem při třídění pracovněprávních vztahů na jednotlivé druhy.¹¹ Pracovněprávní vztahy se nejčastěji rozlišují podle předmětu na individuální pracovněprávní vztahy a kolektivní pracovněprávní vztahy. Pracovněprávní vztahy lze dělit i podle jiných kritérií, například specifickou skupinou z množiny všech pracovněprávních vztahů jsou tzv. pracovněprávní vztahy s mezinárodním neboli cizím prvkem.¹² Vzhledem ke skutečnosti, že je tato práce výlučně zaměřena na pracovněprávní vztahy s cizím prvkem, bude o této specifické skupině pracovněprávních vztahů blíže pojednáno v následujících kapitolách. Nyní zpět k obecnému vymezení pojmů, o nichž se pojednává v této kapitole a která tak uzavírá jakýsi úvod k nastínění problematiky pracovněprávních vztahů s cizím prvkem.

Jak bylo uvedeno výše, dle předmětu se pracovněprávní vztahy dělí na individuální a kolektivní.

Předmětem (objektem) individuálních pracovněprávních vztahů je konání závislé práce zaměstnancem, kterému za to náleží odměna od zaměstnavatele. Individuální pracovněprávní vztahy se však neomezují pouze na konání závislé práce, nýbrž do této kategorie pracovněprávních vztahů spadají také vztahy, které samotnému konání práce předcházejí, například vytváření předpokladů pro jejich vznik – pracovněprávní vztahy mezi budoucím zaměstnavatelem a zaměstnancem před vznikem pracovního poměru. Dále do kategorie individuálních pracovněprávních vztahů spadají

⁹ GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*. Brno: MUNI PRESS, 2012, str. 97

¹⁰ GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*. Brno: MUNI PRESS, 2012, str. 100

¹¹ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 76

¹² BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 78

vztahy, které existují paralelně s výkonem závislé práce, například právní vztahy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, nebo právní vztahy v oblasti péče o zaměstnance. Poslední skupinou vztahů, jejichž vznik je od individuální pracovněprávních vztahů odvozen a je v některých případech na jejich existenci nezávislý a může je také přetrvat, jsou například vztahy sankční v případě odpovědnosti za škodu.¹³ Individuální pracovněprávní vztahy tak dle výše uvedeného dělíme na základní pracovněprávní vztahy a pracovněprávní vztahy související se základními, tj. doplňující základní pracovněprávní vztahy či napomáhající k jejich realizaci.¹⁴ Mezi základní pracovněprávní vztahy řadí ZP pouze pracovní poměry a dále pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Pro kolektivní pracovněprávní vztahy je typické, že jejich subjektem nejsou individuální zaměstnanci, ale subjekty zastupitelské. Jedná se o vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců a sdružení zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivé zaměstnavatele, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.¹⁵

2. Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem

V první kapitole této bakalářské práce, která se zabývala jednotlivými druhy pracovněprávních vztahů, byly pracovněprávní vztahy s cizím prvkem zmíněny jen okrajově, a sice toliko, že tvoří specifickou skupinu z množiny všech pracovněprávních vztahů. V této a následujících kapitolách bude o této problematice pojednáno podrobněji.

V dnešní moderní době není výjimkou, že se v pracovněprávních vztazích se může vyskytnout cizí prvek spočívající například v místě výkonu práce, v subjektech a podobně. Postupem času tak jak se vyvíjela společnost spolu s ní se vyvíjelo také právo, které se neustále snaží reflektovat na nové poznatky v technice, globalizaci trhů, vzniku nových hospodářských odvětví a podobně. To co bylo ještě na začátku minulého století nemyslitelné se dnes stává samozřejmostí, například, že práci pro svého zaměstnavatele může zaměstnanec provádět tzv. online přes internet z druhého konce zeměkoule.

¹³ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 75-76

¹⁴ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 157

¹⁵ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 443

2.1 Cizí prvek

Pracovněprávní vztah může získat vztah k zahraničnímu právnímu řádu v některém ze svých prvků, například v místě výkonu práce, v subjektech a podobně. Takovýto prvek způsobující, že předmětný vztah má určitou souvislost s cizím právním řádem, se v teorii označuje jako mezinárodní prvek, někdy také jako zahraniční prvek nebo cizí prvek, a pracovněprávní vztah, který jej obsahuje, se označuje jako pracovněprávní vztah s mezinárodním (cizím) prvkem.¹⁶

Ve vztazích pracovního práva lze o cizím prvku uvažovat v následujících případech. Za prvé, pokud subjektem (účastníkem) právního vztahu je cizí státní příslušník nebo zahraniční právnická osoba.¹⁷ Tato situace, kdy cizí prvek spočívá v osobě jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu, se v praxi objevuje nejčastěji, proto se závěrem této kapitoly ještě zmíním blíže k otázce, koho je třeba považovat za cizince. Další situací, kde se cizí prvek vyskytuje v subjektech, nastane v případě, jedná-li se o fyzickou osobu, jež má bydliště v cizině, nebo pokud je právnickou osobou, jež má sídlo v cizině. Za druhé lze uvažovat cizí prvek v pracovněprávních vztazích, pokud obsah, tedy vzájemná práva a povinnosti mezi účastníky tohoto vztahu, mají vztah k zahraničí. Například se místo výkonu práce nachází v cizině, dále se může jednat o častou změnu místa výkonu práce v mezistátním měřítku, nebo o výkon práce tzv. mimo pracoviště. Typickým příkladem časté změny místa výkonu práce v mezistátním měřítku jsou například řidiči kamionů. Je však nutné si uvědomit, že v oblasti pracovněprávních vztahů se může jednat o vzájemná práva a povinnosti, které mohou mít různý právní základ. Buďto mohou mít smluvní (volní) základ a v těchto případech vznikají na základě právního úkonu účastníků pracovněprávního vztahu. Anebo se může jednat o práva a povinnosti, které smluvní základ nemají, protože jsou obsaženy jako závazná (kogentní) pravidla v pracovněprávních normách a stávají se automaticky součástí obsahu pracovněprávního vztahu od jeho počátku. Může se jednat například o zákazy výpovědí, zákazy prací pro specifické skupiny zaměstnanců nebo o ustanovení týkající se ochrany před rozvázáním pracovního poměru a další, jejichž působení nemohou účastníci pracovněprávních vztahů nijak vyloučit nebo změnit, právě

¹⁶ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 142

¹⁷ rozhodnutí SDEU ve věci C-451/93, *Bosman*, Sb. Rozh. 1995, I-4921, bod 13, ze kterého vyplývá, že vztah mezi profesionálním fotbalistou, který je příslušníkem členského státu a který přijal nabídku zaměstnání v klubu z jiného členského státu, nemůže být klasifikován jako čistě vnitrostátní či interní z hlediska sportovního odvětví, a proto neregulovatelný komunitárním právem

z důvodu jejich závaznosti (kogentnosti). Za třetí lze cizí prvek v pracovněprávních vztazích uvažovat, pokud ke skutečnosti právně významné pro vznik, změnu nebo zánik pracovněprávního vztahu došlo v zahraničí. A za čtvrté o cizím prvku v pracovněprávních vztazích hovoříme tehdy, pokud má předmět (objekt) právního vztahu nějakou vazbu k zahraničí.¹⁸ Předmětem pracovněprávního vztahu je cíl, ke kterému směřuje chování subjektů pracovněprávního vztahu, jinými slovy je to záměr, ohledně kterého subjekty pracovního práva vstoupily do konkrétního pracovněprávního vztahu.

Na závěr ještě malý exkurs k pojmu cizinec, cizí státní příslušník. Jak bylo řečeno v úvodu této kapitoly, v praxi se nejčastěji setkáváme s cizím prvkem spočívajícím v osobě jednoho z účastníků pracovněprávních vztahů, který je cizím státním příslušníkem. Pojem cizinec je upraven v několika právních normách odlišně. Ustanovení § 26 zákona č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZMPS“) určuje cizince jako fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky a zahraniční právnickou osobu jako právnickou osobu, která má sídlo mimo území České republiky. Koho je třeba považovat za českého státního občana v případě vícenásobného nebo neurčitého státního občanství upravuje § 28 ZMPS. Pokud je někdo v rozhodné době státním občanem České republiky a zároveň ho za svého občana považuje také jiný stát, je rozhodné státní občanství České republiky.¹⁹ Pokud je někdo v rozhodné době zároveň občanem několika cizích států, rozhoduje státní příslušnost nabytá naposled, pokud vzhledem k životním poměrům osoby nepřevažuje výrazně její poměr k jinému cizímu státu, jehož je občanem. V takovém případě rozhoduje státní příslušnost tohoto státu.²⁰ Ten, kdo v rozhodné době není občanem žádného státu nebo jehož státní příslušnost nelze určit způsobem uvedeným v předchozí větě se hledí, jako by byl občanem toho státu, na jehož území má v rozhodné době obvyklý pobyt, a nelze-li to zjistit, na jehož území se v rozhodné době zdržuje. Pokud však ani toto nelze zjistit, postupuje se dle ZMPS, jako by šlo o státního občana České republiky.²¹

Cizí státní příslušníci požívají v oblasti svých osobních a majetkových práv obecně stejná práva a povinnosti jako státní občané České republiky. Nejvýznamnější odchylkou od této zásady je úprava přístupu na český pracovní trh. Cizí státní

¹⁸ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 142

¹⁹ § 28 odst. 1 ZMPS

²⁰ § 28 odst. 2 ZMPS

²¹ § 28 odst. 3 ZMPS

příslušník, který není rodinným příslušníkem občana České republiky nebo státním příslušníkem jiného členského státu Evropské unie, jeho rodinným příslušníkem nebo občanem zemí Evropského hospodářského prostoru²² či jeho rodinným příslušníkem nebo cizincem, jemuž byl udělen azyl nebo se nachází v jiné privilegované kategorii,²³ může být zaměstnán, pouze disponuje-li platným povolením k zaměstnání a povolením k pobytu nebo zelenou či modrou kartou.²⁴ Cizinec je povinen získat povolení k zaměstnání předem, zpravidla ještě před svým příchodem na území České republiky. Povolení k zaměstnání je nepřenosné a cizinec jej získá buďto sám jako žadatel nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán nebo ke kterému bude vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce.²⁵ Povolení k zaměstnání úřad práce vydává s přihlédnutím k situaci na trhu práce a za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.²⁶ Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky se nazývá zelenou kartou. Zelená karta je vydávána na konkrétní volné pracovní místo při splnění specifických podmínek. Toto povolení v sobě obsahuje jak povolení k zaměstnání tak i povolení k pobytu a je určena pro státní příslušníky z omezeného okruhu států, jež nejsou členy Evropské unie. Modrá karta je specifická tím, že se také jedná o povolení k dlouhodobému pobytu na území České republiky, ale za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou specializaci. Toto povolení se vydává pracovníkům s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním, kteří mají uzavřenou pracovní smlouvu nejméně na rok s týdenní pracovní dobou a se sjednanou hrubou měsíční nebo roční mzdou, jež odpovídá alespoň 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy v České republice vyhlášené sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.²⁷

2.1.1 Kritérium významnosti cizího prvku

Vztah s cizím (mezinárodním) prvkem je v teorii mezinárodního práva soukromého a procesního považován jedině tehdy, pokud je tento cizí prvek dostatečně významný. Kritérium významnosti cizího prvku závisí na povaze daného odvětví práva.

²² mezi země Evropského hospodářského prostoru řadíme Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko

²³ například rezident jiného členského státu

²⁴ § 89 a násl. ZZ

²⁵ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 144

²⁶ jedná se o tzv. test pracovního trhu

²⁷ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 145

V pracovním právu je důležitá tzv. ochranná funkce. Tato ochranná funkce se projeví v kolizním právu snahou zabránit zbavení ochrany slabší strany tedy zaměstnance. Zabraňuje tedy tomu, aby byl zaměstnanec neuváženou volbou aplikací cizího právního řádu nebo jiným způsobem zbaven ochrany nebo práv, která mu jsou zaručena domovským právním řádem, tedy právním řádem, který je mu znám.²⁸

Vztah k právnímu řádu místa uzavření pracovní smlouvy nebo k místu učinění jiných úkonů se v pracovním právu spatřuje jako nepodstatný. Dále se jako nepodstatné považuje vztah k právnímu řádu cílového místa zahraniční pracovní cesty, kdy se jedná o krátkodobé vyslání, a podobně. Zaměstnanci by také měli být uchráněni před tzv. štěpením smluvního statusu, tzn. situace, kdy by se jeden a tentýž pracovní právní vztah řídil současně různými právními řády, které by spočívalo v účelovém zneužívání dílčí aplikace cizích právních řádů, které mohou v některých případech klást na náležitosti právních úkonů mírnější požadavky.²⁹

2.2 Kolizní pracovní právo

Cílem kolizního pracovního práva je určit právo, kterým se bude pracovní právní vztah řídit, pokud v předmětném pracovní právním vztahu dojde ke kolizi (střetu) několika dalších právních řádů. Ochota států nahradit své vlastní normy pracovního práva se však zásadně omezuje pouze na úpravu soukromoprávních vztahů, které vycházejí z rovného postavení smluvních stran.³⁰

2.2.1 Hraniční určovatelé

Hraniční určovatelé představují kolizní kritéria, která v kolizních normách slouží k určování právního řádu, kterým se ve věcech s cizím prvkem bude řídit právní vztah. Z hraničních určovatelů má pro pracovní právo význam právo zvolené účastníky pracovní právního vztahu neboli *lex electa*. Dalším hraničním určovatelem je místo výkonu práce neboli *lex loci laboris*,³¹ které také bývá jako nejčastější hraniční určovatel u pozemních prací nespočívajících v dopravě. Tento hraniční určovatel

²⁸ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 143

²⁹ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 143

³⁰ soukromoprávní metoda právní úpravy

³¹ někdy také překládáno jako místo úkonu (*lex loci actus*)

odpovídá místu hlavního plnění pracovněprávního vztahu, v obecné rovině tedy místu plnění závazku. Tím, že zaručuje aplikovatelnost rozhodného práva z hlediska místních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a podobně, tak nejlépe vyhovuje požadavku na zachování jednoty smluvního statutu. Místo výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní nebo jiné smlouvě je jako hraniční určovatel rovněž dostačující pro založení tzv. zvláštní příslušnosti soudu.³² Soudní dvůr Evropské unie dokonce považuje za nejvhodnější použití tohoto hraničního určovatele pro určení příslušnosti soudu.³³ Třetím hraničním určovatelem, který má význam v pracovněprávní oblasti je právo místa soudu či úřadu neboli *lex fori*.³⁴

2.3 Aplikace cizího práva – přehled pramenů

Pro předmětný pracovněprávní vztah s cizím prvkem je nutné pro určení rozhodného práva zjistit, zda kolizní norma není obsažena v multilaterální mezinárodní smlouvě, bilaterální mezinárodní smlouvě nebo ve vnitrostátní právní úpravě.³⁵ Dále je nutné v případě pracovněprávních vztahů s cizím prvkem, které mají územní vztah k Evropské unii navíc aplikovat zásadu přednosti unijního práva. Výše uvedený aplikační princip bude v následujících kapitolách podrobně rozepsán. Nejprve bude objasněna problematika aplikace mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána, a které obsahují kolizní právní úpravu pracovněprávních vztahů s cizím prvkem.³⁶ Dále bude nastíněna aplikovatelnost komunitárních předpisů a nakonec provedení zbývající vnitrostátní úpravou.

2.3.1 Multilaterální mezinárodní smlouvy

2.3.1.1 Římská úmluva a nařízení Řím I.

Dne 14. dubna 2005 přistoupila Česká republika a ostatní členské státy Evropské unie k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy ze dne 19. června 1980, tzv. Římská úmluva. V souladu s článkem 10 Ústavy se Římská úmluva stala

³² rozhodnutí SDEU ve věci C-266/85, *Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer*

³³ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 145

³⁴ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 143

³⁵ § 2 ZMPS

³⁶ z bilaterálních smluv je stále platná pouze úmluva vůči Polské republice o právní pomoci a úpravě právních vztahů ve věcech občanských, rodinných, pracovních a trestních ze dne 21. prosince 1987

součástí českého právního řádu a má v případě odlišné právní úpravy aplikační přednost před zákonnou vnitrostátní úpravou. Římskou úmluvou nejsou v aplikaci dotčeny zvláštní kolizní normy pro smluvní závazkové vztahy, které jsou nebo budou obsaženy v aktech orgánů Evropských společenství anebo ve vnitrostátních předpisech, jež byly harmonizovány při provádění takových aktů. Ve všech členských státech s výjimkou Dánska a Velké Británie Římskou úmluvu nahradilo od 17. prosince 2009 nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropského společenství č. 593/2008.³⁷

Individuální pracovněprávní vztahy jsou upraveny v člancích 6, 8, 9, a 10 Římské úmluvy.³⁸ Článek 6 Římské úmluvy obsahuje zvláštní úpravu pro individuální pracovní smlouvy zahrnující všechny smlouvy a dohody, jež se týkají pracovněprávního vztahu neboli výkonu závislé práce, a to včetně smluv či dohod neplatných.³⁹ Pojem individuální pracovní smlouva není Římskou úmluvou konkretizován, z úpravy však vyplývá, že se jedná o smlouvu, jež není uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci jako výsledek kolektivního vyjednávání. Z judikatury SDEU vyplývá, že pracovní smlouvy vykazují určité zvláštnosti, které je odlišují od jiných druhů smluv, především vytvářejí trvalé pouto, které zaměstnance vtlačuje do organizační struktury podniku zaměstnavatele.⁴⁰ Na základě judikatury SDEU je nutno za smlouvu také považovat jednostranný právní úkon, kterým se jedna strana vůči druhé dobrovolně zavazuje něco učinit⁴¹ a dále považuje za smlouvy také jmenování zaměstnance dle českého pracovního práva. Z působnosti Římské úmluvy jsou vyloučeny kolektivní smlouvy, případně dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.⁴²

Rozhodným právem, jímž se řídí pracovněprávní vztah vyslaného zaměstnance, může být právo zvolené subjekty předmětného pracovněprávního vztahu,⁴³ případně právo státu objektivně určené na základě Římské úmluvy, zaměstnanec však v tomto případě nesmí být v důsledku volby práva zbaven ochrany, jež mu poskytují nutně použitelná ustanovení objektivně aplikovatelného práva. V zájmu posílení smluvní volnosti umožňuje nařízení Řím I., aby si subjekty pracovněprávního vztahu zvolily jako rozhodné právo zásady a normy hmotného závazkového práva, jež nejsou součástí právního řádu žádného konkrétního státu, ale musí být uznávány na mezinárodní úrovni

³⁷ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 146

³⁸ články 8, 9, a 11 nařízení Řím I

³⁹ článek 10 odst. 1 písm. e) Římské úmluvy a dále článek 12 písm. e) nařízení Řím I

⁴⁰ rozhodnutí SDEU ve věci C-266/85, *Schenavai v. Kreischener*

⁴¹ rozhodnutí SDEU ve věci C-26/91, *Handte*

⁴² BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 147

⁴³ článek 3 odst. 3 Římské úmluvy, článek 3 odst. 4 Řím I.

i na úrovni Společenství, což v případě různých kodexů chování, jež se používají v nadnárodních společnostech, neplatí.⁴⁴

Objektivně určeným právem je právo státu, na jehož území zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci, a to i tehdy, když je dočasně zaměstnán v jiné zemi.⁴⁵ Pokud zaměstnanec pracuje najednou ve více státech, jež jsou zavázány Římskou úmluvou, je tímto obvyklým místem výkonu činnosti místo, kde založil skutečné místo svých pracovních aktivit. V Římské úmluvě není stanoven požadavek, aby místo obvyklého výkonu práce bylo situováno ve smluvním státě.⁴⁶

Pokud zaměstnanec vykonává práci obvykle v jedné zemi nebo z jedné země, pak je rozhodným právem právo státu, na jehož území je umístěna provozovna zaměstnavatele, u něhož je zaměstnanec v pracovněprávním vztahu. Provozovna zaměstnavatele je organizačně samostatná jednotka podniku zaměstnavatele v minimální míře vybavena personálně a věcně s tím, že právní subjektivita se nevyžaduje. Pod provozovnu právně spadají pobočky, nikoli však útvary, jež se zaměřují pouze na reklamu za účelem získávání nových zaměstnanců a jejich následnému přijetí.⁴⁷ Umístění provozovny zaměstnavatele bude také rozhodující v případech, kdy zaměstnanec obvykle vykonává svou práci na území nepodléhající státní suverenitě. V případě, že by aplikace takového pevně určeného práva byla pro zaměstnance nevhodná, je v Římské úmluvě stanoveno, že vyplývá-li z okolností, že pracovní smlouva je spojena úzeji s právem jiné země, pak se použije právo této země.⁴⁸

2.3.1.2 Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR)

Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (dále jen „AETR“ nebo „dohoda“) představují právnězávazné dokumenty, které upravují pracovněprávní kolizní normu, z tohoto důvodu je vhodné zmínit se o nich v této části bakalářské práce. AETR bylo přijato celkem 19 evropskými státy v zájmu zvýšení

⁴⁴ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 147

⁴⁵ článek 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy, rovněž také článek 8 odst. II nařízení Řím I. – tento článek navíc zohledňuje judikaturu SDEU a doplňuje jako objektivně určené právo země, z níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci

⁴⁶ naopak právě článek 2 Římské úmluvy, rovněž také článek 2 nařízení Řím I, stanoví, že právo určené na základě této úmluvy se použije i v případě, že se jedná o právo státu, který není smluvním státem

⁴⁷ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 148

⁴⁸ článek 6 odst. 2 Římské úmluvy

bezpečnosti silničního provozu.⁴⁹ Jak bylo zmíněno výše AETR obsahuje pracovněprávní kolizní normu, konkrétně se jedná o ustanovení článku 4. Tato kolizní norma spočívá v tom, že smluvní strany jsou povinny aplikovat na řidiče vozidel úpravu některých pracovních podmínek, které jsou obsaženy v článku 5 až 8 AETR. Jedná se tak o přímé normy, které obsahují úpravu vybraných kvalifikačních předpokladů řidičů, jako je například minimální věk, délka a kvalita praxe. Dále obsahují úpravu doby řízení vozidla a dobu odpočinku. Ve zmiňovaných člancích jsou stanoveny minimální a maximální hodnoty, jejichž rozsahu je možné se odchýlit. Ustanovení AETR však zůstávají nezměněně platná pro řidiče vozidel registrovaných v jiném státě, který je nebo není smluvní stranou dohody.⁵⁰

Používání dohody v silniční dopravě vozidly registrovanými ve státech, které nejsou jejími smluvními stranami, je upraveno v článku třetím AETR a spočívá v tom, že každá smluvní strana musí použít u mezinárodních silničních přeprav, prováděných jakýmkoliv vozidlem registrovaným na území státu, jenž není smluvní stranou AETR, ustanovení nejméně tak náročná, jako jsou ta, která jsou obsažena v následujících člancích.⁵¹ V článku 3 odst. 2 AETR je také dána možnost smluvní strany povolit v případě vozidla registrovaného v nesmluvním státě používat namísto kontrolního přístroje specifikovaného v příloze AETR pouze denní záznamové listy vyhotovené stejnou formou a se stejným obsahem.⁵²

2.3.2 Unijní právo

Z unijního práva je třeba zmínit směrnici, jež se dotýká pracovněprávních vztahů s cizím prvkem, a sice směrnice Evropského parlamentu a Rady EU 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Tato směrnice byla implementována do ZP, a proto bude podrobněji zmíněna v následující kapitole, která je věnována vnitrostátní právní úpravě zabývající se pracovněprávními vztahy s cizím prvkem.⁵³

Další právní úpravou dotýkající se úpravy pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je například pro mezistátní dopravu významné nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů

⁴⁹ pro tehdy Československou socialistickou republiku vstoupila dohoda v platnost dnem 2. června 1976

⁵⁰ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 149

⁵¹ Jedná se o články 5, 6, 7, 8, 9, 10 AETR

⁵² BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 149

⁵³ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 149

v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85.⁵⁴ Nařízení Rady č. 44/2001/ES o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech, upravuje po stránce procesní pravomoci v pracovněprávních vztazích s cizím prvkem. V neposlední řadě zvláštní kolizní úpravu pro pracovněprávní vztahy s cizím prvkem upravuje nařízení č. 1346/2000 o úpadkovém řízení, jež se vztahuje pouze na kolektivní úpadková řízení.⁵⁵

2.3.2.1 Vysílání pracovníků

Ke kolizi právních řádů dochází v praxi velmi často při vysílání zaměstnanců k výkonu práce do zahraničí. Zaměstnavatel má právo vyslat svého zaměstnance po předchozí domluvě k výkonu práce do zahraničí. V tomto případě však dochází ke střetu mezi právním řádem státu, na jehož území je vykonávána práce a dále právním řádem státu, v němž má zaměstnanec smlouvou stanovené pracoviště. Na základě Římské úmluvy⁵⁶ a nařízení Řím I.⁵⁷ nedochází ke změně rozhodného práva v případě přechodného vyslání zaměstnance k výkonu práce do zahraničí. V praxi se však ukázalo potřebným upravit na úrovni unijního práva situaci, kdy pracovník zaměstnavatele, který působí v členském státě, vyšle svého pracovníka k poskytování služeb na území jiného členského státu.⁵⁸ Úprava této situace se nakonec promítla ve směrnici 96/71/ES o vysílání pracovníků, která se vztahuje na všechny podniky mající sídlo v některém členském státě Evropské unie (EHS a Švýcarska), které vyšlou své zaměstnance za účelem spolupráce v rámci skupiny podniků nebo prostřednictvím agentury práce k poskytování služeb na výsostné území jiného členského státu, vyjma podniků v oblasti obchodního loďstva. Dle této normy je chráněn každý zaměstnanec, který během vymezené doby provádí výkony na území jiného státu než je jeho obvyklé pracoviště. Záměrem výše uvedené směrnice je tedy stanovit pracovní podmínky, které musí přijímací stát vyslaným pracovníkům garantovat nezávisle na tom, kterým právem se bude jejich pracovněprávní vztah řídit. Do českého právního řádu se tato směrnice promítla v ustanovení § 319 ZP, který zakotvuje například maximální délku pracovní

⁵⁴ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 149

⁵⁵ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 149

⁵⁶ článek 6 Římské úmluvy

⁵⁷ článek 8 odst. 2 nařízení Řím I.

⁵⁸ K výkladu pojmu „pracovník“ například rozhodnutí SDEU ve věci C-66/85, *Lawrie-Blum*

doby, minimální dobu odpočinku, minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část, minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň.⁵⁹ Výjimka z této směrnice může nastat v případě výhodnosti. Pokud se při porovnání české právní úpravy a státu, z něhož byl pracovník vyslán, ukáže, že úprava druhého státu je pro něho výhodnější, výše uvedené neplatí. Výhodnost se však musí posuzovat samostatně u každého práva vyplývajícího z pracovněprávních vztahů.⁶⁰

2.3.2.2 Agenturní zaměstnávání

V případě agenturního zaměstnávání platí princip výhodnosti obdobně tak, jak je uvedeno v předešlé kapitole. Ustanovení ZP konkrétně §§ 308 – 309 obsahují úpravu pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání. A pokud jde o postavení agentury práce, i v zákoně o zaměstnanosti, se použije na zaměstnance, který byl vyslán do zahraničí, úprava státu, která je pro něho výhodnější.⁶¹

2.3.2.3 Meziúzemní doprava

Kolizní úpravu pro pracovněprávní vztahy s cizím prvkem upravuje nařízení Rady (ES) č. 561/2006⁶² vztahující se na úpravu pravidel pro doby řízení, přestávky v řízení a doby odpočinku řidičů zajišťujících silniční přepravu zboží a cestujících.⁶³

2.3.3 Vnitrostátní právo

Základní normou, ze které je třeba vycházet v případě pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je ZMPS. Obecná ustanovení ZMPS v § 20 odst. 1 stanoví, že právní hodnocení určitého právního poměru nebo otázky za účelem vyhledání použitelného kolizního ustanovení pro určení rozhodného práva se zpravidla provádí podle českého

⁵⁹ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 150

⁶⁰ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 150

⁶¹ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 151

⁶² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkajících se silniční dopravy, o změně nařízení Rady (EHS) č. 3821/85 a (ES) č. 2135/98 a o zrušení nařízení Rady (EHS) č. 3820/85

⁶³ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 151

právního řádu. Právním poměrům vycházejícím z pracovního práva je pak věnováno ustanovení §§ 88 – 89 ZMPS. Dle ustanovení § 89 ZMPS se pracovní poměr založený jinak než smlouvou řídí právním řádem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen. Dle ustanovení § 90 ZMPS se právní poměry vzniklé z jednostranných právních jednání řídí právním řádem státu, v němž má ten, kdo učinil jednostranné právní jednání, svůj obvyklý pobyt nebo sídlo v době, kdy právní jednání učinil, ledaže zvolil použití jiného právního řádu.

2.4 Meze aplikace cizího práva

Meze aplikace cizího práva spočívá v tom, že rozhodné právo, které bylo nakonec zvoleno by mělo být na předmětnou úpravu pracovněprávního vztahu s cizím prvkem aplikováno stejně, jako je aplikována na území svého domovského státu. Po stránce teoretické se toto jeví jako více než jasné, avšak v praxi je realita jiná. „*Státy totiž zásadně nerady ustupují od aplikace vlastního veřejného práva, jehož průsaky právě do práva pracovního jsou značné.*“⁶⁴ Nejedná se však pouze o normy upravující práva a povinnosti jinak rovnoprávných subjektů, ale především o normy sledující rovněž určitý celospolečenský zájem, například stanovení týdenní pracovní doby, práce přes čas a tak dále, tzn. normy nutně použitelné (imperativní).⁶⁵

Další omezení při aplikaci cizího práva je vidět v případě určitých pracovněprávních institutů, které přepokládají aplikaci přímo určitým orgánem, což dále podstatně omezuje jejich nahrazení cizím právem. Jedná se především o kolektivní právo a právní úpravu zaměstnanosti, tzn. právní vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nebo vztahy mezi orgány kontroly bezpečnosti práce. Tyto normy mají přísně teritoriální povahu a nelze je nahradit cizím právem.⁶⁶

Posledním „mantinelem“ při aplikaci zahraničního práva je tzv. výhrada veřejného pořádku (*ordre public*)⁶⁷, která je obsažena v § 4 ZMPS, kde se stanoví, že ustanovení zahraničního právního řádu, jehož se má použít podle ustanovení tohoto zákona, nelze použít, jestliže by se účinky tohoto použití zjevně přičily veřejnému

⁶⁴ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 152

⁶⁵ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 152

⁶⁶ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 152

⁶⁷ BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 153

pořádku. Ze stejných důvodů nelze uznat cizí rozhodnutí, cizí soudní smír, cizí notářskou a jinou veřejnou listinu, cizí rozhodčí nález, nebo provést procesní úkon k dožádání z ciziny, anebo uznat právní poměr nebo skutečnost, které vznikly v cizině nebo podle zahraničního právního řádu. Samotný pojem veřejného pořádku má také svůj specifický charakter v souvislosti s ochranou poskytovanou zaměstnancům pracovním právem. Nicméně v rozsahu platnosti Římské úmluvy a nařízení Řím I. nemá zřejmě žádný praktický význam.⁶⁸ Pokud bychom pod veřejný pořádek podřadily všechny kogentní normy českého pracovního práva, vedlo by to prakticky k vyloučení možnosti volby práva.⁶⁹

⁶⁸ článek 6, 7 Římské úmluvy (resp. nařízení Řím I.)

⁶⁹ viz rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4196/2007

3. Praktická část

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

Nejvyšší soud řešil dovolání žalobkyně, která byla státním příslušníkem Chorvatska a zároveň zaměstnankyní žalovaného (dále jen „zaměstnankyně“), proti žalovanému, který byl právnickou osobou založenou dle práva Spojených států amerických (dále jen „zaměstnavatel“), o neplatnost výpovědi z pracovního poměru.

Zaměstnankyně uzavřela pracovní poměr se zaměstnavatelem s tím, že práce bude vykonávána na území České republiky, v místě organizační složky zaměstnavatele. Dopisem ze dne 2. června 2004 zaměstnavatel sdělil zaměstnankyni, že jí dává v souladu s ustanoveními pracovní smlouvy výpověď z pracovního poměru s účinkem od dne 2. června 2004, neboť se na základě smluvního ujednání účastníků rozhodl namísto čtyřtýdenní výpovědní lhůty zaplatit zaměstnankyni ekvivalentní částku stanovenou ve smlouvě, která jí bude proplacena v červnový výplatní den spolu s proplacenou nevybranou dovolenou. Vedle toho – jak zaměstnavatel kromě jiného uvedl – má zaměstnankyně podle zásad odstupného zaměstnavatele v důsledku tohoto nedobrovolného ukončení pracovního poměru nárok na odstupné ve výši platu za čtyři týdny.

Zaměstnankyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že jako chorvatská občanka u zaměstnavatele pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 31.1.2001 jako marketingová manažerka. Dne 13.1.2003 se přihlásila do výběrového řízení na místo zástupkyně ředitele oddělení marketingu, v němž však uspěla jiná uchazečka – občanka jiného státu. Zaměstnankyně považovala rozhodnutí výběrové komise za nesprávné, cítila se diskriminována z důvodu národnosti, a proto podala stížnost proti rozhodnutí výběrové komise nejdříve k rukám vedoucího organizační složky zaměstnavatele, později se obrátila i na jinou organizaci pro rovné pracovní příležitosti, obě tyto stížnosti však byly odmítnuty. Vztahy mezi ní a jejími nadřízenými se poté výrazně změnily. V době od 7. 5. 2004 do 31. 5. 2004 čerpala v souladu s pracovním řádem placené volno v nemoci, do práce nastoupila opět dne 1.6.2004. Během její nemoci jí zaměstnavatel zakázal zahraniční služební cesty, které jinak tvořily podstatnou část její

pracovní náplně, a dne 2.6.2004 obdržela nezdůvodněnou písemnou výpověď z pracovního poměru s okamžitou účinností k témuž dni. Vzhledem k tomu, že rozhodné právo zaměstnavatele nemá ustanovení obdobné § 46 ZP podle názoru zaměstnankyně právní předpis, resp. jeho část, umožňující rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu, nelze před českým soudem použít, a je na místě, aby soud aplikoval ustanovení § 36 ZMPS a odmítl tvrzené právo zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr bez uvedení důvodu.

Soud první instance žalobu zaměstnankyně zamítl, jelikož vycházel ze skutečnosti, že si účastníci v pracovní smlouvě dohodli, že se jejich pracovní poměr bude řídit právem Spojených států amerických. Soud tak dospěl k závěru, že strany provedly platnou volbu práva v souladu s českým zákonem o mezinárodním právu veřejném a soukromém. Dohodly-li se strany, že při ukončování pracovního poměru není nutné výpověď zdůvodňovat, je tato volnost, sjednaná ve prospěch obou stran. Okolnost, že mezi stranami zvolené právo přiznává, na rozdíl od práva českého, právo dát výpověď bez udání důvodů i zaměstnavateli, není důvodem, proč by taková smluvní úprava měla být v rozporu se zásadou veřejného pořádku ve smyslu § 36 zákona o mezinárodním právu soukromém a procesním. Podle názoru soudu prvního stupně žalobkyně neprokázala, že by byla diskriminována z důvodu zdravotního stavu, pohlaví, rasy, za to, že uplatnila stížnost u Komise Spojených států, když neuspěla ve výběrovém řízení, a rovněž ani nebyla prokázána příčinná souvislost mezi její nemocí a dáním výpovědi. Soud prvního stupně proto věc uzavřel tak, že zaměstnavatel pouze využil svého práva dát výpověď bez uvedení důvodu, tak jak bylo sjednáno v pracovní smlouvě mezi účastníky.

Zaměstnankyně podala odvolání k soudu druhé instance, kterým byl Městský soud v Praze, který rozsudek soudu první instance potvrdil. Odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně, že smluvená možnost obou účastníků pracovněprávní vztah ukončit výpovědí bez uvedení důvodu, při současném zákazu dávat výpověď z důvodů diskriminačních, není v rozporu se zásadou veřejného pořádku, nepřičí se zásadám společenského a státního zřízení České republiky a zásadám právního řádu, na nichž je nutno bezvýhradně trvat, není v rozporu se základními etickými a právními normami ČR, neprotiví se Ústavě ani Listině základních práv a svobod. Dále uvedl, že pokud zaměstnankyně namítala, že výpověď jí byla dána z diskriminačních důvodů, odvolací soud uvedl, že v průběhu řízení nebylo prokázáno, že by ze strany zaměstnavatele došlo vůči zaměstnankyni k diskriminačnímu jednání, a zdůraznil, že souvislost mezi stížnostmi a kritikou zaměstnankyně vůči zaměstnavateli a výpovědí vylučuje

především časový odstup mezi stížnostmi zaměstnankyně (duben 2003) a dobou, kdy jí byla dána výpověď z pracovního poměru (červen 2004). Dále uvedl, že spatřuje-li zaměstnankyně projev diskriminačního jednání ze strany zaměstnavatele v zákazu služebních cest, které tvořily podstatnou a převážnou část její pracovní činnosti, pak podle názoru odvolacího soudu nejde o nic jiného, než o organizační opatření vztahující se k době nemoci zaměstnankyně, kterým jsou zrušeny její plánované služební cesty, z logiky věci vyplývá, že pokud je nemocná, nemůže tyto cesty absolvovat. Za tohoto stavu tvrzení zaměstnankyně o diskriminačním jednání ze strany zaměstnavatele, které mělo vést k výpovědi z pracovního poměru, bylo vyvráceno.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala zaměstnankyně dovolání. Zásadní právní význam napadeného rozhodnutí spatřuje v tom, že v České republice přibývá případů zaměstnávání cizích státních občanů podnikatelskými subjekty, které jsou založeny dle ustanovení cizích právních řádů. Z tohoto důvodu vyvstává dosud soudem neřešená otázka, zda v těchto případech má být zachován standard ochrany zaměstnanců stanovený českým právním řádem, nebo zda může dojít k jeho změně, resp. ke snížení z důvodu aplikace právního řádu jiného. Podle názoru zaměstnankyně na ochraně zaměstnavatele jako slabší strany je třeba bez výhrad trvat jako na základní zásadě právního řádu České republiky, a proto nelze ujednání, jehož účinky směřují proti ní, užít. Přitom zásada ochrany zaměstnavatele jako slabší strany v pracovněprávních vztazích je zásadou nejen práva českého, ale i práva evropského, když například Římská úmluva o právu rozhodném pro závazkové vztahy z 19. června 1980 v čl. 6 a 7 zakazuje, aby volba práva vedla k tomu, že by zaměstnanec byl zbaven ochrany a byl chráněn méně efektivně ve srovnání s právní úpravou kogentních norem právního řádu státu, ve kterém vykonává práci. Obdobně je tomu v čl. 13 Doporučení Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a stejně tak Evropská sociální charta ve znění pozměňujícího protokolu ze dne 3.5.1996 v čl. 24 zakotvuje právo zaměstnavatele, aby jeho pracovní poměr nemohl být ukončen ze strany zaměstnavatele bez uvedení patřičného důvodu. Bez ohledu na uvedené podle názoru zaměstnankyně zásadní vadou zůstává, že soudy obou stupňů nevycházely z dostatečné znalosti cizího práva, jestliže se spokojily se dvěma vyjádřeními advokátů, jejichž závěry jsou rozporné a o nepodjatosti jednoho z nich je třeba pochybovat, neboť se jedná o advokáta stejné advokátní kanceláře, která zastupuje zaměstnavatele. Vytýká dále odvolacímu soudu, že se nevypořádal s námitkou, že zaměstnavatel při rozvázání pracovního poměru postupoval v rozporu s vlastními interními předpisy a s pracovním řádem, a že postupoval v rozporu s § 211 a § 132 o.s.ř., když provedl jako zásadní

důkaz e-mailovou zprávou adresovanou zaměstnankyně dne 11.5.2004 a vyvodil z ní závěry, které jsou v rozporu s ostatními důkazy a přednesy účastníků. Zaměstnankyně navrhl, aby dovolací soud napadené rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Zaměstnavatel navrhl, aby dovolací soud v části týkající se námitky výhrady veřejného pořádku dovolání zamítl, a ve zbývající části je odmítl. Uvedl, že výhrada veřejného pořádku je výjimečným institutem, který nelze aplikovat jenom proto, že zahraniční právo je odlišné od práva tuzemského. Tím by došlo k popření práva účastníků pracovněprávního vztahu provést volbu práva v případech, kdy to zákon umožňuje. Ani z obsahu norem, na které zaměstnankyně odkazuje, nevyplývá, že Česká republika musí nutně trvat na tom, že zaměstnavatel může skončit pracovní poměr pouze ze zákonem povolených důvodů. Zdůrazňuje, že v daném případě použití zvoleného práva jedním ze spojených států amerických není v rozporu se zásadou veřejného pořádku, nehledě k tomu, že ani toto právo neumožňuje skončit pracovní poměr z diskriminačních důvodů.

V projednávané věci řešil odvolací soud právní otázku podmínek pro volbu práva v pracovněprávním vztahu mezi cizozemským zaměstnavatelem a cizincem pracujícím na území České republiky, a obsah a rozsah podmínek, za kterých by bylo nutné uplatnit v tomto vztahu tzv. výhradu veřejného pořádku. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu řešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání zaměstnankyně proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu, dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. Projednávanou věc bylo nutno posuzovat i v současné době – pokud jde o posouzení platnosti ujednání účastníků o volbě práva v pracovní smlouvě ze dne 31.1.2001 – podle právního stavu účinného v době, kdy byl tento právní úkon učiněn, tedy podle zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění účinném do 31.12.2002, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 125/2002 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o platebním styku (dále jen ZMPS. Podle § 16 odst. 1 ZMPS poměry z pracovní smlouvy se řídí - pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném - právem místa, kde pracovník vykonává práci. Koná-li však pracovník práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace, leč by šlo o

osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonávala. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že v oblasti pracovního práva zákon účastníkům umožňuje stanovit si vlastním projevem vůle, že jejich právní vztah se má řídit určitým právem. Jde o samostatné smluvní ujednání, které je právně nezávislé na smlouvě, kterou byl založen vlastní pracovněprávní vztah. Znamená to, že v první řadě - vztaheno na posuzovanou věc - je třeba zvlášť podle českého práva (protože je to české právo, které volbu práva umožňuje a připouští) posuzovat platnost právního úkonu, kterým byla volba práva provedena, a teprve potom - je-li to třeba - platnost pracovní smlouvy či jejich jednotlivých ustanovení jako takové (i když se obě ujednání nacházejí na téže listině), a konečně je třeba zvlášť posoudit platnost jednostranného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru. Zaměstnankyně nezpochybňuje platnost ujednání účastníků ze dne 31.1. 2001 o volbě práva jednoho ze spojených států amerických, na jehož základě byla sjednána pracovní smlouva, namítá však, že pro skončení tohoto pracovněprávního vztahu nelze zvoleného práva v souzeném případě použít, neboť účinky použití cizího právního řádu se ves svém důsledku přiči takovým zásadám právního řádu ČR, na nichž je nutno bez výhrad trvat. Úvaha o tom, zda jsou zde důvody, aby soud v konkrétním případě odepřel použití cizího předpisu, tedy - prakticky vzato - zda lze v projednávané věci připustit skončení pracovního poměru vyplacením platu namísto výpovědní lhůty pracovní smlouvy účastníků, se při praktické aplikaci štěpí do dvou okruhů. V první řadě je třeba mít na zřeteli, že i v případě, je-li aplikováno cizí právo, neděje se to absolutně odděleně, bez jakékoli vazby na české právo. V právní nauce (srov. Kučera Z. Mezinárodní právo soukromé, 6. opravené a doplněné vydání, nakladatelství Doplněk Brno 2004, str. 233 a násl.) nebylo pochybností o tom, že některé normy občanského, obchodního, rodinného nebo pracovního práva se v jednotlivých právních řádech používají vždy na otázky, na které se vztahují a nemohou být v mezích svého předmětu úpravy zaměněny či nahrazeny cizím právem. Z povahy věci vyplývá, že je třeba - z hlediska myšlenkového postupu nazíráno - předtím, nežli začne být věc posuzována podle cizího práva, aplikovat některé nutně použitelné právní normy tuzemského práva. Především půjde - logicky vzato - o posouzení případu z hledisek zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, a vedle toho o zvážení, do jaké míry právní normy cizího práva, které by příslušelo aplikovat, obstojí z hledisek základních demokratických hodnot, na kterých je založena Česká republika, kupříkladu z hledisek základních práv a svobod, které jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné (srov. Čl. 1 Listiny základních práv a svobod vyhlášené jako součást ústavního pořádku pod č. 2/1993 Sb. – dále též „LZPS“). O existenci

„nutně použitelných“ právních norem nebylo pochybností ani předtím, než se součástí českého právního řádu od 1. července 2006 formálně stala Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (srov. Sdělení ministerstva zahraničních věcí vyhlášené pod č. 64/2006 Sb.m.s. – dále jen „Římská úmluva“ a Čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění), a než otázku „imperativních ustanovení“, tj. právních ustanovení, od nichž se podle práva dotyčné země nelze smlouvou odchýlit, upravila tato Úmluva výslovně (srov. Čl. 3. odst. 3 a Čl. 7 Římské úmluvy). Uvedené vztaženo na pracovněprávní vztahy znamená, že v případě volby rozhodného práva zaměstnanec nesmí být zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení českého právního řádu (srov. rovněž Čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy). Je rovněž mimo pochybnost, že v době, kdy byl rozvazován pracovní poměr mezi účastníky, byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (rovněž ve znění účinném do 1.10.2004, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím ZZ– jak zaměstnankyně zdůrazňuje – postaven na ochraně zaměstnance jako slabší ze stran v tom smyslu, že – na rozdíl od jednostranného skončení pracovního poměru zaměstnancem – neumožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu, ba dokonce důvody, pro které pouze lze dát zaměstnanci výpověď, vypočítává. V tomto ohledu byl již v minulosti zaručen vyšší standart, než ve svém v Čl. 24 předpokládá žalobkyně zmíněný (Českou republikou dosud neratifikovaný) Pozměňující protokol k Evropské sociální chartě ze dne 3. května 1996. S názorem zaměstnankyně, která pokládá ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 zák. práce za imperativní ustanovení českého právního řádu již z toho důvodu, že jde o ustanovení kogentní povahy, však souhlasit nelze. Teorie i praxe vycházely z myšlenky, že zákon ZP, měl zásadně kogentní povahu, což se projevovalo tím, že v případě, že pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňovaly odchýlnou úpravu práv a povinností, bylo třeba to, co těmto předpisům nevyhovovalo, považovat za zakázané. To ovšem neznamená, že lze navzájem ztotožňovat kogentní normy s normami imperativními a že tedy - jak zaměstnankyně uvádí – je zakázáno, aby volba práva vedla k tomu, že by zaměstnanec byl zbaven ochrany a byl chráněn méně efektivně ve srovnání s právní úpravou kogentních norem právního řádu státu, ve kterém vykonává práci. Uvedený názor nepřihlíží náležitě k tomu, že účastníci sice nemohou svým ujednáním vyloučit použití kogentních norem, avšak pouze za předpokladu, že tyto normy jsou součástí právního řádu, na jehož aplikaci na vzájemné vztahy se dohodli. Je-li však přípustná volba práva pro daný druh vztahů, mohou účastníci pracovního poměru i volbou jiného

práva nahradit zvoleným cizozemským právem jinak použitelné právo včetně jeho kogentních norem, což může mít za následek, že - dovedeno do důsledků - zaměstnanec může být ve srovnání s právem místa výkonu práce v některých dílčích otázkách chráněn méně efektivně, avšak v jiných naopak může požívat více práv, než by mu jinak náleželo. Kdyby měla mít všechna kogentní ustanovení zákoníku práce povahu norem imperativních, znamenalo by to, že by bylo vyloučeno zvolit ten právní řád, jehož ustanovení by upravovala danou problematiku odchylně. V tomto směru je třeba respektovat princip smluvní volnosti a autonomie vůle stran, kterou projevíly v zákonem připuštěných mezích, a už vůbec v tom nelze spatřovat – jak zaměstnankyně mylně dovozuje – rozpor se zásadou ústavněprávní ochrany cizinců ve smyslu Čl. 42 odst. 2 LZPS, která se výslovně týká oblasti lidských práv a základních svobod. Oproti tomu pro imperativní (nutně použitelné) právní normy je charakteristické, že předmětem jejich úpravy jsou natolik zásadní skutečnosti, že musí být v mezích předmětu úpravy použity vždy bez ohledu na to, kterým právem se na základě ujednání účastníků řídí daný právní vztah. Nemůže být pochyb o tom, že s ohledem na obsah demokratických hodnot a na obsah základních práv a svobod, které ovládají právní pořádek v České republice, má takovou povahu kupříkladu zákaz přímé i nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích zakotvený v § 1 odst. 4 až 10 zák. práce, jejichž použití proto nelze v žádném případě vyloučit, i kdyby se na tom účastníci pracovního poměru dohodli.

Okolnost, že jde současně o normy kogentní, není podstatná, rozhodný je zásadní a nenahraditelný společenský význam předmětu jejich právní úpravy. Ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 zák. práce – posuzovány z hledisek shora uvedených - jsou jistě součástí opatření, jimiž se projevuje ochranná funkce pracovního práva [srov. Čl. 1 odst. 1 písm. a) Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě, který byl vyhlášen Sdělením ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb.m.s.], jejichž smyslem je zajistit, aby bylo zaměstnanci zřejmé, z jakého důvodu je mu výpověď dávana, a aby se proti neplatnému rozvázání pracovního poměru popřípadě mohl bránit způsoby, které české právo umožňuje. Z toho, že jde o specifickou úpravu a že z legislativně-technického hlediska jsou možné (a jinde existují) i jiné způsoby zajištění ochrany zaměstnance proti nežádoucím sociálním důsledkům skončení pracovního poměru, zároveň vyplývá, že nejde o ustanovení, jejichž působnost by nemohla být nahrazena na základě ujednání účastníků podle ustanovení § 16 odst. 1 ZMPS jinou právní úpravou. Ostatně, i v posuzované věci bylo možné skončení pracovního poměru bez uvedení důvodu jen zdánlivě, neboť (jak plyne z prohlášení učiněného na žádost

žalobkyně advokátem F. P. J.) nemůže být i podle práva zvoleného účastníky skončení pracovního poměru „pravoplatné“, je-li prokázáno, že k němu došlo na základě „diskriminačních praktik“ zaměstnavatele, nebo zaměstnanec „vykonal své právo na dovolenou v případě nemoci“; odvolací soud se věcí z tohoto pohledu rovněž zabýval.

Druhým okruhem otázek, který přísluší řešit, je, zda použití cizího právního předpisu - v daném případě práva jednoho ze spojených států amerických – mohlo v oblasti českého právního řádu vyvolat účinky, které neodpovídají nebo odporují poměrům v České republice a jsou zde nepřijatelné, a zda by tedy nemělo být na místě uplatnit obranu proti těmto účinkům prostřednictvím tzv. výhrady veřejného pořádku.

Podle ustanovení § 36 ZMPS právního předpisu cizího státu nelze použít, pokud by se účinky tohoto použití přičily takovým zásadám společenského a státního zřízení České republiky a jejího právního řádu, na nichž je nutno bez výhrady trvat.

Z uvedeného ustanovení vyplývá, že ve vztahu k ustanovení § 16 odst. 1 ZMPS, které samo o sobě umožňuje volbu kteréhokoli platného právního řádu a v tomto směru nestanoví další omezení, je tzv. výhrada veřejného pořádku podle ustanovení § 36 ZMPS krajním opatřením, svojí povahou výjimečným, které je nutno použít teprve tehdy, je-li dán rozpor se zásadami společenského a státního zřízení České republiky a jejího právního řádu v takové míře, že jakákoliv výjimka z těchto zásad by byla zcela nepřijatelná. Zde se již nejedná o obecnou úvahu o povaze české právní normy, a v žádném případě ani nejde o hodnocení cizího právního předpisu; podstata věci spočívá v posouzení důsledků vycházejících z okolností jednotlivého případu, tedy jaké konkrétní účinky na poměry České republiky byly vyvolány tím, že v tomto případě bylo postupováno podle platného cizozemského práva.⁷⁰

Z výše uvedeného rozsudku Nejvyššího soud tedy jasně plyne, že nelze zaměňovat kongentní normy s normami imperativními ve smyslu Římské úmluvy. Pokud by měla všechna ustanovení ZP povahu norem imperativních, vylučovalo by to samotnou volbu právního řádu pro předmětný pracovněprávní vztah.

⁷⁰ www.nsoud.cz – sbírka rozhodnutí Nejvyššího soudu, rozhodnutí ze dne 8. 12. 2008, sp.zn. 21 Cdo 4196/2007

4. Závěr

Při zpracování této bakalářské práce jsem vycházela ze struktury, jež jsem si stanovila v úvodu práce, čili nejprve byly objasněny stěžejní pojmy práce v části teoretické a následně uveden příklad z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Toto rozhodnutí Nejvyššího soudu bylo vybráno záměrně a to nejen z důvodu, že je v teorii několikrát zmiňován, ale především z důvodu, že je názornou ukázkou toho, že není možné zaměňovat kogentní normy s normami imperativními, tak jak je má na mysli Římská úmluva, jež koriguje pracovněprávní vztahy.

Docházím tedy k závěru, že pro pracovněprávní vztahy s cizím prvkem má určení rozhodného práva pro pracovní smlouvy zásadní význam a je nezbytné mu věnovat zvláštní pozornost. Tento význam tkví především v aplikaci Římské úmluvy, resp. nařízení Řím I., pomocí nichž jsou nastaveny jakési mantinely k omezení volbě rozhodného práva.

K Římské úmluvě a nařízení Řím I. žádných zásadních připomínek nemám, neboť příkladně vyjasňují, které normy je třeba považovat za kogentní a které za imperativní.

Výhrada pouze k unijní právní úpravě, neboť se jeví jako velmi roztříštěná a nejednotná.

5. Resumé

The subject of this thesis is the issue of labor relations foreign element. A foreign element can occur in the labor relations consisting mostly of bodies of an employment relationship, or in place work. Given that there may be conflicts (collisions) several different jurisdictions thus these relations are regulated by standards as International law, European Union law and, not least, a national law and are given certain limits (limits) by the chosen law. The actual choice of law, however, is given to the participants of labor relations, i.e. they can negotiate which law will govern their employment relationship, regardless of the place of work, nationality or residence employees. However, this choice of law are set certain limits, which are regulated by international law and the European Union. This thesis describes the relationship of international standards by EU legal standards and national standards.

6. Seznam použité literatury

6.1 Monografie

- BĚLINA, M. a kol., *Pracovní právo*, 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6.
- GALVAS, M. a kol., *Pracovní právo*. Brno: MUNI PRESS, 2012, ISBN 978-80-210-5852-1.
- HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2011, ISBN 978-80-7380-316-2.
- HŮRKA, P. a kol., *Pracovní právo v bodech s příklady*, 3. aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, ISBN 978-80-7357-846-6.
- KUČERA, Z., *Mezinárodní právo soukromé*, 7. opravené a doplněné vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, ISBN 978-80-7380-171-7.
- ONDŘEJ, J., *Mezinárodní právo veřejné, soukromé, obchodní*, 3. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, ISBN 978-80-7380-181-6.
- ROZEHNALOVÁ, N., KYSELOVSKÁ, T., *K některým vývojovým otázkám mezinárodního práva soukromého*, 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2013, ISBN 978-80-210-6455-3.
- SPIRIT, M. a kol., *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, ISBN 978-80-7380-189-2.
- STEINICHOVÁ, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*, 1. Vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, ISBN 978-80-7357-501-4.

6.2 Periodika

- GREGOROVÁ, Z., *Volný pohyb pracovníků a příslušný právní řád*. Acta Universitatis Carolinae/Iuridica, Praha: Karolinum, 2014, č. 3, ISSN 0323-0619
- KADLECOVÁ, T., *Kolizní úprava pracovněprávních vztahů. Práce a mzda*. Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. 2011, č. 11, ISSN 0032-6208

6.3 Vnitrostátní právní předpisy

- Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava ČR, ve znění pozdějších předpisů
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základní práv a svobod ČR, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a některých příslušníků jiných států a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích

6.4 Mezinárodní právní předpisy

- Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. 6. 1980, 80/934/EHS
- Nařízení Rady ES č. 44/2001, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech
- Nařízení Evropského Parlamentu a Rady ES č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)
- Nařízení Evropského Parlamentu a Rady EU č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie
- Nařízení Evropského Parlamentu a Rady EU č. 1215/2012, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech
- Směrnice Evropského Parlamentu a Rady EU č. 54/2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem

6.5 Judikatura

- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. prosince 2008, spisová značka 21 Cdo 4196/2007

6.6 Internetové zdroje

- www.eur-lex.europa.eu
- www.nsoud.cz

6.7 Databáze

- ASPI
- Codexis Academia
- Beck-online