

UNIVERZITA KARLOVA

Právnická fakulta

Mgr. Eva Kratochvílová

**Pracovněprávní vztahy s mezinárodním
prvkem a jejich obsahové proměny v čase**

*Labour relations with international element
and their content changes over time*

Disertační práce

Školitel: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Studijní program: Teoretické právní vědy

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 01.05.2018

Prohlašuji, že jsem předkládanou disertační práci vypracoval/a samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 513 535 znaků včetně mezer.

V Praze dne

.....
Mgr. Eva Kratochvílová

Ráda bych touto cestou upřímně poděkovala paní docentce JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., vedoucí této práce, která mi poskytovala konzultace a cenné rady při zpracování tohoto tématu.

Věnováno mým blízkým.

Obsah

Obsah	4
Použité zkratky	8
Úvod	14
ČÁST I. OBECNÝ VÝKLAD	18
1 Obecně o mezinárodním právu soukromém.....	19
1.1 Mezinárodní právo soukromé a procesní.....	19
1.2 Evropské mezinárodní právo soukromé	22
2 Vymezení základních pojmů.....	25
2.1 Mezinárodní prvek.....	25
2.2 Kritérium významnosti mezinárodního prvku	28
2.3 Výběr rozhodného práva.....	28
2.4 Kolizní norma	29
2.5 Přímá norma.....	31
2.6 Hraniční určovatelé.....	33
2.7 Úniková doložka	35
2.8 Nutně použitelné (imperativní) normy	36
2.9 Výhrada veřejného pořádku (<i>ordre public, public order</i>)	38
2.10 Forum shopping	39
2.11 Pracovník	39
3 Historický exkurz	41
3.1 Historický exkurz – úprava pracovního práva	42
3.1.1 Světová, evropská a unijní úroveň.....	45
3.1.2 Vývoj a stav právní úpravy v České republice	56
3.2 Historický exkurz – úprava práva sociálního zabezpečení	70
3.2.1 Mezinárodní, evropská a unijní úprava	71

3.2.2	Vývoj a stav právní úpravy v České republice	73
3.3	Historický exkurz – úprava ochrany osobních údajů.....	80
3.3.1	Světová, evropská a unijní úroveň.....	81
3.3.2	Vývoj a stav právní úpravy v České republice	85
4	Přehled pramenů práva.....	88
4.1	Institucionální členění pramenů práva	89
4.1.1	Prameny práva EU.....	89
4.1.2	Prameny mezinárodního práva veřejného	96
4.1.3	Vnitrostátní prameny práva	98
4.2	Členění pramenů práva podle zkoumaných oborů.....	101
4.3	K vybraným pramenům práva	102
4.3.1	Římská úmluva, nařízení Řím I.....	102
4.3.2	Řím II.....	103
4.3.3	Brusel I bis.....	105
4.3.4	Směrnice o vysílání pracovníků	107
4.3.5	Zákoník práce	110
4.3.6	Zákon o zaměstnanosti	111
	ČÁST II. MEZINÁRODNÍ PRVEK V PRACOVNÍM PRÁVU.....	113
5	Mezinárodní prvek v individuálním pracovním právu.....	114
5.1	Vznik smluvního vztahu	117
5.1.1	Subjekty individuálního pracovního práva.....	119
5.1.2	Pracovnílékařská prohlídka a mezinárodní prvek.....	127
5.1.3	Předsmuvní odpovědnost a mezinárodní prvek.....	130
5.1.4	Zajištění bezpečnosti a zdraví při práci a mezinárodní prvek	132
5.2	Určení rozhodného práva ve věci individuálních pracovněprávních vztahů	133
5.2.1	Rozhodné právo pro materiální platnost smlouvy – čl. 10 nařízení Řím I..	134
5.2.2	Rozhodné právo pro formu právního jednání – čl. 11 nařízení Řím I.....	135

5.2.3	Rozhodné právo v případě smluvního statutu	137
5.3	Obsah smluvních vztahů	144
5.3.1	Úprava odměňování a mezinárodní prvek.....	145
5.3.2	Charakter vykonávané práce a mezinárodní prvek.....	149
5.4	Právní důsledky porušení pracovněprávního závazku.....	155
5.4.1	Odpovědnost subjektů individuálních pracovněprávních vztahů a mezinárodní prvek.....	155
5.4.2	Bezdůvodné obohacení v pracovním právu a mezinárodní prvek.....	156
5.4.3	Ostatní případy porušení pracovněprávního závazku a mezinárodní prvek	158
5.5	Právní důsledky zániku smluvních vztahů.....	158
5.5.1	Právní nástupnictví (sukcese) a mezinárodní prvek	158
5.5.2	Ukončení individuálních pracovněprávních vztahů a mezinárodní prvek ..	160
5.5.3	Platební neschopnost zaměstnavatele a mezinárodní prvek	163
5.6	Závazky smluvních vztahů trvajících po skončení smluvního vztahu	164
5.6.1	Existence konkurenční doložky a mezinárodní prvek.....	164
5.6.2	Závazek mlčenlivosti a mezinárodní právo	165
6	Mezinárodní prvek v kolektivním pracovním právu.....	166
6.1	Kolektivní smlouva a mezinárodní prvek	168
6.1.1	Určení rozhodného práva kolektivní smlouvy.....	169
6.1.2	Kolektivní smlouva jako určovatel rozhodného práva	171
6.1.3	Konkurence kolektivních smluv různých právních řádů.....	173
6.2	Protestní akce v kolektivním vyjednávání a mezinárodní prvek	173
6.3	Mezinárodní prvek a právo zaměstnanců na informace a projednání.....	176
7	Mezinárodní prvek a úprava zaměstnanosti	178
8	Mezinárodní prvek v procesních otázkách pracovního práva	182
8.1	Spory z individuálních pracovněprávních vztahů.....	184
8.1.1	Určení soudní příslušnosti podle nařízení Brusel I bis	185

8.1.2	Určení soudní příslušnosti podle nařízení č. 1896/2006.....	186
8.2	Spory z kolektivních pracovněprávních vztahů.....	187
ČÁST III. MEZINÁRODNÍ PRVEK V PRÁVU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ A V OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ		190
9	Základní principy koordinace systémů sociálního zabezpečení	191
10	Ochrana osobních údajů a mezinárodní prvek	196
10.1	Aktuálně platná a účinná právní úprava	199
10.2	Nariadení GDPR	203
Závěr.....		209
Seznam použitých zdrojů.....		217
Seznam použité literatury		217
Seznam použitých internetových zdrojů.....		218
Seznam použité judikatury.....		220
Seznam ostatních zdrojů		225
Seznam latinských výrazů		225
Abstrakt		226
Abstrakt v anglickém jazyce		228

Použité zkratky

AETR	Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě ze dne 01.07.1970, publikovaná ve Sbírce zákonů pod č. 108/1976
Brusel I	nařízení Rady (ES) č. 44/2001, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech
Brusel I bis	nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech
Bruselská úmluva	Bruselská úmluva o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech občanských a obchodních ze dne 27.09.1968
ČR	Česká republika; oficiální název od 01.01.1993.
ČSR	Československá republika; oficiální název od 28.10.1918 do 10.7.1960. Pod tímto oficiálním názvem existovalo období tzv. První, Druhé a Třetí republiky.
ČSSR	Československá socialistická republika; oficiální název státu od 11.07.1960 do 29.03.1990
EHP	Evropský hospodářský prostor
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
LZPS	usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

- nařízení č. 1231/2010** nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1231/2010, kterým se rozšiřuje působnost nařízení (ES) č. 883/2004 a nařízení (ES) č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti
- nařízení č. 1408/71** nařízení Rady (EHS) č. 1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
- nařízení č. 1896/2006** nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1896/2006, kterým se zavádí řízení o evropském platebním rozkazu
- nařízení č. 465/2012** nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 465/2012, kterým se mění nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a nařízení (ES) č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004
- nařízení č. 574/72** nařízení Rady (EHS) č. 574/2012, stanovující postup provádění nařízení (EHS) č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství
- nařízení č. 859/2003** nařízení Rady (ES) č. 859/2003, kterým se působnost nařízení (EHS) č. 1408/71 a nařízení (EHS) č. 574/72 rozšiřuje na státní příslušníky třetích zemí, na které se tato nařízení dosud nevztahují pouze z důvodu jejich státní příslušnosti
- nařízení č. 883/2004** nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
- nařízení č. 561/2006** nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006, o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkající 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

nařízení č. 861/2007	nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 861/2007, kterým se zavádí evropské řízení o drobných nárocích
nařízení č. 987/2009	nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, kterým se stanovují pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení
nařízení GDPR	nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů)
nařízení o statutu evropské společnosti	nařízení Rady (ES) č. 2157/2001, ze dne 8. října 2001 o statutu evropské společnosti (SE)
nařízení o úpadkovém řízení	nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2015/848, o insolvenčním řízení (přepřacované znění), které zrušilo a nahradilo dosud použitelné Nařízení Rady (ES) č. 1346/2000 o úpadkovém řízení
návrh prováděcího zákona k nařízení GDPR	vládní návrh zákona o zpracování osobních údajů, sněmovní tisk č. 138/0 ¹
občanský zákoník	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
Obecný zákoník občanský	zákon č. 946/1811 Sb. zák. soud., obecný zákoník občanský, recipovaný do čsl. právního řádu na základě zákona č. 11/1918 Sb.
OSN	Organizace spojených národů

¹ Vývoj legislativního procesu lze sledovat zde: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&T=138>. Bylo navrženo, aby Poslanecká sněmovna vyslovila souhlas se zněním návrhu zákona již v prvním čtení (ve smyslu ust. § 90 odstavec 2 zákona č. 90/1995 Sb., o jednacím řádu Poslanecké sněmovny, ve znění pozdějších předpisů).

Řím I	nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)
Řím II	nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007, o právu rozhodném pro mimosmluvní závazkové vztahy (Řím II)
Římská úmluva	Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, publikovaná ve Sbírce mezinárodních smluv jako sdělení Ministerstva zahraničních č. 64/2006 Sb. m. s.)
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
SEU	Smlouva o Evropské unii
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
směrnice č. 95/46/ES	směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
směrnice o ochraně zaměstnanců při insolenci	směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/94/ES, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele
směrnice č. 2014/66/EU	směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti
směrnice o prosazování směrnice o vysílání pracovníků	směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/67/EU, o prosazování směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“)
směrnice o převodu zaměstnanců	směrnice Rady č. 2001/23/ES, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo

	závodů
směrnice o rovném zacházení č. 2000/43/ES	směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
směrnice o vysílání pracovníků	směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců (ERZ)	směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství
úmluva č. 108	Úmluva Rady Evropy č. 108 o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat, publikovaná ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 115/2001
ÚOOÚ	Úřad pro ochranu osobních údajů
Ústava ČR	ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů
WP 29	Pracovní skupina pro ochranu jednotlivců s ohledem na zpracování osobních údajů je nezávislý poradní orgán Evropské komise sdružující zástupce národních dozorových orgánů jednotlivých členských států EU.
zákon o inspekci práce	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
ZDP	zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
ZMaMPS	zákon č. 41/1948 Sb., o mezinárodním a mezioblastním právu soukromém a o právním postavení cizinců v oboru práva

	soukromého, ve znění pozdějších předpisů
ZMPS	zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů
ZMPS 1963	zákon č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů
ZOOÚ	zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
ZOZ	zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP 1965	zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
MiLoG	zákon o úpravě obecné minimální mzdy, (BGBl. I S. 1348); Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, (BGBl. I S. 1348)
loi Macron	zákon č. 2015-990, o rozvoji, působení a rovnosti ekonomických šancí; La loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques

Úvod

Díky pokroku v technice, globalizaci trhů a vzniku nových hospodářských odvětví došlo ve společnosti ke změně společenských vzorců chování. Dosavadní statické jednání členů komunity, kteří po celý život převážně setrvali v jednom geografickém regionu, bylo nahrazeno masovou migrací obyvatelstva, jež z politických, hospodářských nebo jiných důvodů opouští svou zemi. V důsledku toho dochází v národních sociálních systémech ke stále častějšímu výskytu „skutkových stavů, které svými dopady překračují hranice jednoho státu“, a tím i jeho právního řádu.“² Touto statí je uvozena kapitola učebnice pracovního práva zabývající se mezinárodním prvkem v pracovněprávních vztazích. Jde o výstižný popis skutečností, se kterými se právní řády jednotlivých států musí v posledních dekadách vypořádat.³ V praxi je tedy třeba v důsledku mobility pracovní síly řešit například otázku, které právo je rozhodné pro pracovní smlouvu uzavřenou mezi polským zaměstnavatelem a českým zaměstnancem, na základě které je závislá práce vykonávána v ČR, Polsku a Maďarsku, resp. podle jakého právního řádu by měl být takový pracovní poměr ukončen. Stejně tak je třeba se vypořádat s nároky plynoucími zaměstnancům na úseku systému sociálního zabezpečení v souvislosti s výkonem závislé práce v zahraničí, nebo s problematikou související s přeshraničním zpracováním osobních údajů zaměstnanců, ať již vykonávají závislou práci v zahraničí, nebo jde pouze o přeshraniční zpracování osobních údajů, např. v rámci koncernu.

Mezinárodní prvek se v oblasti pracovněprávních vztahů sice vyskytuje poměrně hojně, přesto jsou veškeré dostupné publikace k tomuto tématu zpracovávány především na poli mezinárodního práva soukromého dle systematiky tohoto právního oboru. V oboru pracovního práva bývá tato otázka zpracovávána spíše okrajově. Nadto je třeba si uvědomit, že charakter norem mezinárodního práva soukromého se zabývá pouze určením rozhodného práva. Těžiště této práce představuje mezinárodní prvek v pracovněprávních

² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 142.

³ Mezinárodní organizace práce zpracovala v roce 2015 publikaci s názvem *ILO Global estimates of migrant workers and domestic workers: results and methodology*. V níž upozorňuje na to, že 150 milionů lidí na světě je zaměstnáváno v jiné než své domovské zemi, je tedy migrujícím pracovníkem, přičemž téměř polovina migrujících pracovníků se nachází v regionu Severní Ameriky nebo v severní, jižní a západní části Evropy. Publikace je dostupná zde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf [stav ke dni 10.01.2018].

vztazích. Tato práce se zabývá mezinárodním prvkem nejen v individuálním pracovním právu, ale také v kolektivním pracovním právu a oblasti zaměstnanosti.

Zkoumaná úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích je doplněna o rozměr mezinárodního prvku v systému sociálního zabezpečení s cílem vytvořit co možná nejucelenější obraz a provázat tak výkon závislé práce s mezinárodním prvkem s jeho dopady do systému sociálního zabezpečení, neboť právě spojení obou právních oborů a orientace v nich jsou často v praxi klíčové pro posouzení a vyřešení příslušné otázky.

Právní úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích je dále doplněna o problematiku ochrany osobních údajů. Ta byla do této práce zařazena s odkazem na skutečnost, že při výkonu závislé práce probíhá zpracování osobních údajů zaměstnanců ať již za účelem vedení mzdové a personální agendy, či z jiných důvodů (např. evidence uchazečů). Problematika ochrany osobních údajů je obecně problematikou daleko širší, než jak je zpracována v této práci. Předmětem této práce je výlučně ochrana osobních údajů v souvislosti s přeshraničním zpracováním osobních údajů v pracovněprávních vztazích.

Z hlediska pramenů práva je kladen důraz především na unijní úpravu, a to nejen z důvodu, že její vliv na právní řád ČR je klíčový, ale také proto, že obsahuje relativně ucelenou právní úpravu zkoumané problematiky včetně široké škály soudních rozhodnutí SDEU, která dotváří interpretační praxi. Úprava zkoumané problematiky se třetími státy je v této práci zpracována spíše okrajově a zejména s důrazem na obecné zásady.

Existence mezinárodního prvku ve zkoumaných právních vztazích se odlišuje i samotným charakterem právní úpravy. Zatímco je mezinárodní prvek v pracovním právu upraven především v rámci norem mezinárodního práva soukromého, mezinárodní prvek v právu sociálního zabezpečení je předmětem mezinárodního práva veřejného. Oba zkoumané právní obory v kontextu úpravy mezinárodního prvku jsou předmětem úpravy unijního práva, i zde je jejich způsob regulace diferencován (harmonizační a koordinační přístup). Úprava mezinárodního prvku v ochraně osobních údajů je předmětem právních instrumentů mezinárodního práva veřejného a unijních pramenů práva, kdy úprava postoupila od harmonizačního přístupu k unifikujícímu.

Práce je (vedle úvodu a závěru) členěna do tří částí, jež se dále dělí na jednotlivé kapitoly a oddíly dle příslušného výkladu. V *první části*, která je věnována obecnému výkladu, jsou především vymezeny: (i) obecná pojednání o mezinárodním právu soukromém, (ii) základní pojmy používané v této práci, dále tato část obsahuje (iii) historický exkurz do právní úpravy se zaměřením na jednotlivé zkoumané právní

obory a (iv) přehled pramenů práva. *Druhá část* se zabývá existencí mezinárodního prvku v úpravě pracovněprávních vztahů a *třetí část* doplňuje výklad předchozí části o (i) úpravu práva sociálního zabezpečení a (ii) problematiku ochrany osobních údajů.

Část věnovaná pracovnímu právu je dále členěna na jednotlivé kapitoly, přičemž dělení do kapitol odpovídá struktuře rozdělení materie pracovního práva na oblast (i) individuálního pracovního práva, (ii) kolektivního pracovního práva, (iii) zaměstnanosti a (iv) procesního práva. Jednotlivé kapitoly jsou dále členěny na další oddíly. V případě práva sociálního zabezpečení je pojednáno o základních principech sociálního zabezpečení v souvislosti s migrací pracovníků. Stav věnovaná ochraně osobních údajů obsahuje část týkající se (i) aktuálně platné a účinné právní úpravy reprezentované ZOOÚ a (ii) nařízení GDPR.

Cílem předkládané práce je poskytnout odlišný pohled na problematiku úpravy mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích. Odlišný pohled v tom smyslu, že překračuje rámec obvyklý pro zpracování tohoto tématu v oboru mezinárodního práva soukromého a na mnoha místech se zabývá věcnými normami a praktickými otázkami. Pohled na zkoumanou právní problematiku mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích je současně doplněn o pohled do souvisejících oborů práva – sociálního zabezpečení a ochrany osobních údajů, díky čemuž je zajištěn komplexní pohled na dotčenou právní úpravu. Záměrem autorky bylo vytvořit práci, která by neměla toliko teoretický rozměr, ale její závěry by bylo možné použít i v praxi.

Předmětem práce je poskytnout analýzu zkoumané právní problematiky vč. jejího historického vývoje, a to jak v rámci pramenů unijního práva, tak v rámci pramenů vnitrostátní úpravy se zaměřením na jejich provázanost. Tato práce nekončí pouze u hledání rozhodného práva pro vybrané pracovněprávní vztahy, ale zamýšlí se nad aplikací věcných norem pracovního práva v českém právním pořádku. Přestože se právní úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích jeví na první pohled jako přehledná, autorka upozorňuje na výkladové obtíže, které jsou spojeny s některými ustanoveními pozitivní právní úpravy, a rovněž v této souvislosti navrhuje možné přístupy k řešení těchto otázek. Tato práce analyzuje zkoumanou problematiku především z následujících hledisek:

- historický exkurz do zkoumané právní úpravy a porovnání používaných legislativně technických metod úpravy;
- komplexnost unijní úpravy, a to především se zaměřením na existenci případných mezer, resp. výkladových nejasností; a

- komplexnost kolizních norem a jejich vývoj ve vnitrostátním právu vč. aplikační praxe a srovnání s dřívější úpravou.

Cílem této práce je extrahovat obecná pravidla, na nichž spočívá zkoumaná právní úprava, upozornit na výkladové obtíže a zamyslet se nad možnými změnami *de lege ferenda*. Jednotlivě zkoumané úseky jsou doplněny o relevantní judikaturu dokládající vývojový trend rozhodovací praxe vyšších soudů ČR a SDEU či jiných autorit. Autorka si je vědoma skutečnosti, že zvolené téma je velice široké a v některých oblastech se proto nebylo možno vyhnout pouze průřezovému zpracování dané problematiky s důrazem na základní principy, jimiž je dotčená právní úprava vedena.

ČÁST I.
OBECNÝ VÝKLAD

1 Obecně o mezinárodním právu soukromém

1.1 Mezinárodní právo soukromé a procesní

Mezinárodní právo soukromé je považováno za samostatné zvláštní odvětví právního řádu.⁴ Mezinárodní právo soukromé a procesní je právním odvětvím obsahujícím právní normy, které upravují právní poměry s mezinárodním (cizím, či zahraničním) prvkem v oblasti práva občanského, rodinného, pracovního i obchodního, včetně právních norem upravujících postup soudů a jiných orgánů a účastníků, příp. i jiných osob, a vztahy mezi nimi vznikající v řízení o soukromoprávních věcech, v němž je obsažen mezinárodní prvek.⁵ Důvodem, proč je mezinárodní právo soukromé procesní zařazováno do mezinárodního práva soukromého, je skutečnost, že vztah mezi nimi je mnohem užší, než je obvyklá souvislost hmotného a procesního práva, a to zejména z důvodu existence mezinárodního prvku v právním poměru.⁶

Pravidla mezinárodního práva soukromého jsou originálně předmětem čistě vnitrostátní povahy, tj. jsou obsažena v právních předpisech daného státu; dále pak jsou regulována normami EU, které se uplatní přednostně před normami vnitrostátními⁷. Pravidla mezinárodního práva soukromého jsou rovněž kodifikována v normách mezinárodního původu, jež jsou obsaženy v mezinárodních smlouvách (bilaterálních, multilaterálních), kterým je na základě čl. 10 Ústavy ČR propůjčena aplikační přednost před zákonem. Europeizaci mezinárodního práva soukromého a procesního je věnován oddíl 1.2 této práce.

⁴ Nelze souhlasit s názorem, který pokládá mezinárodní právo soukromé za součást občanského práva. České mezinárodní právo soukromé je zvláštním odvětvím českého právního řádu. Nejde svou povahou ani o součást mezinárodního práva veřejného (tzv. internacionalistické pojetí). In: Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 35.

⁵ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 27 – 28.

⁶ Z tohoto pojetí ostatně vychází i ZMPS, který spojitost mezi kolizními a procesními normami prohloubil tím, že již procesní úpravu nevyčleňuje do separátní části zákona, jako to činil ZMPS 1963, ale obsahuje úpravu, kdy procesní pravidla pro určení pravomoci soudu bezprostředně navazují na kolizní úpravu jednotlivých soukromoprávních vztahů. Tato koncepce není v rámci Evropy ojedinělá. In: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 25.

⁷ Jak vyplývá z čl. 10a Ústavy ČR je ČR jako samostatný a svrchovaný stát oprávněna přenést část svých pravomocí na mezinárodní organizaci.

Uvedená souběžná existence vnitrostátních právních předpisů, unijní úpravy a úpravy mezinárodních smluv (tzv. kolize pořadí), stejně jako existence více mezinárodních smluv se stejným okruhem působnosti (tzv. střet mezinárodních smluv, *conflict de conventions*), může vést při aplikaci práva ke střetům. Základním principem pro řešení střetu mezinárodních smluv jsou přístupy obecně známé z právní teorie, tedy „*conventio specialis derogat conventioni generali*“ a „*conventio posteriori derogat conventioni priori*“.⁸ Vzhledem k tomu, že v případě zkoumané problematiky se souběžná existence mezinárodních pramenů práva prakticky nevyskytuje, není proto nutné zabíhat v případě kolize mezinárodních smluv do větších detailů.

S ohledem na skutečnost, že ČR je rovněž členským státem EU, je třeba se zaměřit na souběh mezinárodních smluv a pramenů práva EU. Z rozhodování SDEU vyplývá zásada přednosti⁹ použití předpisů unijního práva v rozsahu jejich působnosti. Přednost unijní úpravě by se poskytla i při střetu mezinárodní smlouvy, jejíž stranou není EU, a sekundárního pramene práva EU¹⁰, ačkoliv tyto obvykle obsahují ustanovení o vztahu k mezinárodním smlouvám.¹¹ Aplikací přednost sekundárních pramenů práva EU lze dovést jednak ze zásady eurokonformního výkladu, jednak z ust. § 216 odst. 2 SFEU za použití argumentu *a contrario*.

Vztahy mezi členskými státy EU vázanými jak mezinárodní smlouvou, tak unijní úpravou dopadající na konkrétní vztah nabízí následující východiska řešení podle toho, zda jde o dvoustrannou či mnohostrannou mezinárodní smlouvu. Zatímco dvoustranné mezinárodní smlouvy jsou nahrazovány unijní legislativou, u mnohostranných mezinárodních smluv se naopak předpokládá jejich aplikace či postup podle pravidla

⁸ Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 36.

⁹ C-26/62 Van Gend en Loos, C-6/64 Costa vs. Enel, C-106/77 Simmenthal II.

¹⁰ Pro určení rozhodného práva je klíčové datum sjednání takového závazku. Ohledně mezinárodních smluv uzavřených přede dnem vstupu ČR do EU, se uplatní čl. 351 SFEU, tedy že práva a závazky z mezinárodních smluv zůstávají nedotčeny. K této věci se vyjádřil SDEU ve věci 1/03 Luganská úmluva II, kdy dovedl, že pokud EU společnými pravidly v jakékoliv formě upravila k provádění společné politiky podle zakládací smlouvy určitou oblast komplexně, nemají členské státy nadále právo sjednávat s třetími státy závazky, jež by mohly tato pravidla ovlivnit. V takových případech je pouze EU sama oprávněna přijímat a provádět takové závazky s účinkem pro celou oblast aplikace unijního právního řádu.

¹¹ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 55

efektivnosti.¹² V rámci této kategorie tvoří zvláštní skupinu střety sekundárního pramene práva EU a mezinárodní smlouvy, kterou uzavřela EU jako její smluvní strana. V těchto případech je třeba vycházet z čl. 216 odst. 2 SFEU, který výslovně stanoví, že dohody uzavřené EU jsou závazné pro orgány EU i pro členské státy. Mezinárodní smlouvy uzavřené EU mají proto postavení nadřazené sekundárním pramenům práva.¹³

Zajímavá situace v minulosti nastala v případě kolize mezinárodních smluv přijatých v rámci Haagské konference mezinárodního práva soukromého a právního řádu EU, kdy původně nebyl jejich vzájemný vztah nijak řešen. Nejednoznačnost aplikační přednosti těchto norem byla nakonec definitivně vyřešena až v okamžiku, kdy se EU (resp. ES) stala členem této mezinárodní organizace¹⁴.

Pokud odhlédneme od původu norem mezinárodního práva soukromého a zaměříme se na základní způsoby úpravy těchto norem, zjistíme, že za současného stavu právního vývoje převládají v právních řádech jednotlivých států dva způsoby úpravy, jsou jimi (i) kolizní metoda (viz oddíl 2.4 této práce) a (ii) přímá metoda (viz oddíl 2.5 této práce.).

O vybraných pramenech práva zkoumané právní problematiky bude pojednáno v oddíle 4.3 této práce.

Pouze pro vyloučení veškerých pochybností je vhodné uvést, že praktické příklady jsou v případě zkoumaných vztahů v oboru mezinárodního práva soukromého uváděny výlučně z oboru pracovního práva, neboť právní vztahy z oborů ochrany osobních údajů a práva sociálního zabezpečení jsou vyloučeny z působnosti úpravy mezinárodního práva soukromého, neboť nejde o soukromoprávní vztahy, a tudíž nemohou být předmětem regulace mezinárodního práva soukromého, byť zkoumaná problematika v těchto oborech rovněž obsahuje mezinárodní prvek.

¹² Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 37.

¹³ rozhodnutí SDEU č. 40/72 *Schröder*.

¹⁴Pro přijetí ES za člena Haagské konference bylo nejprve třeba pozměnit její Statut, neboť původně dovozoval členství pouze suverénním státům a nikoliv organizacím či společenstvím států. Vyjednávání těchto změn vyvrcholilo v červenci 2005 vložení článku 2a, který povoluje členství organizacím regionální hospodářské integrace. K Rozhodnutí Rady EU o přistoupení Společenství k Haagské konferenci o mezinárodním právu soukromém došlo dne 05.10.2006 (2006/719/ES). Konference dne 03.04.2007 přijala rozhodnutí o přijetí ES za svého člena.

1.2 Evropské mezinárodní právo soukromé

Mezinárodní právo soukromé a procesní sehrálo klíčovou roli jako nástroj integrace evropských států v rámci EU, čímž zavedlo vznik pojmu evropského mezinárodního práva soukromého. Předmětem evropského mezinárodního práva soukromého jsou obecně soukromoprávní vztahy vznikající v oblasti přeshraničních styků v rámci EU, které jsou regulovány jednotnou úpravou vyplývající z norem unijního práva.

Pojem evropského mezinárodního práva soukromého vychází především z vymezení justiční spolupráce v občanských věcech v ustanovení čl. 81 SFEU, které je legislativním východiskem pro vytváření nových unijních předpisů v této oblasti. Prameny právní úpravy jsou v důsledku toho vymezeny nejenom akty primárního a sekundárního (případně i terciálního¹⁵) práva EU, ale i vnitrostátními předpisy jednotlivých členských států přijatými za účelem provedení unijního práva.

Evropské mezinárodní právo soukromé zahrnuje zejména čtyři okruhy norem unijního práva, jimiž jsou (i) normy upravující pravomoc, resp. mezinárodní příslušnost civilních soudů určitého členského státu EU v přeshraničních sporech, (ii) normy určující rozhodné právo, které bude na daný soukromoprávní poměr s mezinárodním prvkem aplikováno, tzn. kolizní normy, (iii) normy upravující uznání a výkon cizích soudních a dalších rozhodnutí, tj. rozhodnutí vydaných v jiných členských státech EU v soukromoprávních věcech a (iv) normy upravující civilní řízení s přeshraničním prvkem ve zvláštních případech, jako je evropský platební rozkaz, apod.¹⁶

Dne 01.05.2004 se ČR stala členem EU, v důsledku čehož se stal pro ČR závazným právní režim EU, tzv. *acquis communautaire*, jehož cílem je v první řadě fungování vnitřního trhu (čl. 81 odst. 2 SFEU), s nímž souvisí realizace základních tržních svobod, pro účely této práce je z nich nejvýznamnější volný pohyb osob (pracovníků), volný pohyb osobních údajů těchto osob a koordinace systému sociálního zabezpečení těchto pracovníků. Pro koexistenci unijního práva a národních úprav jsou důležité následující zásady: (i) *zásada přednosti unijního práva*, která legitimuje zajištění funkčnosti právního systému, (ii) *zásada přímé použitelnosti unijního práva* a (iii) *zásada přímého účinku*

¹⁵ V současnosti je tento pramen práva *de facto* obsolentní kategorií, neboť v důsledku pokračující integrace, plně převzalo tuto roli sekundární právo. In: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 40.

¹⁶ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 78.

unijního práva, na základě které se mohou za určitých podmínek fyzické a právnické osoby přímo dovolávat účinné normy bez ohledu na její (ne)transpozici do vnitrostátního práva. Lze oprávněně namítat, že skutečnost, že ČR vstoupila do EU (2004), nelze již považovat za novinku, nicméně s ohledem na přijímání stále nové legislativy EU je třeba se neustále zamýšlet nad její transpozicí do národního právního řádu, aby nedocházelo ke zbytečné atrofii právních norem v daném právním odvětví v důsledku zavádění kazuistických pravidel.

Legislativní aktivita EU na poli pracovního práva je stejně jako ostatní legislativní činnost EU vedena ideou vnitřního trhu. Tato idea má především optikou pracovního práva předcházet zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců v důsledku vytvoření vnitřního trhu a vytvářet jednotný standard pracovních podmínek v jeho rámci. Legislativní aktivitu EU lze v této oblasti jednoduše charakterizovat jako zajištění minimálních standardů vybraných institutů. Ačkoliv byla na poli unijního pracovního práva přijata již celá řada směrnic¹⁷, pro které by bylo možné hodnotit legislativní činnost EU v oblasti pracovního práva jako intenzivní, jde ve skutečnosti pouze o fragmentární úpravu vybraných pracovněprávních institutů.¹⁸

Struktura unijního práva je dána jeho rozdělením na (i) primární, (ii) sekundární a (iii) terciální právo.¹⁹ **Primárním právem** relevantním pro mezinárodní právo soukromé jsou dnes SEU a SFEU, ač nejsou tyto normy většinou považovány za přímé prameny evropského mezinárodního práva soukromého, nelze jim upřít jejich význam i v této oblasti. Z některých ustanovení SFEU jsou dovozovány určité principy, které mají význam

¹⁷ V minulosti se objevilo několik ambicióznějších aktivit směrem k unifikaci či alespoň důslednější a komplexnější harmonizaci evropského soukromého práva. Tyto iniciativy skončily vesměs nezdarem a v současné době se vidina unifikace soukromého práva v rámci EU jeví jako nerealistická. Důvodem je zejména existence značných rozdílů jak ve věcné úpravě, tak v legislativní technice používané jednotlivými právními řády. Unifikační snahy na poli EU dnes rovněž naráží na čl. 5 odst. 3 a 4 SEU, tedy na zásadu subsidiarity a zásadu proporcionality, podle kterých má EU v oblastech, které nespádají do výlučné pravomoci EU, možnost jednat pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo na úrovni členských států jinak. Viz k tomu blíže: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 28.

¹⁸ Jde především o (i) oblast pracovních podmínek (rovného zacházení, BOZP, zvláštních skupin zaměstnanců, pracovní doby, částečného úvazku a práce na dobu určitou) a (ii) problematiku informovanosti.

¹⁹ V současnosti je tento pramen práva *de facto* obsolentní kategorií, neboť v důsledku pokračující integrace, plně převzalo tuto roli sekundární právo. In: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 40,

pro interpretaci kolizních norem. Za takové obecné principy primárního práva bývají zpravidla považovány zákaz diskriminace ve smyslu čl. 18 SFEU a principy odvozené SDEU ze základních tržních svobod²⁰. V těchto ustanoveních bývají dokonce někdy spatřovány skryté kolizní normy, nejde však o obecně sdílený názor.²¹

Sekundární právo je dále členěno způsobem stanoveným v čl. 288 SFEU, pro výkon pravomocí EU přijímají orgány EU: (i) nařízení, (ii) směrnice, (iii) rozhodnutí, (iv) doporučení a (v) stanoviska. *Nařízení* má obecnou působnost, je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech. *Směrnice* je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům. *Rozhodnutí*²² je závazné v celém rozsahu výlučně jen pro ty, jimž je určeno. *Doporučení* a *stanoviska* nejsou závazná. V případě výčtu pramenů práva EU nelze opomenout ani judikaturu SDEU.

Terciální právem se rozumí mezinárodní smlouvy uzavírané mezi členskými státy, tzv. subsidiární smlouvy. Subsidiární smlouvy nebyly pro členské státy přímo závazné a jejich aplikace na území jednotlivých členských států se řídila jejich ústavními předpisy. Až do přijetí Amsterdamské smlouvy byly subsidiární smlouvy základními prameny evropského mezinárodního práva soukromého. Etapu terciálního práva ukončila účinnost Lisabonské smlouvy²³, na základě které byl právní základ pro přijímání terciální normotvorby (čl. 293 SES, dříve čl. 220 SES) bez náhrady vypuštěn. Některé publikace zařazují do kategorie terciálního práva rovněž mezinárodní smlouvy uzavírané EU se třetími státy při výkonu svých pravomocí. Ze striktně formálního hlediska však nejsou tyto

²⁰ Viz k tomu blíže: volný pohyb zboží, volný pohyb osob, volný pohyb služeb, volný pohyb kapitálu.

²¹ Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 25.

²² Rozhodnutí Komise jsou v současné době využívaným pramenem práva pro oblast ochrany osobních údajů, neboť jejich prostřednictvím EU rozhoduje ve smyslu směrnice 95/46/ES o odpovídající ochraně poskytované konkrétním státům při zpracování osobních údajů. Pokud je ochrana osobních údajů v této třetí zemi shledána jako dostatečná a odpovídající všem požadavkům směrnice 95/46/ES, mohou být osobní údaje do této třetí země předány. Tato rozhodnutí Komise prakticky znamenají, že při předávání osobních údajů není nutno žádat ÚOOÚ o povolení ve smyslu § 27 ZOOÚ.

²³ Lisabonská smlouva pozměňující SEU a SES je mezinárodní smlouvou, jejímž cílem bylo především reformovat instituce EU a její fungování. Byla podepsána 13.12.2007 v Lisabonu, ze strany ČR byla ratifikována dne 03.11.2009 a vstoupila v platnost dne 01.12.2009.

smlouvy součástí unijního práva. Právním základem této skupiny právních instrumentů je čl. 218 SFEU (dříve čl. 300 SES).²⁴

O konkrétních vybraných pramenech práva zkoumané právní problematiky bude pojednáno v oddíle 4.3 této práce.

2 Vymezení základních pojmů

V této kapitole je stručně nastíněn obsah pojmů, s nimiž je na následujících stránkách pracováno. S ohledem na skutečnost, že se tato práce soustředí na průnik množin jednotlivých právních disciplín – (evropského) mezinárodního práva soukromého, pracovního práva, práva sociálního zabezpečení a ochrany osobních údajů – je vhodné na tomto místě vymezit jednotlivé pojmy, které budou dále používány v této práci. Jde především o definici jednotlivých právních institutů, které jsou vlastní oboru mezinárodního práva soukromého, potažmo úpravě pracovního práva na poli mezinárodního práva soukromého.

2.1 Mezinárodní prvek

Právě přítomnost mezinárodního (cizího, či zahraničního) prvku zajišťuje danému právnímu poměru jeho mezinárodní povahu.²⁵ V dalším textu této práce bude používán výraz mezinárodní prvek z důvodu, že tento pojem odpovídá i terminologii používané v ZMPS. Pouze pro doplnění je vhodné uvést, že unijní nařízení²⁶ s pojmem „mezinárodní prvek“ nepočítají a vyjadřují ho souslovím „vztah k právu různých zemí“, nebo „kolize právních řádů“. Od definice pojmu mezinárodního prvku v nařízeních Brusel I (bis), Řím I a Řím II bylo upuštěno z důvodu, že (ne)existence mezinárodního prvku se bude vždy odvíjet od faktických okolností konkrétního případu, a proto je vhodné přenechat tuto záležitost k posouzení rozhodujícímu soudu. S ohledem na zkoumání mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích se nabízí otázka, kde všude se může mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích vyskytovat. Část odborné veřejnosti zastává názor, že mezinárodní prvek se v pracovněprávních vztazích vyskytuje výlučně v subjektu

²⁴ Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 37.

²⁵ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 24

²⁶ např. nařízení Řím I, nařízení Řím II a nařízení Brusel I, resp. nařízení Brusel I bis

pracovněprávních vztahů, tedy v osobě zaměstnance, či zaměstnavatele.²⁷ Přestože přítomnost mezinárodního prvku v subjektech pracovněprávního vztahu patří k nejčastějším případům podoby mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích, nelze vyloučit, že by mezinárodní prvek nemohl (teoreticky) spočívat i v jiných okolnostech.

Mezinárodní prvek však musí být dostatečně významný ve smyslu nezanedbatelný (k tomu blíže oddíl 2.2 této práce). Mezinárodní prvek je obecně v právním vztahu dán tehdy²⁸, jestliže je vztah k zahraničí dán u:

- (a) *subjektu právního poměru* (účastníkem právního vztahu je cizí státní příslušník, nebo osoba bydlící v zahraničí; právnická osoba založená podle cizího práva, nebo sídlící v zahraničí, např. zaměstnanec či zaměstnavatel je cizím státním příslušníkem)²⁹;
- (b) *jiné skutečnosti právně významné pro vznik, změnu a zánik právního vztahu* (např. právní jednání nebo jiná událost, jež je předmětem právního poměru a která nastala nebo má nastat v zahraničí; z pohledu pracovního práva půjde především o obsah pracovněprávního vztahu, tedy o vzájemná práva a povinnosti mající vztah k zahraničí, např. místo výkonu práce v cizině³⁰);
- (c) *předmětu právního vztahu*, ve smyslu nepřímého předmětu právního vztahu, tj. věci, práva a nehmotného výsledku lidské činnosti, jichž se týká chování účastníků právního poměru, je-li tento předmět umístěn v cizině nebo jinak vázán na oblast cizího státu nebo ho má být dosaženo v cizině; z hlediska pracovního práva si lze představit otázku vzniku vlastnického práva k výsledku zaměstnaneckého autorského díla;
- (d) *právního poměru, který právně souvisí nebo je právně závislý (akcesorický) na jiném právním poměru, jestliže se tento poměr (základní, hlavní) řídí cizím právem* (z pohledu pracovního práva si lze představit ze smluvního práva např. kvalifikační dohodu, či dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, případně

²⁷ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 15.

²⁸ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 24.

²⁹ srov. rozhodnutí SDEU C- 415/1993 ve věci *Bosman*, které uvádí, že pokud fotbalista, příslušník daného členského státu, akceptuje nabídku zaměstnání v klubu z jiného členského státu, nejde o vztah čistě vnitrostátní, a proto na něj dopadá regulace unijního práva.

³⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 118.

právní vztah založený na deliktním právu – např. odpovědnostní vztahy, či *quasidelikt* vztahy bezdůvodného obohacení).

Soukromoprávní poměry s mezinárodním prvkem lze rozlišovat podle toho, zda se jeví jako poměry s mezinárodním prvkem jen orgánu daného státu, který je posuzuje, nebo zda se jako takové jeví orgánu kteréhokoliv státu, tj. z hlediska jakéhokoliv posuzovatele. Podle toho lze rozlišovat:

- (a) *soukromoprávní poměry s relativním mezinárodním prvkem (zahraniční vnitrostátní poměry)*, tj. tyto poměry mají ve všech svých prvcích vztah jen k jedinému cizímu státu. Příkladem by mohlo být projednání sporu o neplatnost výpovědi, na základě které došlo k rozvázání pracovního poměru mezi dvěma českými subjekty, kdy výpověď byla zaměstnanci dána z důvodu porušení pracovních povinností (pracovní kázně) během zahraniční pracovní cesty, bylo by třeba např. vyslechnout zahraniční spolupracovníky apod.
- (b) *soukromoprávní poměry s absolutním mezinárodním prvkem*, tj. tyto poměry mají ve svých prvcích vztah ke dvěma a více státům, takže se jeví jako poměry s mezinárodním prvkem orgánu kteréhokoliv státu. Především v této kategorii třídění soukromoprávních poměrů se bude tato práce pohybovat. Jde např. o pracovněprávní vztahy uzavřené mezi subjekty práva pocházejícími z různých zemí, případně pracovněprávní vztahy s místem výkonu práce v zahraničí.

Na tomto místě je vhodné závěrem doplnit, že právě soukromoprávní poměry s absolutním mezinárodním prvkem jsou vhodným předmětem pro mezinárodně sjednávanou unifikaci právní úpravy.³¹

Jak bylo již výše uvedeno (viz oddíl 1.1 této práce), předmětem mezinárodního práva soukromého jsou právní poměry s mezinárodním prvkem v oblasti občanského, rodinného, pracovního i obchodního práva. Z výše uvedeného za použití argumentu *a contrario* vyplývá, že předmětem mezinárodního práva soukromého nejsou vztahy sociálního zabezpečení a vztahy související s ochranou osobních údajů, přesto pro účely této práce je výše uvedená definice mezinárodního prvku používána i pro vztahy práva sociálního zabezpečení a práva na ochranu osobních údajů, neboť i v těchto případech je přítomen mezinárodní prvek (např. při předání osobních údajů do zahraničí, při

³¹ Viz k tomu blíže: Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 24 an.

exportabilitě dávek sociálního zabezpečení do zahraničí, nebo při sčítání dob pojištění za dobu odpracovanou v zahraničí).

2.2 Kritérium významnosti mezinárodního prvku

Pouhá existence mezinárodního prvku v určitém právním vztahu sama o sobě nestačí, je nutné, aby byl takový prvek pro vztah dostatečně významný, tj. musí jít o mezinárodní prvek kvalifikovaný. *Kritérium významnosti mezinárodního prvku* je modifikováno povahou daného odvětví práva. Pro pracovní právo je charakteristická jeho ochranná povaha, jež se projevuje snahou zabránit tomu, aby byl zaměstnanec neuváženou volnou aplikací cizího právního řádu či jiným způsobem zbaven ochrany či práv garantovaných mu domovským (jemu známým) právním řádem.³² Tato premisa je pak dále rozváděna i ve vztahu k nutně použitelným normám, viz oddíl 2.8 této práce.

Např. v pracovním právu se za nepodstatný spatřuje vztah k právnímu řádu místa uzavření pracovní smlouvy; k právnímu řádu cílového místa zahraniční pracovní cesty (krátkodobého vyslání) apod. Zaměstnanec tak má být rovněž uchráněn před *štěpením smluvního statutu* (tj. situací, kdy by se jeden a tentýž pracovněprávní vztah řídil současně různými právními řády), které by vedlo k účelovému zneužívání dílčí aplikace cizích právních řádů, jež by v daném případě kladly mírnější požadavky pro dané právní jednání.³³

2.3 Výběr rozhodného práva

Jestliže při řešení určitého případu s mezinárodním prvkem nelze použít zvláštní hmotněprávní přímé úpravy (viz oddíl 2.5 této práce), je třeba pro určitý skutkový stav, popřípadě otázku mající právní význam, vyhledat příslušnou kolizní normu, na jejímž základě se určí rozhodné právo.³⁴

Cílem kolizního pracovního práva je určit konkrétní právní řád, jímž se bude předmětný vztah řídit. Pro určení rozhodného práva regulujícího předmětný vztah s mezinárodním prvkem je nutno nejprve zjistit, kde je kolizní norma obsažena. O střetu

³² Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 143.

³³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 118.

³⁴ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 137.

pramenů kolizních norem bylo pojednáno v oddíle 1.1 této práce. K určení právního řádu, jímž se ve věcech s mezinárodním prvkem řídí právní vztah, slouží v kolizních normách tzv. hraniční určovatelé (viz oddíl 2.6 této práce).

Kolizním normám se věnuje samostatný oddíl 2.4 této práce, v souvislosti s určením rozhodného práva je třeba vzít v úvahu, že kolizní norma neupravuje právní vztah sama, ale společně s věcnými normami rozhodného práva, na které kolizní norma odkazuje.

2.4 Kolizní norma

Kolizní normy jsou normy (ustanovení), které v předpisech mezinárodního práva soukromého a procesního nebo v mezinárodních smlouvách určují právní řád, jímž se ve věcech s mezinárodním prvkem řídí konkrétní právní vztah. Kolizní norma jako taková neobsahuje věcnou úpravu, nestanoví práva a povinnosti účastníkům právního vztahu. Kolizní norma pouze odkazuje na použití jiných (věcných) norem, čímž ohraničuje oblast použití jiných norem. Konkrétní pravidlo chování vytváří kolizní norma až ve spojení s danou hmotněprávní normou, na kterou odkazovala.

Vzhledem k tomu, že se tato práce zabývá především prameny unijního práva, je vhodné na tomto místě představit, že rozlišování přímých a kolizních norem v intencích evropského mezinárodního práva soukromého může být diskutabilní, a to právě s ohledem na povahu některých pramenů unijního práva. Např. ustanovení směrnic nelze považovat za právní normy, neboť příslušná pravidla nejsou obecně přímo použitelná a ani nemají přímý účinek – jsou závazná pouze z hlediska svého cíle a je třeba je vnitrostátně provést.³⁵

Unifikace kolizních norem nevede k aplikaci jednotného režimu, nejde tedy ve svém důsledku o zavedení jednotného režimu (k čemuž by nemusela být dána vůle dotčených stran při vyjednávání daného právního instrumentu), z toho důvodu je v některých oblastech úpravy preferována spíše úprava kolizní metodou, která zachovává respekt k právní úpravě jednotlivých dotčených států. V případě kolizních norem se někdy hovoří i o nadčasovosti této legislativní techniky, a to zejména s ohledem na nebezpečí zastarání a následnou nepoužitelnost hmotněprávní úpravy přímých norem.³⁶

³⁵ Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 40.

³⁶ Viz k tomu blíže: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 40.

Jako vodítko pro určení rozhodného práva slouží tzv. hraniční určovatelé (viz k tomu blíže oddíl 2.6 této práce), jimiž jsou např. státní příslušnost, místo bydliště, místo výkonu práce apod., díky kterým se určí (vybere) některý z dotčených právních řádů. Pro kolizní normy jako prostředek kolizní metody je příznačné, že neobsahují věcnou úpravu, nestanoví práva a povinnosti účastníků právního poměru, naopak přikazují použití jiných (věcných) norem. Název těchto norem tak reflektuje skutečnost, že provádějí výběr z více dotčených právních řádů, které přicházejí pro úpravu daného právního vztahu v úvahu.³⁷

Kolizní normy mají specifickou legislativně technickou konstrukci, tato konstrukce je více méně společná kolizním normám všech států – skládají se ze dvou částí, z nichž první označuje právní otázky, na které se norma vztahuje (tzv. *rozsah*), druhá část potom určuje právní řád pro jejich úpravu (tzv. *navázání*).³⁸

Kolizní normy odkazují buď na cizí právní řád, nebo na právní řád ČR. Kolizní normy někdy v cizím právním řádu odkazují zpětně na právní řád ČR. O problematice zpětných či dalších odkazů bude blíže pojednáno v oddíle 2.6 této práce. Pokud je podle kolizní normy aplikováno cizí právo, je třeba se zabývat tím, zda by účinky této aplikace nebyly v oblasti právního řádu ČR v rozporu s veřejným pořádkem právního řádu ČR, případně zda se na dané právní normy neuplatní nutně použitelné normy. Pro aplikaci některých norem v oblasti mezinárodního práva soukromého je rozhodné zachování vzájemnosti; postupuje se tedy podle normy cizího státu jen tehdy, je-li zaručeno, že cizí stát postupuje stejně. Zvláštní skupinu těchto norem představují kolizní normy unijního původu.

Aplikace kolizních norem unijního původu se samozřejmě odráží i do praxe členských států při jejich používání. Soudy jednotlivých států musejí respektovat unijní původ dotčených kolizních norem v tomto smyslu, že při jejich výkladu musí být využíván eurokonformní výklad³⁹ a v případě pochybností o významu těchto norem jsou členské

³⁷ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 99 an.

³⁸ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 103 an.

³⁹ Klasicky je výchozím výklad gramatický, ten je však významově poněkud oslaben tím, že je třeba brát v úvahu různé jazykové verze. SDEU v rozhodnutí ve věci *CILFIT*, C-283/81, uvedl, že evropské právo je publikováno v různých jazycích a všechny tyto jazykové verze jsou stejně autentické. V rozhodnutí SDEU ve věci *UAB Profisa vs. Muitinès departamentas prie Lietuvos Respublikos finansu ministerijos*, C- 63/06, SDEU konstatoval, že podle ustálené judikatury vylučuje nutnost jednotného použití a tedy i výkladu

státy, resp. příslušné soudy členských států⁴⁰, povinny obrátit se na SDEU v rámci řízení o předběžné otázce podle čl. 267 SFEU.

2.5 Přímá norma

Vedle kolizních norem se při úpravě soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem uplatňují také tzv. přímé normy. Přímými normami se rozumí takové právní normy, které již samy obsahují hmotněprávní úpravu práv a povinností účastníků a jsou určeny pouze pro úpravu soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem. Tyto normy upravují bezprostředně práva a povinnosti účastníků soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem, a to bez užití odkazu kolizní normy.⁴¹

Nespornou výhodou přímých norem je vyšší právní jistota, kterou tato metoda zaručuje ve srovnání s kolizní metodou úpravy. V důsledku unifikace přímých norem dochází mezi dotčenými státy k aplikaci věcně jednotného řešení konkrétního právního problému. Určitou nevýhodou přímých norem bývá paradoxně právě jejich věcně jednotné řešení konkrétní situace, neboť navrhované řešení může být v rozporu s vůlí států vyjednávajících o přijetí pramene práva obsahujícího přímé normy, ať už na úrovni mezinárodního práva, či práva unijního, což může vést k tomu, že takový právní instrument obsahující přímé normy nebude přijat.

Pramenem přímých norem jsou typicky mezinárodní smlouvy, jež jsou výsledkem jednání mezi státy a prostředkem k unifikaci soukromoprávních norem, které spadají do předmětu jejich úpravy. Přímé normy můžeme nalézt i v unijním právu. Jedná se o ustanovení regulující soukromoprávní poměry s mezinárodním prvkem, která obsahují hmotněprávní úpravu a použijí se bezprostředně, z povahy věci jde především o ustanovení obsažená v nařízeních EU.

ustanovení práva EU, aby byl text ustanovení v případě pochybností nahlížen samostatně v jedné z jeho verzí, a naopak vyžaduje, aby byl vykládán a používán ve světle verzí v jiných úředních jazycích. Viz k tomu blíže: Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 63.

⁴⁰ Iniciační řízení o předběžné otázce je obligatorní pro poslední soudní instanci, fakultativní pro podřízené soudy. Povinnost zahájit řízení není dána tehdy, pokud není pochyb o správném výkladu příslušného ustanovení unijního práva, např. proto, že SDEU dotčenou otázku již v minulosti řešil (tzv. doktrína *acte clair* a *acte e'clair*). Viz. čl. 267 SFEU.

⁴¹ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 199 an.

Stejně jako u kolizních norem naráží v prostředí unijního práva naplnění výše uvedených tradičních znaků přímých norem na jisté problémy. Aby norma unijního práva splňovala znaky přímé normy, musela by se vztahovat výlučně na soukromoprávní vztahy s mezinárodním prvkem. V aktuálně platné právní úpravě je poměrně obtížné nalézt na evropské úrovni příklady takových norem, teoreticky by mohlo jít o normy obsažené v primárním právu, nebo v nařízeních⁴². V případě směrnic je formulace přímých norem spíše vyloučena, neboť z povahy věci není směrnice nástrojem k unifikaci právní úpravy, ale jde toliko o nástroj harmonizační. Stejně tak si nelze představit, že směrnice, která je pro členský stát závazná pouze co do cíle dané právní úpravy, by v sobě obsahovala pravidlo přímé normy, od něhož se nelze odchýlit (požadavek bezprostředního použití).⁴³

Přímé normy je třeba rozlišovat od jiných bezprostředně nutně použitelných norem, s nimiž se setkáváme při rozhodování o soukromoprávních poměrech s mezinárodním prvkem; velmi často vůbec nejde o normy soukromoprávní povahy. Jde zejména o normy správního, finančního práva, popř. i jiných odvětví. V souvislosti s nutně použitelnými normami odkazují na oddíl 2.8 této práce.

Závěrem je vhodné se zaměřit na vzájemný vztah metod úpravy v podobě přímých a kolizních norem. V případě úvahy, která z metod úpravy je vhodnější pro regulaci právních vztahů, je bezesporu vhodné zvolit kombinaci obou metod úpravy, která by byla způsobilá k naplnění vytýčených integračních cílů při respektování základních principů unijního práva.⁴⁴

⁴² Příkladem přímé normy v evropském právu je např. čl. 37 odst. 9 nařízení o statutu evropské společnosti, které stanoví, že práva a povinnosti společnosti, která se má přeměnit, týkající se podmínek zaměstnání, vyplývající z vnitrostátních právních předpisů, praxe a jednotlivých pracovních smluv nebo pracovních poměrů, které existují ke dni zápisu do rejstříku, se převádějí na evropskou společnost jejím zápisem bez dalšího. Dalším příkladem je nařízení GDPR.

⁴³ Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 43 an.

⁴⁴ Remien, O. European Private International Law, the European Community and its Emerging Area of Freedom, Security and Justice, Common Market Law Review, (2001), str. 63 an.

2.6 Hraniční určovatelé

Hraničním určovatelem je určitá skutečnost významná pro daný druh právních poměrů nebo otázek označených v rozsahu kolizní normy, která rozhoduje o určení (výběru) práva, které má být na daný právní vztah aplikováno.⁴⁵

K určování právního řádu mají v pracovním právu význam především následující hraniční určovatelé: (i) právo zvolené účastníky (*lex electa*), (ii) místo výkonu práce (*lex loci laboris*), (iii) právo rozhodné pro smlouvu (*lex causae*), (iv) právo místa soudu či úřadu (*lex fori*), či (v) právo místa vzniku škody (*lex loci damni infecti*). Jako nejčastější hraniční určovatel bývá u pozemních prací nespočívajících v dopravě používáno právě *lex loci laboris*.⁴⁶

Kolizní normy se mnohdy neomezují pouze na stanovení jednoho hraničního určovatele, ale nabízejí komplikované konstrukce hraničních určovatelů složené z více skutečností. Nauka o mezinárodním právu soukromém rozeznává následující formy: (i) náhradní hraniční určovatel, (ii) struktura alternativního používání více hraničních určovatelů, (iii) systém po sobě nastupujících hraničních určovatelů – tzv. kaskáda, (iv) složený hraniční určovatel, či (v) zvláštní hraniční určovatel.⁴⁷ Pro ilustraci lze odkázat na ustanovení čl. 8 nařízení Řím I, které jako hraničního určovatele první volby stanoví *lex electa*, nicméně připouští v případě neexistence volby práva tzv. kaskádovou soustavu hraničních určovatelů v podobě *lex loci laboris*, či v podobě *sídla provozovny, která zaměstnance zaměstnala (lex filiae)* a závěrem poskytuje záchranou síť v podobě *únikové doložky* (kritérium nejužšího spojení).

Z hlediska výstavby právní normy obsažené v čl. 8 nařízení Řím I jde o soustavu hraničních určovatelů v podobě tzv. kaskády, neboť tato stupňovitá soustava hraničních určovatelů je postavena na tom, že následný hraniční určovatel nastupuje až tehdy, pokud není naplněn hraniční určovatel předchozí. Tato struktura hraničního určovatele bezesporu posiluje právní jistotu ohledně aplikace konkrétního hraničního určovatele ve srovnání s normami, které disponují alternativním výběrem hraničních určovatelů, kdy do jisté míry

⁴⁵ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 116.

⁴⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 118.

⁴⁷ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 120 an.

záleží na síle právní argumentace, které právo bude považováno za právo rozhodné, což by v některých případech mohlo vést i k odlišnému posouzení věci, resp. k odlišnému právnímu řádu.

Jakmile dojde k určení rozhodného práva, mohla by vzniknout otázka, zda mají být z tohoto rozhodného práva použity toliko hmotněprávní normy, či se má rovněž přihlížet i ke kolizním normám rozhodného práva. Pokud by bylo možné na základě kolizní normy aplikovat rovněž úpravu mezinárodního práva soukromého, které je součástí daného rozhodného práva, byla by tak připuštěna možnost zpětného, či dalšího odkazu. Vzhledem k tomu, že takový přístup by mohl ohrozit právní jistotu výběru rozhodného práva, bývá v teorii i praxi mezinárodního práva soukromého možnost zpětného či dalšího odkazu obecně spíše odmítána. S ohledem na zaměření této práce na mezinárodní prvek v pracovním právu, je vhodné na tomto místě uvést, že některé normy mezinárodního práva soukromého možnost zpětného odkazu v pracovním právu výslovně odmítají a stanoví, že se k takovému odkazu nepřihlíží⁴⁸. Sjednání takového odkazu ve smluvní dokumentaci by bylo tedy v českém právním prostředí z hlediska povahy teorie soukromého práva považováno za zdánlivé právní jednání.

Pokud by šlo např. o případ pracovní smlouvy s mezinárodním prvkem sjednané mezi českým zaměstnavatelem a německým zaměstnancem, kdy výkon práce by se uskutečňoval v Německu, ČR a Polsku, přičemž hlavním místem výkonu práce by bylo Německo, a v níž by na základě volby práva bylo zvoleno české právo včetně sjednání možnosti dalšího odkazu (navzdory rozporu s platnou právní úpravou nařízení Řím I). V takové případě by se uplatnilo české právo na základě smluvního ujednání účastníků stran, bez ohledu na sjednanou možnost dalšího odkazu, v tomto případě by bylo možné zároveň uvažovat o uplatnění kogentních (a nutně použitelných) norem německého práva s ohledem na místo výkonu práce (čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I).

Pro srovnání uvádím řešení podobného případu, kdy však nedošlo k volbě rozhodného práva. Skutkový stav případu vychází z následující situace: byla uzavřena pracovní smlouva s mezinárodním prvkem (s výkonem práce v Německu (jakožto hlavní místo výkonu práce), ČR a Polsku) mezi českým zaměstnavatelem a německým zaměstnancem, v níž byla sjednána možnost dalšího odkazu (navzdory rozporu s platnou právní úpravou nařízení Řím I) avšak bez výslovné volby rozhodného práva. V takovém případě by bylo rozhodné právo určeno na základě *lex loci laboris*, tedy rozhodným

⁴⁸ srov. čl. 20 nařízení Řím I, čl. 24 nařízení Řím II, § 21 odst. 2 ZMPS

právem by bylo německé právo s ohledem na obvyklé místo výkonu práce zaměstnance. K dalšímu, či zpětnému odkazu by nebylo opět přihlíženo⁴⁹.

2.7 Úniková doložka

Skutečnost použitá jako hraniční určovatel by měla být v zájmu právní jistoty stanovená vždy pevně bez možnosti jejího nahrazení jinou skutečností. Přesto s ohledem na určité výjimečné případy se někdy připouští možnost odchylky od stanoveného hraničního určovatele, kterou představuje tzv. *úniková doložka*.

Ustanovení o únikové doložce nalezneme jak ve vnitrostátní právní úpravě (§ 24 ZMPS), tak v mezinárodních smlouvách, nebo v unijních nařízeních. Např. čl. 4 odst. 4 nařízení Řím I stanoví, že není-li možné určit rozhodné právo podle předchozích odstavců tohoto článku, řídí se smlouva právem země, s níž je nejužěji spojena.⁵⁰ Zvláštní únikovou doložku obsahuje čl. 8 odst. 4 nařízení Řím I, který obdobně stanoví, že vyplývá-li z celkových okolností, že je smlouva úžěji spojena s jinou zemí, než je právní řád země dle místa výkonu práce, příp. právní řád země, v němž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala, je třeba využít kritéria nejužšího spojení. Záměrem této únikové doložky je zabránit zaměstnavateli v tom, aby využitím čl. 8 odst. 2 nebo odst. 3 nařízení Řím I uměle vytvořil spojení s určitým státem, resp. jeho právním řádem. Na základě této doložky mohou soudy v případě nutnosti zohlednit právě takovou nejužší vazbu.⁵¹

Obdobné ustanovení v sobě obsahuje rovněž čl. 4 odst. 3 nařízení Řím II⁵², kdy v důsledku požadavku právní jistoty a potřeby spravedlivého posouzení, stanoví hraničního určovatele spočívajícího ve zjevně nejužším spojení, čímž dochází k vytváření pružného rámce kolizních norem.

Aplikace únikové doložky na posouzení rozhodného práva má své limity. Těmi jsou především (i) přiměřenost, (ii) kolizní spravedlnost (princip rozumného a

⁴⁹ srov. čl. 8 odst. 2 a čl. 20 nařízení Řím I

⁵⁰ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 181.

⁵¹ Viz k tomu blíže: Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1253 an.

⁵² srov. bod (14) a (18) recitálu nařízení Řím II.

spravedlivého uspořádání z hlediska určení rozhodného práva), (iii) přihlídnutí k souhrnu všech relevantních okolností a (iv) ochrana práv třetích osob.⁵³

2.8 Nutně použitelné (imperativní) normy

Nutně použitelnými (imperativními) normami jsou ta ustanovení národního práva, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů, jako např. jeho politického, společenského a hospodářského uspořádání zásadní do té míry, že se vyžaduje jejich použití na jakoukoli situaci, která spadá do jejich oblasti působnosti, bez ohledu na právo, které by se jinak na právní vztah použilo.⁵⁴ Nejčastěji jde o normy správního nebo finančního práva, nicméně v některých případech může jít i o normy občanského, obchodního, či pracovního práva.

Ochota nahradit normy vlastního práva na základě aplikace kolizních norem normami cizího právního řádu se zásadně omezuje pouze na úpravu soukromoprávních poměrů s mezinárodním prvkem.⁵⁵ Vyplývá to ze standardně shodného přístupu jednotlivých právních řádů k úpravě soukromoprávních poměrů, která vychází z rovného postavení účastníků. Naproti tomu státy nejsou zásadně ochotny ustoupit od použití svých norem veřejného práva. Tento postup je odůvodnitelný svrchovaností a suverenitou jednotlivých států. Vzhledem k tomu, že tyto normy mají vliv i na právní úpravu soukromoprávních poměrů s mezinárodním prvkem, je třeba zohlednit v právní praxi rovněž existenci těchto norem, které budou v daném případě aplikovány bez ohledu na rozhodné právo.

Ke zjištění, zda má konkrétní norma povahu nutně použitelné normy, je třeba vycházet z toho, že u těch norem, jejichž předmět úpravy je v nich výslovně či osobně zvláště vymezen, vyplývá z tohoto vymezení povinnost používat těchto norem v mezích předmětu jejich úpravy. Toto územní nebo osobní vymezení předmětu úpravy je buď v normě explicitně uvedeno, nebo vyplývá ze smyslu a účelu úpravy sledovaného normou.⁵⁶

⁵³ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 182.

⁵⁴ srov. článek 9 odst. 1 Řím I, článek 16 nařízení Řím II.

⁵⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 152.

⁵⁶ Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 231.

Od **nutně použitelných norem je třeba odlišit výhradu veřejného pořádku** (viz oddíl 2.9 této práce). Rozdíl mezi těmito normami spočívá jednak v odlišném časovém bodě jejich aplikace, jednak v předmětu účelu ochrany a jejich obecné, resp. specifické působnosti. Nutně použitelnými normami se sleduje aktivní prosazení naléhavých společenských zájmů, a proto se jich použije ještě předtím, než se překročí k určení rozhodného práva na základě kolizní normy. Naproti tomu ochranu zásadám společenského, státního zřízení a právního řádu, na nichž je nutné bez výhrady trvat, poskytuje výhrada veřejného pořádku. Výhrada veřejného pořádku se používá až po určení cizího rozhodného práva na základě kolizní normy a zjištění, že by se účinky použití určitého ustanovení cizího práva uvedeným zásadám přičily. Ustanovení o výhradě veřejného pořádku lze považovat za dostatečnou ochranu před nepřijatelnými důsledky použití cizích předpisů, a není tudíž třeba, aby se tyto normy přesouvaly mezi nutně použitelné normy, jejichž použití musí mít vždy přednost před použitím kolizních norem a určením rozhodného práva. Jak bylo výše uvedeno, další rozdíl spočívá v rozsahu vymezení předmětu úpravy – nutně použitelné normy mají užší vymezení předmětu úpravy, zatím co výhrada veřejného pořádku má obecnější dosah. Dlužno podotknout, že v praxi je rozdíl mezi rozlišením nutně použitelných norem a výhrady veřejného pořádku mnohdy stíráán.⁵⁷

Pracovní právo je vedeno především zásadou ochrany slabší smluvní strany – zaměstnance, s ohledem na tuto skutečnost, je třeba zajistit ochranu tuzemského zaměstnance i v právních vztazích, které se řídí jiným rozhodným právem. V intencích pracovního práva lze celospolečenský zájem imperativních norem dovodit například u norem týkajících se stanovené týdenní pracovní doby, úpravy přesčasové práce, zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob zdravotně postižených. Kritériem pro výčet nutně použitelných norem by mohlo být v platné právní úpravě ustanovení § 319 ZP⁵⁸, které vypočítává právní instituty a jejich omezení, jež mají pro ochranu zaměstnance

⁵⁷ Viz k tomu blíže: Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015. s. 232.

⁵⁸ Je třeba si uvědomit, že ust. § 319 ZP je výsledkem implementace Směrnice o vysílání zaměstnanců. Viz oddíl 4.3.4 této práce.

zásadní význam.⁵⁹ Za další vodítko pro určení nutně použitelných norem je odbornou literaturou považováno ustanovení § 363 ZP.⁶⁰

2.9 Výhrada veřejného pořádku (*ordre public, public order*)

Výhrada veřejného pořádku je obranou proti nežádoucím účinkům použití cizího práva. Její použití předpokládá, že na základě kolizní normy bylo určeno cizí rozhodné právo, dále byl zjištěn jeho obsah, překročilo se k jeho výkladu a přitom se zjistily neudržitelné důsledky použití určitého cizího předpisu. Výhrada veřejného pořádku se uplatňuje až po určení rozhodného cizího práva na základě kolizní normy.

Výhrada veřejného pořádku je ustanovení právního řádu, které umožňuje výjimečně odmítnout použití ustanovení zahraničního právního řádu, kterého se má v daném případě použít na základě tuzemské kolizní normy, jestliže by účinky tohoto ustanovení byly v oblasti tuzemského právního řádu zásadně nepřijatelné. Výhrada veřejného pořádku může být upravena jak ve vnitrostátních předpisech, tak v unijním právu či v mezinárodních smlouvách. S ohledem na předmět této práce je třeba se zaměřit na specifický charakter veřejného pořádku v pracovněprávních vztazích, a to především v souvislosti s ochranou, která je pracovním právem poskytována zaměstnancům.⁶¹

Výhradu veřejného pořádku nelze vykládat tak, že by v jejím důsledku měla být chráněna všechna kogentní ustanovení tuzemského práva⁶², případně všechny zásady, na nichž tuzemské právo spočívá. Ochrany požívají jen ty principy, na nichž je nutno v době posuzování aplikace normy bez výhrad⁶³ trvat. Otázkou existence výhrady veřejného pořádku se zabýval i SDEU ve svém rozhodnutí sp. zn. C-319/06, ve věci Komise vs.

⁵⁹ Ust. § 319 ZP lze chápat jako kolizní normu tzv. jiného druhu. Ta se neomezuje pouze na určení rozhodného práva podle stanoveného hraničního určovatele, ale přikazuje přihlídnout i k hmotněprávní úpravě v dotčených právních řádech a určení provést s ohledem na jejich hmotněprávní obsah. Tyto kolizní normy se tak nestaví neutrálně k výsledku, jehož bude prostřednictvím rozhodného práva dosaženo. Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 153.

⁶⁰ Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013. s. 168.

⁶¹ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 153.

⁶² srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007

⁶³ Nejvyšší soud ČSSR uvádí v R 26/1987, že by nebylo možné aplikovat cizí právní normu obsahující například úpravu diskriminující ženy, národnost, rasu apod. Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 153.

Lucembursko, kdy členský stát prohlašoval za donucující ustanovení v oblasti vnitrostátního veřejného pořádku i ta ustanovení, která vyplývala z všeobecně použitelných kolektivních smluv. SDEU judikoval, že tato vnitrostátní úprava nemůže představovat výhradu veřejného pořádku.

K otázce vztahu výhrady veřejného pořádku a nutně použitelných norem odkazují na oddíl 2.8 této práce.

2.10 Forum shopping

Forum shopping je pojmem mezinárodního práva soukromého procesního a označuje situace, kdy si žalobce může vybrat soud mezi více mezinárodně příslušnými soudy, u něhož dosáhne co nejpříznivějšího výsledku řešení sporu. Na forum shopping bylo v minulosti nahlíženo jako na negativní jev, dnes se k tomuto jevu přistupuje tak, že v rámci EU není potřebné tomuto jevu nějak zásadně bránit, protože lze očekávat určitý standard soudního řízení napříč členskými státy. Existence tohoto jevu však v žádném případě neznamená, že je výběr soudu zcela neomezený.⁶⁴

2.11 Pracovník

Volný pohyb osob (čl. 45 SFEU) představuje jednu ze základních tržních svobod, na nichž právní řád EU spočívá, a je nezbytným předpokladem pro fungování jednotného trhu. Závazek volného pohybu pracovníků zaručuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

Právo volného pohybu pracovníků se skládá z celé řady dílčích práv (čl. 45 odst. 3 SFEU) s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností⁶⁵ a veřejným zdravím⁶⁶. K realizaci těchto dílčích práv dochází v nejrůznějších

⁶⁴ Viz k tomu blíže: Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 100.

⁶⁵ SDEU vykládá omezení z důvodu veřejného pořádku i veřejné bezpečnosti značně restriktivně. Např. získávání a držení nedovolené drogy pro vlastní potřebu není podle SDEU důvodem pro doživotní vyhoštění z území hostitelského členského státu. Rozsudek ze dne 19.01.1999 ve věci trestního řízení proti *Donatelle Calfa* (C-348/96).

⁶⁶ Bližší podmínky aplikace této podmínky jsou upraveny sekundárním právem, především čl. 29 směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států, která stanovuje opatření odůvodňující omezení svobodu pohybu z důvodu nemocí

fázích právních vztahů vznikajících při výkonu práce, nebo s těmito právními vztahy souvisejících. Jde především o přístup k zaměstnání a jeho výkon, který zahrnuje pracovní podmínky a podmínky odměňování. Svoboda volného pohybu pracovníků zahrnuje rovněž práva s výkonem práce spojená, jako je problematika daňových a sociálních výhod, odborného vzdělávání a rekvalifikace či práva rodin pracovníků. Svoboda volného pohybu pracovníků se však explicitně nevztahuje na práci ve veřejné správě⁶⁷ (čl. 45 odst. 4 SFEU).

Prameny primárního ani sekundárního práva nedefinují pojem „pracovníka“ a jeho obsah je utvářen rozhodovací praxí SDEU, který opakovaně deklaroval, že pojem „pracovník“ je vlastním pojmem unijního práva a jako takový je nezávislý na definicích obdobných pojmů ve vnitrostátní úpravě členských států a má být ve všech členských státech vykládán jednotně.

Pro vymezení obsahu tohoto pojmu měl stěžejní význam rozsudek ve věci *Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg* (C-66/85). SDEU v tomto rozsudku SDEU definoval tři základní charakteristické znaky pojmu „pracovník“, tj. (i) osoba po určitou dobu koná (ii) práci pro jinou osobu a pod vedením této jiné osoby a (iii) zároveň za výkon práce dostává odměnu. U vykonávané práce se dále posuzuje, zda je daná pracovní činnost *skutečná a efektivní*⁶⁸. Na postavení osoby jako pracovníka nemá vliv (i) délka a rozsah

s epidemiologickým potenciálem, nebo jiných nakažlivých nemocí. Pokud by se jednalo o vyhoštění státního příslušníka jiného členského státu nebo jeho rodinného příslušníka, nesmějí být důvodem tohoto opatření nemoci, které se vyskytnou po uplynutí tří měsíců po příjezdu. Existují-li závažné důvody, mohou členské státy do tří měsíců po příjezdu vyžadovat od osob s právem pobytu, aby se podrobily bezplatné lékařské prohlídce, kde by bylo zjištěno, zda dotyčná osoba netrpí některou z výše uvedenou nemocí. Vyžadování těchto prohlídek však nesmí být běžnou praxí.

⁶⁷ Pojem „zaměstnání ve veřejné správě“ není v primárním ani sekundárním právu blíže definován, a tak je jeho obsah vykládán SDEU. Judikatura SDEU přistupuje k výkladu pojmu velmi restriktivně. Podle názoru SDEU zaměstnání ve veřejné správě pro účely volného pohybu osob zahrnuje přímou nebo nepřímou účast na výkonu úřední (státní) moci nebo na činnostech, jejichž účelem je zabezpečení všeobecných zájmů státu nebo jeho orgánů. S ohledem na výše uvedené SDEU explicitně vyloučil z veřejné sféry následující povolání – zdravotní personál, vrátní a instalatéři na úřadech (rozsudek SDEU ve věci *Komise vs. Belgie* (C-149/79)), učitelé na gymnáziu (rozsudek SDEU ve věci *Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg* (C-66/85)), nebo učitelé na státních univerzitách (rozsudek SDEU ve věci *Pilar Allué a Carmel Mary Coonan vs. Università degli studi di Venezia* (C-33/88)).

⁶⁸ SDEU ve věci *Bettray vs. Staats secretaris van Justitie* (C-344/87) rozhodl, že vykonávaná práce za účelem zachování, znovunabytí nebo rozvoje schopnosti pracovat u osob (v tomto případě osob pobývajících

pracovního poměru (na dobu určitou, neurčitou, částečný úvazek), (ii) charakter zaměstnavatele (subjekt soukromého, či veřejného práva), ani (iii) způsob vzniku pracovněprávního vztahu (smlouva, jmenování, jiný právní důvod). Nelze však odhlédnout od skutečnosti, že SDEU opakovaně přiznal postavení pracovníka i osobám, které vykonávají činnost v jiném právním vztahu, který nemusí být nutně chápán jako pracovní poměr ve smyslu vnitrostátní právní úpravy.⁶⁹

Dalším důležitým rozměrem souvisejícím s volným pohybem pracovníků je mechanismus uznávání jejich profesních kvalifikací. Těžiště platné právní úpravy představuje zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který zapracovává požadavky směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2005/36/ES o uznávání odborných kvalifikací, která harmonizuje uznávání kvalifikace pro výkon některých regulovaných profesí (zejména v oblasti lékařství a ošetrovatelství a v oblasti architektury).

3 Historický exkurz

Kapitola historického exkurzu je rozdělena na jednotlivé části podle zkoumaných právních oborů. Historický exkurz je veden jednak obecně ve vztahu k danému právnímu odvětví, jednak se snaží upozornit na úpravu mající vztah k mezinárodnímu prvku v dotčeném právním oboru. Jednotlivé podkapitoly jsou dále diferencovány na část (i) popisující historický vývoj na mezinárodní, evropské a unijní úrovni a na část (ii) popisující vývoj v ČR.

Bylo třeba se zamyslet nad časovým úsekem, který by mapoval historický exkurz v daných právních oblastech, aby nabízel možnost srovnání mezi jednotlivými právními obory. Ačkoliv spolu uvedená témata úzce souvisí, mají jednotlivá zkoumaná právní odvětví odlišnou genezi a využívají i rozdílnou metodiku právní regulace. Pracovní právo je ze zkoumaných oborů nejstarší a ve své formě relativně ustálené, naopak právo ochrany

v centru pro drogové závislé), které nejsou vzhledem k okolnostem schopny přijmout normální zaměstnání, nemůže být posouzena jako skutečná a efektivní, jestliže představuje prostředek rehabilitace a reintegrace dotyčné osoby.

⁶⁹ Postavení pracovníka bylo přiznáno i profesionálnímu sportovci – rozsudek SDEU ve věci *Union royale belge des sociétés de football association vs. Jean-Marc Bosman* (C-415/93).

osobních údajů se institucionalizovalo později a je v současnosti vzhledem k neustálému rozvoji technologií dynamicky se rozvíjícím právním oborem.

Časová osa historického exkurzu byla stanovena právě podle pracovního práva, jako výchozí rok byl zvolen rok 1811⁷⁰ v českém právním prostředí, na světové úrovni začíná vývoj až v období po 2. světové válce. Důvodem pro výběr těchto dat je skutečnost, že *výkon závislé práce* představuje základní podmínku pro zkoumanou materii a ostatní právní vztahy se na tuto právní skutečnost v podstatě pouze „nabalují“.

Pro vyloučení všech pochybností je třeba uvést, že ačkoliv dále v této kapitole je používáno např. „*platnost na čsl. území*“, má se tím na mysli platnost na území českých zemích, neboť na slovenském území platily v určitých časových obdobích jiné právní předpisy než došlo ke sjednocení právní úpravy. Pojem *čsl. území* je používán v souvislosti s dobovým označením českého státu.

3.1 Historický exkurz – úprava pracovního práva

Právo na svobodnou volbu povolání⁷¹, právo na práci stejně jako právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací jsou základními lidskými právy⁷², která spadají do skupiny hospodářských práv.

Ačkoli je historicky právo na svobodnou volbu povolání starší než právo na práci, zpravidla jsou tato práva v mezinárodních lidskoprávních dokumentech zakotvena společně, protože mohou být v jistém smyslu chápána jako vzájemně se doplňující práva. Právu na svobodnou volbu povolání odpovídá zjednodušeně řečeno především negativní (omisivní) povinnost státu tuto volbu neomezovat a respektovat, zatímco u práva na práci vystupuje do popředí aktivní (komisivní) povinnost státu vytvářet podmínky, aby lidé

⁷⁰ Dne 01.06.1811 vyhlášen s platností od 01.01.1812 pod názvem Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), ABGB, resp. Obecný občanský zákoník byl do československého práva přijat zákonem č. 11/1918 Sb.

⁷¹ Krom toho, že je právo na svobodnou volbu povolání hospodářským právem, nelze odhlédnout od jeho geneze, kdy svou povahou vlastně i zároveň důležitým prvkem rozvoje osobnosti a jako takové souvisí i svobodou a důstojností člověka (čl. 1 LZPS). Podobnou myšlenku vyjadřuje Ústavní soud ČR v nálezu I. ÚS 504/03. In: Wagnerová E. et al. Listina základních práv a svobod: Komentář - KO2_1993CZ. Systém ASPI. s. 286 an.

⁷² Pro zajímavost uvádím, že právo na svobodnou volbu povolání má v našem právním řádu skutečně dlouhou tradici, zakotvoval jej již zákon č. 142/1867 ř. z., o všeobecných právech státních občanů (součást prosincové ústavy), v čl. 18: „*Každý má vůli, vyvoliti si své povolání a vzdělati se k němu, jak a kde mu libo.*“

mohli získávat prostředky pro své životní potřeby prací, resp. povinnost státu mít aktivní politiku zaměstnanosti.⁷³

Z hlediska klasifikace základních práv jde o hospodářská práva (právo na svobodnou volbu povolání a právo na práci), tj. právo s pozitivním statutem (*status positivus*), neboť tato práva vyžadují aktivní jednání ze strany veřejné moci, resp. vytvoření minimálních záruk pro recipienty, Jde proto o jakési pozitivní plnění, které je uskutečňováno ze strany státu. Právo na svobodnou volbu povolání, právo na práci ani právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací nelze považovat za absolutní práva, neboť musí být požívána vždy v souladu se zásadou proporcionality v rovnováze s dalšími základními právy.

Přestože je vývoj pracovního zákonodárství spojován především s rozvojem kapitalismu a moderního státu, lze se s úpravou výkonu práce setkat již dříve, např. v římském právu, či následně ve středověku⁷⁴. Jak římské právo⁷⁵, tak středověké právo⁷⁶

⁷³ Viz k tomu blíže: Wagnerová E. et al. Listina základních práv a svobod: Komentář - KO2_1993CZ. Systém ASPI. s. 286 an.

⁷⁴ Přestože nebylo mým cílem pojímat historický exkurz natolik obšírně a zabývat se tak právní úpravou římského práva (institut *locatio conductio operarum*, jehož předmětem smlouvy bylo užívání cizí pracovní síly po sjednanou dobu a za sjednanou mzdu, šlo prakticky o předobraz námezdní smlouvy, jako taková se patrně vyvinula ze smlouvy o pronájmu otroků), či rozebírat středověké zákonodárství především v oblasti horního práva, nebo čeledních řádů.

⁷⁵ V římském právu bylo *ius gentium*, neboli právo národů, určené pro cizince na římském území nebo pro styk Římana a cizince. Původně byli cizinci na území Říma zcela bez právní ochrany.

⁷⁶ Pro ilustraci dané situace vezměme jako případ *Ius regale montanorum* – *Horní zákoník Václava II. z let 1300-1305*, který je právem považován za neobyčejně pokrokový právní předpis, o čemž svědčí i jeho úctyhodná doba platnosti. *Ius regale montanorum* pozbyl v zemích Koruny české svou platnost až v roce 1854, kdy byl přijat obecný rakouský horní zákoník (z. č. 146/1854 ř.z.). Pokrokovost je spatřována především v zajištění bezpečnosti práce. Viz blíže k tomu: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 27. Zajímavá je i samotná výstavba horního zákoníku, která je členěna na předmluvu s královským pozdravením a dále na 4 knihy týkající se (i) osob k dolům potřebným, (ii) o právech a povinnostech dolů a jejich nabývání, (iii) závazkového a smluvního práva a (iv) o žalobách a soudním řízení. S ohledem na zaměření této práce bylo zjišťováno, zda je zde nějakým způsobem vymezen vztah například k cizincům pracujícím při důlní činnosti, či při následném zpracování rudy. Přítomnost německy mluvících pracovníků lze vyčíst ze skutečnosti, že u řady pojmů je uváděno, jak se daný pracovník označoval německy (což odpovídalo i tehdejší jazykové skladbě populace). Norma rozděluje práva a povinnosti mezi jednotlivé skupiny pracovníků podle jimi vykonávané práce, dle výstavby normy předpokládám s ohledem na její dlouhou tradici, že posuzováno dnešní naukou teorie práva, by šlo o normu

bylo postaveno na principu personality práva, kdežto moderní právní systém je obecně vystavěn na principu teritoriality práva. Za výjimku ze zásady principu teritoriality práva lze mimo jiné považovat i přípuštění úpravy norem mezinárodního práva soukromého, které mohou i v rámci vnitrostátního práva odkázat na normu cizího právního řádu.

Pracovní právo se historicky vydělilo z norem občanského práva. Od poloviny 19. století stát zasahuje do pracovněprávních vztahů ve prospěch slabší smluvní strany – tedy ve prospěch zaměstnance, proto hovoříme o ochranné funkci pracovního práva.

V českém pracovním právu se prolínají jak normy soukromého práva, tak práva veřejného, přesto je tento právní obor řazen do systému soukromého práva. Pracovní právo je vnitřně strukturované na *individuální pracovní právo*, které se zabývá vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tedy vztahy, v nichž pracovní sílu fyzické osoby (zaměstnance) užívá za odměnu jiný subjekt (zaměstnavatel). *Kolektivní pracovní právo* upravuje vztahy mezi zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů. Jako třetí složku pracovního práva lze označit *úpravu zaměstnanosti*, která zahrnuje zejména regulaci vztahů, které vznikají mezi příslušnými státními orgány, zaměstnavateli a zaměstnanci.⁷⁷

V historickém exkurzu k oblasti pracovního práva níže (viz oddíly 3.1.1 a 3.1.2 této práce), stejně jako v části věnující se mezinárodnímu prvku v pracovním právu (viz kapitola 5 této práce) bude věnována pozornost jak genezi norem mezinárodního práva soukromého ve zkoumané problematice, tak vývoji norem obsažených ve věcných normách vnitrostátního pracovního práva⁷⁸, které odkazují na právní vztahy s existencí mezinárodního prvku, jako např. úprava skončení pracovního poměru s cizincem apod.

se zvláštní osobní působností, tj. normu regulující postavení určité skupiny osob bez ohledu, na to zda šlo o cizince či nikoliv. Srov.: IUS REGALE MONTANORUM ANEB PRÁVO KRÁLOVSKÉ HORNÍKUOV, Vydavatelství a nakladatelství Martin Bartoš – Kuttna, 2000. Dostupné na: http://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf [stav ke dni 08.01.2018].

⁷⁷ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 3 an.

⁷⁸ Věcnými (hmotněprávními) normami vnitrostátního pracovního práva se rozumí normy, na které je při užití kolizních norem odkazováno. Pro lepší představu si dovoluji uvést příklad. Na základě kolizní normy (přes hraničního určovatele *lex electa*, nebo *lex loci labouris* je zvolen český právní řád, v takovém případě se uplatní český právní řád bez dalšího, nicméně k obecným pravidlům např. skončení pracovního poměru, však zákonodárce doplnil další podmínky pro skončení pracovního poměru v případě cizinců (viz § 48 odst. 3 ZP).

3.1.1 Světová, evropská a unijní úroveň

Vzhledem ke zkoumané problematice a doposud popsané materii je cílem této kapitoly přehledně shrnout genezi a vývoj právní úpravy s mezinárodním prvkem v oblasti pracovněprávních vztahů.

V období po 2. světové válce se zvyšuje obecný zájem o lidská práva a začíná být uplatňován nový přístup k řešení této problematiky. Rozvíjí se hospodářské vztahy mezi státy, zvyšuje se migrace obyvatel z jednoho státu do druhého a s ní i související snaha o zachování získaných nároků a rovněž snaha samotných pracovníků společně uplatňovat svá práva. Výsledkem těchto nově nastalých skutečností byla potřeba přijmout odpovídající mezinárodní právní normy, jejichž hlavním cílem bylo zajistit lepší pracovní podmínky a vyšší standard sociálních práv.

Celá řada mezinárodních právních norem, která byla přijata, je obecného charakteru a tyto normy tak neobsahují explicitní úpravu vztahů, v nichž je přítomen mezinárodní prvek, ale zakotvují základní lidská práva a svobody v obecné rovině. Tyto normy v sobě neobsahují ani kolizní normy, ani přímé normy. Prvním mezinárodním dokumentem, který je v této souvislosti třeba zmínit je **Všeobecná deklarace lidských práv**, která byla Valným shromážděním OSN přijata dne 10.12.1948 zakotvovala právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, právo na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a nelze opomenout ani obecný zákaz diskriminace. Všeobecná deklarace lidských práv není právně závazná a má pouze doporučující charakter. Jde však o dokument s vysokou morální prestiží, vzhledem k této skutečnosti bývá obsah Všeobecné deklarace lidských práv považován dnes již za součást mezinárodního obyčejového práva.

Po téměř dvacetiletých jednáních mezi jednotlivými skupinami států, které měly mnohdy odlišné představy o pojetí základních lidských práv, se podařilo dosáhnout konsensu o minimálním obecném standardu lidských práv. Dne 16.12.1966 Valné shromáždění OSN schválilo **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**. Struktura obou paktů je dodnes svědectvím tehdejší světové bipolarity vyvolané studenou válkou. Oba pakty byly ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb. a v souladu s LZPS jsou součástí právního řádu ČR.⁷⁹

⁷⁹ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 51 an.

Mezinárodní pakt o hospodářských, kulturních a sociálních právech zakotvuje celou řadu sociálních práv, a to především právo na práci, na spravedlivou mzdu, na zakládání odborových organizací a účast v nich, přičemž tato práva mají být zaručena jednotlivcům bez jakékoliv diskriminace.

Přestože byla na poli OSN přijata celá řada mezinárodních instrumentů regulující oblast pracovního práva, jako např. **Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen** z roku 1979 (publikována v českém právním řádu pod č. 62/1989 Sb.), dále např. **Úmluva o právech dítěte** z roku 1989 (publikována v českém právním řádu pod č. 104/1991 Sb.), žádná z těchto úmluv se explicitně nevěnuje otázkám existence mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích.

S ohledem na velmi aktuální otázku práv uprchlíků (azylového práva) si dovoluji krátkou poznámku ohledně **Úmluvy o právním postavení uprchlíků**⁸⁰. Jde o multilaterální mezinárodní smlouvu přijatou na poli OSN v roce 1951. V roce 1967 byla Úmluva o právním postavení uprchlíků doplněna o Protokol, který rozšířil definici uprchlíka oproti původní úmluvě. V českém právním prostředí byla předmětná úmluva vč. protokolu publikována pod č. 208/1993 Sb. *Uprchlíkem* se rozumí osoba, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských, národnostních, z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů a která je neschopna přijmout, nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám, odmítá ochranu své vlasti. Totéž platí pro osobu bez státní příslušnosti nacházející se mimo zemi svého dosavadního pobytu následkem shora zmíněných událostí, která vzhledem ke shora uvedeným obavám se tam nechce nebo nemůže vrátit.

Dle čl. 17 se smluvní státy této úmluvy zavázaly za určitých podmínek poskytnout uprchlíkům, kteří se nacházejí *zákonně* na jejich území, co nejpríznivější zacházení poskytované za stejných okolností cizincům, pokud jde o přístup k zaměstnání.

Dle čl. 24 úmluvy jsou garantovány smluvními stranami další záruky – optikou mezinárodního práva soukromého by bylo možno hovořit o standardech ochrany práv, které se přibližují nutně použitelným normám.⁸¹

⁸⁰ Úmluva o právním postavení uprchlíků vychází z čl. 14 Všeobecné deklarace lidských práv, které uznává práva osob požádat o azyl před pronásledováním v jiných zemích.

⁸¹ Čl. 24 úmluvy o postavení uprchlíků: „1. Smluvní státy se zavazují zaručit uprchlíkům, kteří se zákonně nacházejí na jejich území, stejné zacházení jako svým vlastním občanům v následujících případech: a) pokud

Úmluva OSN o ochraně práv všech migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků (1990)⁸² je jedním z nejnovějších nástrojů úpravy přijaté na poli OSN v rámci této problematiky. Tato mezinárodní úmluva určuje veškerá základní práva a specifikuje opatření na ochranu *legálně i ilegálně migrujících pracovníků*. Úmluva vstoupila v platnost dne 01.07.2003. Bez zajímavosti jistě nezůstává fakt, že žádná země EU⁸³ tuto mezinárodní úmluvu dosud neratifikovala, a to s odvoláním na některé z následujících odůvodnění, že (i) ochrana práv zde obsažených je již dostatečně zajištěna unijním a mezinárodním právním rámcem ochrany lidských práv, že (ii) vzhledem k právní subjektivitě EU měla být úmluva ratifikována přímo EU, objevují se však i opačné názory, že k přistoupení EU k této úmluvě nemá EU potřebnou pravomoc a (iii) v neposlední řadě řada členských států EU vznesla sama celou řadu námitek k obsahové stránce předmětné úmluvy.⁸⁴

Tuto úmluvu lze po obsahové stránce považovat za pokrokovou v tom směru, že se snaží postihnout široké spektrum osob migrujících za prací: zahrnuje nejen osoby v

jsou tyto záležitosti podrobeny zákonům a nařízením nebo podléhají kontrole správních úřadů: plat, včetně rodinných přídatků, pokud jsou obsaženy v platu, pracovní doba, práce přes čas, placená dovolená, omezení domácí práce, minimální věková hranice pro vstup do zaměstnání, učňovské školství a výcvik, práce žen a mladistvých a využívání výhod kolektivního vyjednávání; **b)** sociální zabezpečení (zákonná ustanovení se zřetelem na pracovní úrazy, nemoci z povolání, mateřské dovolené, pracovní neschopnost, zabezpečení ve stáří, smrt, nezaměstnanost, rodinné povinnosti a všechny ostatní možné případy, které spadají podle vnitrostátních zákonů nebo nařízení pod sociální zabezpečení) s výjimkou následujících omezení: **i)** příslušná opatření týkající se zachování práv již nabytých či jejich nabývání, **ii)** zákony nebo nařízení země pobytu mohou stanovit zvláštní opatření týkající se výhod či částečných výhod, jež mohou být plně hrazeny z veřejných prostředků, jakož i příspěvků poskytovaných osobám, které nesplnily všechny požadované podmínky předepsané k vyplácení normálního důchodu. **2.** Právo na náhradu za úmrtí uprchlíka, které bylo zaviněno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, nesmí být dotčeno skutečností, že bydliště oprávněného leží mimo území smluvního státu.

⁸² Úmluva je dostupná zde: <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx> [stav ke dni 02.02.2018].

⁸³ Aktuální stav ratifikace Úmluvy je dostupný zde: <http://indicators.ohchr.org/> [stav ke dni 02.02.2018].

⁸⁴ K této problematice blíže v článku, který vznikl v rámci projektu Na práci v ČR, financovaném z Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR. In: Lupačová H., Úmluva OSN o právech migrujících pracovníků a právech neregulérních migrantů. Dostupný zde: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/hlupacova_umluva_osn_2.pdf [stav ke dni 02.02.2018].

zahraničí již pracující, ale také ty, které se pouze chystají pracovat v zahraničí⁸⁵, osoby samostatně výdělečně činné⁸⁶, různé další kategorie migrujících pracovníků (např. příhraniční pracovníky, sezónní pracovníky)⁸⁷ a dokonce i osoby, které od počátku pracují „načerno“, nebo do ilegality upadnou později.

Na základě postavení jednotlivých kategorií pracovníků úmluva odlišuje i jejich katalog práv. Například *neregistrovaným (ilegálním) migrujícím pracovníkům* přiznává jistá základní práva⁸⁸. Většina práv přiznaných úmluvou se vztahuje jak na migrující pracovníky, tak na jejich rodinné příslušníky⁸⁹, výjimkou jsou ustanovení týkající se např. odměny za práci⁹⁰, ale také přístup k určitým službám – k bydlení a sociálním bytům.⁹¹

Součástí práva na rovný přístup je zajištění, že migrující pracovníci nebudou pouze z důvodu nelegálního pobytu či zaměstnání zbaveni svých práv, mimo jiné také práva uplatnit své požadavky vůči zaměstnavatelům.⁹² Na tomto místě je vhodné srovnání s unijní úpravou čl. 6 **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, která zakotvuje mimo jiné postup při uplatnění nároku na zaplacení dlužné mzdy a dalších nákladů.**

Vedle mezinárodních právních institutů s lidskoprávním zaměřením lze nalézt i jiné mezinárodní instrumenty, které regulují úpravu mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích. Je jimi např. **Evropská dohoda o práci posádek vozidel v mezinárodní silniční**

⁸⁵ Podle úmluvy je migrujícím pracovníkem každá osoba, která vykonávala, má vykonávat nebo vykonává výdělečnou činnost ve státě, jehož není občanem. Srov. čl. 1 odst. 1 úmluvy.

⁸⁶ Osoba samostatně výdělečně činná si na své živobytí vydělává svou činností samostatně či se svými rodinnými příslušníky jinak než na základě pracovní smlouvy, za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje i taková, která jí je podle platných zákonů státu zaměstnání nebo podle dvou- či mnohostranných smluv. Srov. čl. 2 odst. 2 písm. h) úmluvy.

⁸⁷ srov. čl. 2 odst. 2 úmluvy.

⁸⁸ Tyto úmluva definuje tak, že jim schází buď oprávnění vstoupit na území hostujícího státu, nebo tam pobývat, případně vykonávat výdělečnou činnost podle práva tohoto státu a mezinárodních smluv, k nimž daný stát přistoupil, srov. čl. 5 úmluvy.

⁸⁹ Rodinnými příslušníky jsou myšleni manželé, osoby se vztahem obdobným manželskému sňatku, vyživované děti a další vyživované osoby považované za rodinné příslušníky podle předpisů daného státu nebo dvou- či mnohostranných smluv, jimiž je vázán. Srov. čl. 4 úmluvy.

⁹⁰ srov. čl. 25 úmluvy.

⁹¹ Čl. 43 odst. 1 písm. d) úmluvy.

⁹² srov. čl. 25 odst. 3 úmluvy.

dopravě (AETR)⁹³, publikovaná pod č. 106/1976 Sb., a pod č. 62/2010 Sb. m. s. Na základě pracovněprávní kolizní normy čl. 4 AETR, jsou smluvní strany povinny aplikovat na řidiče vozidel úpravu některých pracovních podmínek (jde tedy o tzv. přímé normy), které jsou obsaženy v čl. 5-8 AETR.

Speciální mezinárodněprávní úprava se rovněž týká pracovníků diplomatických a konzulárních misí, mezinárodních organizací a jiných subjektů mezinárodního práva (veřejného). Jde tedy o (i) **Vídeňskou úmluvu o konzulárních stycích z roku 1963**, publikovanou pod č. 32/1969 Sb., (ii) **Vídeňskou úmluvu o diplomatických stycích z roku 1964**, publikovanou pod č. 157/1964 Sb. a (iii) **Úmluvu o zvláštních misích z roku 1969**, publikovanou pod č. 40/1987 Sb. Kromě těchto mezinárodních smluv připadají v úvahu bilaterální mezinárodní smlouvy regulující tuto problematiku. Rozhodnou skutečností pro určení rozhodného práva je rovněž zodpovězení otázky, zda se jedná o diplomatický (resp. konzulární) či jiný (administrativní, technický, pomocný či další) personál.

Mezinárodní organizace práce⁹⁴ je jednou z nejvýznamnějších a největších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN, patří mezi odborné organizace specializující se na sociální, zdravotní a kulturní oblast.⁹⁵ Mezinárodní organizace práce přijímá v otázkách regulace zásadních otázek pracovního a sociálního zákonodárství následující instrumenty: (i) mezinárodní smlouvy, (ii) doporučení a (iii) rezoluce. V souvislosti se zaměřením této práce nelze nevzpomenout **Mezinárodní zákoník práce**, který byl vypracován v roce 1939 a doplněn v roce 1951. Mezinárodní zákoník práce není sice jako celek právně závazný. Pro jednotlivé signatáře jsou závazná pouze ta ustanovení,

⁹³ V souvislosti s AETR řešil SDEU otázku způsobilosti EU uzavírat mezinárodní smlouvy se třetími státy v oblasti společné dopravní politiky, jde o rozhodnutí 22/70 *Komise v. Rada* ze dne 31.03.1971. Toto rozhodnutí vytvořilo tzv. doktrínu AETR, která obecně vymezuje vztahy Unie ke třetím státům. Viz k tomu blíže: Pauknerová, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 76.

⁹⁴ Instrukce Mezinárodní organizaci práce byla však založena již v roce 1919 v rámci Pařížské mírové organizace, nejdříve se jako odborná organizace hlásila ke Společnosti národů, jejím hlavním cílem bylo zlepšit pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. Po 2. světové válce, na podzim roku 1945, bylo na konferenci Mezinárodní organizace práce v Paříži rozhodnuto o oficiálním rozchodu se Společností národů a o navázání styků s OSN. Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 52 an.

⁹⁵ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 52 an.

kteřá signatáři výslovně ratifikovali. Na poli Mezinárodní organizace práce byly přijaty rovněž jednotlivé úmluvy a doporučení zabývající se problematikou migrujících osob, a to zejména **Úmluva č. 97 o migrujících pracovnících (1949)**; **Úmluva č. 143 o migrujících pracovnících (1975)**; **Doporučení č. 86 o migraci za prací (1949)**; **Doporučení č. 151 o migrujících pracovnících (1975)**.⁹⁶ Migrujícím pracovníkem se dle čl. 11 Úmluvy č. 97 o migrujících pracovnících rozumí osoba, která vykonává placenou aktivitu mimo stát, k němuž má domovské právo, přičemž se tato úmluva nevztahuje na námořníky, či osoby, které vykonávají svobodná povolání či jsou umělci a na území cizího státu se zdržují pouze krátkodobě.

Další mezinárodní institucí působící tentokrát v regionálním rozměru je Rada Evropy, která sdružuje evropské státy.⁹⁷ Rada Evropy přijímá v rámci své působnosti (i) úmluvy, (ii) dohody a (iii) protokoly. Mezi nejvýznamnější dokumenty Rady Evropy patří zejména **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (1950)**, publikována pod č. 202/1992 Sb., zaměřená především na občanská a politická práva, pouze dva její články se dotýkají sociálních práv – obsahují zákaz nucené práce (čl. 4) a svobodu odborového sdružování (čl. 11). Důležitým je rovněž čl. 14, který zakotvuje zákaz diskriminace jakéhokoliv druhu. Úmluva vytvořila historicky první systém mezinárodněprávní ochrany lidských práv, který zajišťuje *Evropský soud pro lidská práva* ustavený v roce 1955. Sídlí ve Štrasburku a je oprávněn projednávat a rozhodovat nejen spory mezi smluvními stranami, ale i spory mezi jednotlivcem, resp. skupinou osob a smluvní stranou.⁹⁸

Dalším důležitým dokumentem Rady Evropy je **Evropská sociální charta**⁹⁹ z roku 1961, která představuje významný mezník ve vývoji sociální politiky členských států Rady

⁹⁶ Viz k tomu blíže: International labour standards. A global approach, International global organisation, First edition 2002, str. 130 an. Dostupné zde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087692.pdf [stav ke dni 02.02.2018].

⁹⁷ Rada Evropy je nejstarší politickou organizací v Evropě, zakládající smlouvu podepsalo 10 západoevropských států v roce 1949 v Londýně. Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 54-56.

⁹⁸ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 54-56.

⁹⁹ Paralelní úpravu k Evropské sociální chartě přijatou v rámci EU představuje Charta základních sociálních práv zaměstnanců, která byla přijata v roce 1989, právně závaznou se pro členské státy EU stala až v roce

Evropy, je katalogem evropských hospodářských a sociálních práv. V roce 1988 byl k Evropské sociální chartě připojen tzv. Dodatkový protokol, tato novelizace směřovala především k zdokonalení kontrolního mechanismu.

Specifikem Evropské sociální charty je skutečnost, že Evropská sociální charta nestanoví povinnost ratifikovat Evropskou sociální chartu jako celek. Z její druhé (obligační) části bylo vybráno 7 článků, z nichž je třeba ratifikovat alespoň 5 z nich, a kromě nich je třeba ratifikovat ještě další články nebo jejich číslované odstavce tak, aby ratifikace zahrnovala alespoň 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců. Evropská sociální charta byla publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s. Evropská sociální charta vedle jiných práv garantuje rovněž právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc (čl. 19 Evropské sociální charty), které v sobě nese řadu dílčích práv. Pro ČR je však z těchto práv migrujících pracovníků závazná pouze povinnost povolit v zákonných mezích převod částí výdělků a úspor těchto pracovníků podle jejich přání (čl. 19 odst. 9 Evropské sociální charty, publikovaný pod č. 14/2000 Sb. m. s.), tj. povinnost zajištění exportability dávek.

V roce 1996 byla jako **Revidovaná Evropská sociální charta** přijata její obsahová novela zvyšující ochranu zaměstnanců a rozšiřující původní znění Evropské sociální charty o další články. Podle Revidované Evropské sociální charty (kterou ČR zatím neratifikovala) si smluvní strana musí vybrat 6 z 9 článků, které se pro ni stanou závaznými. Vedle jiných práv patří mezi tato ustanovení právě čl. 19 Revidované Evropské sociální charty garantující práva migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc. Celkový počet vybraných článků závazných pro daný členský stát tak musí nově činit minimálně 16 článků, nebo 63 číslovaných odstavců.

Kontrola dodržování závazků založených na základě Evropské sociální charty spočívá oproti Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod v administrativní kontrole. K Evropskému soudu pro lidská práva by se bylo možno v tomto případě obrátit

1997. Platná právní úprava SEU na předmětnou Chartu sociálních práv zaměstnanců odkazuje v preambuli SEU. Charta sociálních práv zaměstnanců upravuje především oblast pracovního práva, pouze 3 ustanovení z 26 se týkají čistě sféry sociálního zabezpečení – právo na sociální ochranu, na zabezpečení osob v postproduktivním věku a zdravotně postižených.

pouze v případě, že by příslušný stát uznal pravomoc *Evropského soudu pro lidská práva* a byly by vyčerpány všechny prostředky k nápravě na vnitrostátní úrovni.¹⁰⁰

Po mezinárodní a evropské úpravě zkoumané problematiky je třeba přistoupit k úpravě v rámci unijního práva¹⁰¹, které má nade vší pochybnost na českou právní úpravu aktuálně nejzásadnější vliv. O struktuře unijního práva se zaměřením na mezinárodní prvek v právní úpravě, bylo již v obecné rovině pojednáno v oddíle 1.2 této práce, jednotlivým vybraným pramenům práva se věnuje oddíl 4.3 této práce.

Mezinárodní prvek v pracovním právu EU lze nalézt napříč prameny unijního práva. Pro účely této práce je zásadní **čl. 45 an. SFEU**, který zakládá bezprostřední nárok na uskutečnění svobodného pohybu pracovních sil, z hlediska procesního mají význam i kompetenční ustanovení **čl. 4, čl. 19, čl. 145 an., čl. 151 an. SFEU**. Ust. čl. 6 SEU stanoví, že EU uznává práva, svobody a zásady obsažené v Listině základních práv EU ze dne 07.12.2000, ve znění vydaném dne 12.12.2007 ve Štrasburku. Na základě tohoto ustanovení propůjčuje SEU stejnou právní sílu (tj. právní sílu primárního práva) **Listině základních práv EU**. Ustanovení primárního práva týkající se svobodného pohybu pracovních sil jsou prováděna na úrovni sekundárního práva prostřednictvím jednotlivých pramenů práva.

Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15.10.1968, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství je založeno na zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti, předmětné nařízení se zabývá rovným přístupem a zprostředkováním zaměstnání k zaměstnání pracovníků a jejich rodinných příslušníků. Na tomto místě je vhodné upozornit, že v důsledku zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti z hraničních určovatелů na poli evropského mezinárodního práva soukromého prakticky vymizel hraniční určovatel v podobě státní příslušnosti. Pokud se hraniční určovatel v podobě státní příslušnosti v příslušných kolizních, či věcných tuzemských normách

¹⁰⁰ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 56.

¹⁰¹ EU je politickou a ekonomickou unií, kterou tvoří 28 evropských států. EU vznikla v roce 1993 na základě Maastrichtské smlouvy a na základě Lisabonské smlouvy se stala nástupnickou organizací Evropského společenství. Evropská integrace probíhá již od konce 2. světové války. V roce 2016 došlo k historicky prvnímu odchodu Spojeného království Velké Británie z EU. Bez zajímavosti jistě není skutečnost, že v roce 2012 obdržela EU za úspěšný boj o demokracii a lidská práva Nobelovu cenu za mír. Viz k tomu blíže: https://europa.eu/european-union/about-eu/eu-in-brief_cs [stav ke dni 05.02.2018].

vyskytuje na národní úrovni, má tato skutečnost ve svém důsledku dvojí řešení. Pokud by se jednalo o občana EU, resp. o jeho rodinného příslušníka, nebylo by možno takovou právní úpravu použít s odůvodněním nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 a použila by se tedy úprava obecná jako pro občana ČR, jde o tzv. *princip národního režimu*. V případě, že by se jednalo o občana třetího státu, uplatnil by se hraniční určovatel státní příslušnosti. Na mnohých místech právního řádu ČR lze nalézt toto pravidlo explicitně vyjádřené, např. v ust. § 85 ZOZ¹⁰². Toto nařízení bylo z důvodu řady novelizací nově kodifikováno za účelem zajištění vyšší srozumitelnosti a přehlednosti **nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie**.

Stěžejní kolizní hmotněprávní úpravu zkoumané problematiky představovala **Římská úmluva**, publikovaná sdělením č. 64/2006 Sb. m. s. Římská úmluva byla podepsána v roce 1980 a vstoupila v účinnost dne 01.04.1991¹⁰³. Obsahově Římskou úmluvu¹⁰⁴ v současnosti nahradilo **nařízením Řím I** z roku 2008. Nařízení Řím I se ve státech EU (s výjimkou Dánska) použije ode dne 17.12.2009 namísto Římské úmluvy. Práce na Římské úmluvě byly iniciovány již v roce 1967. Byl zdůrazňován především ekonomický význam unifikace kolizních norem. Tato iniciativa souvisela také se snahou o vytvoření jednotné unijní právní úpravy v oblasti procesního práva, tedy v oblasti jurisdikce a uznání cizích rozhodnutí, což kulminovalo v roce 1968 přijetím Bruselské úmluvy.¹⁰⁵

¹⁰²Pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle ZOZ se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2 ZOZ) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3 ZOZ.

¹⁰³ V souvislosti se členstvím v EU podepsala ČR Římskou úmluvu v dubnu 2005 a její stranou se stala od 01.07.2006 na základě Úmluvy o přistoupení k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy a k Prvnímu a Druhému protokolu o jejím výkladu Soudním dvorem ES. Na smlouvy uzavřené do 30.06.2006 se pro určení rozhodného práva aplikují ustanovení vnitrostátního ZMPS.

¹⁰⁴ Římská úmluva však není pouze historickým „předchůdcem“ úpravy nařízením Řím I, i v současnosti je možno ji s ohledem na vymezení časové působnosti, a to na smlouvy uzavřené v období 01.07.2006 – 17.12.2009.

¹⁰⁵ Viz k tomu blíže: Radošovský P., Rozhodné právo v závazkových vztazích z mezinárodního obchodu - kolizní normy obecně (Římská úmluva o právu použitelném na smluvní vztahy), dostupný na: <https://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodne-pravo-v-zavazkovych-vztazich-z-mezinarodniho-obchodu-kolizni-normy-obecne-rimska-umluva-o-pravu-pouzitelnem-na-smluvni-vztahy-22499.html> [stav ke dni 05.02.2018].

Římská úmluva však neměla takový právní základ, jaký měla Bruselská úmluva podle kompetenčního ustanovení čl. 293 SES, což odůvodňovalo tvrzení, že ji nelze považovat za součást unijního práva. Navzdory četným disputacím, které je možné na toto téma vést, byla Římská úmluva proto obvykle přiřazována k terciárnímu právu, jako součást práva EU v širším smyslu.¹⁰⁶

Nedostatek provázanosti Římské úmluvy s ust. čl. 293 SES mimo jiné znamenal, že SDEU neměl původně jurisdikci pro interpretaci Římské úmluvy, dokud mu tato nebyla speciálně udělena smluvními státy v rozsahu Prvního a Druhého protokolu k Římské úmluvě. Samotný vstup do EU neznamenal automaticky přistoupení k Římské úmluvě, i když přistoupení k Římské úmluvě bylo proklamováno jako žádoucí na základě společného prohlášení připojeného k Římské úmluvě.

Nařízení Řím I však nepředstavovalo oproti předchozí právní úpravě změnu pouze po stránce formální (spočívající v nahrazení mezinárodní smlouvy instrumentem sekundárního práva), ale přineslo i podstatné věcné změny (např. mechanismus vedoucí k určení rozhodného práva při neexistenci volby práva je v nařízení Řím I pojat odlišně než v Římské úmluvě).¹⁰⁷ Kontinuita mezi Římskou úmluvou a nařízením Řím I je zřejmá, obě úpravy vycházejí z totožných principů – autonomie vůle stran, určení rozhodného práva založené na principu nejužšího spojení a ochrana slabší smluvní strany. Kontinuita obou právních předpisů je v pracovněprávní oblasti patrná i ze skutečnosti, že lze nadále využívat i dřívější judikaturu vycházející původně z interpretace Římské úmluvy.

Jak Římská úmluva, tak nařízení Řím I obsahují z hlediska pracovněprávní problematiky výlučně úpravu individuálních pracovněprávních vztahů.¹⁰⁸ Pokud by se mělo jednat o kolizní úpravu kolektivního práva, ta je upravena v **nařízení Řím II**, kterého se účastní všechny členské státy EU, s výjimkou Dánska. Z hlediska perspektivy pracovního práva nedosahuje nařízení Řím II svou významností kvalit nařízení Brusel I (bis), nebo nařízení Řím I, přesto ho nelze ve výčtu opomenout. Součástí právní úpravy nařízení Řím II je kolizní úprava protestních akcí v kolektivním vyjednávání¹⁰⁹, což z tohoto právního předpisu činí vedle směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců

¹⁰⁶Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 108 an.

¹⁰⁷ srov. čl. 4 nařízení Řím I a čl. 4 Římská úmluva

¹⁰⁸ Jedná se především o čl. 6, 8, 9, 10 Římské úmluvy a čl. 3, 8, 9, 10, 11 nařízení Řím I.

¹⁰⁹ Dle recitálu č. 27 nařízení Řím II rozumí protestními akcemi v kolektivním vyjednávání stávka nebo výluka.

významnou úpravu kolektivního pracovního práva v rámci evropského mezinárodního práva soukromého. Nařízení Řím II se použije ode dne 11.01.2009, a to pro skutečnosti, jež vedly ke vzniku škody, ke kterým došlo po vstupu tohoto nařízení v platnost.

Procesní úprava pravomocí v pracovněprávních vztazích s mezinárodním prvkem je obsažena v **nařízení Brusel I**, resp. v **nařízení Brusel I bis**.

Pro mezistátní dopravu je významné **nařízení č. 561/2006**. Zvláštní kolizní úpravu pro pracovněprávní vztahy obsahuje **nařízení o úpadkovém řízení**. Marginální úpravu v oblasti pracovního práva má i **nařízení o statutu evropské společnosti**¹¹⁰.

Právní úpravu dotýkající se pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem obsahuje celá řada směrnic, které jsou zapracovány do vnitrostátního práva. Směrnice nejsou v členských státech použitelné bezprostředně, ale musejí být implementovány do národních právních řádů členských států ve lhůtě, kterou směrnice stanoví a která zpravidla činí dva až tři roky. Pokud členský stát ve stanovené lhůtě nečiní opatření potřebná k implementaci směrnice do vnitrostátní právní úpravy nebo přijme nedostačující či neúplná opatření, mohou se občané daného členského státu domoci svých práv tak, že se odvolají přímo na směrnici – za těchto podmínek může tedy směrnice získat přímý účinek.¹¹¹

Mezi nejdůležitější směrnice s mezinárodním prvkem v jakékoli podobě, které byly přijaty na půdě EU, patří následující směrnice, které byly zapracovány do tuzemské úpravy v následujících oblastech:

- *informační a projednací povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům*: směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců; **směrnice Rady č. 91/533/EHS**, o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru; **směrnice Rady č. 2003/72/ES**, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců;
- *převedení, vysílání zaměstnanců*: **směrnice o vysílání pracovníků**; **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU**, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti;

¹¹⁰ Srov. čl. 37 odst. 9 nařízení o statutu evropské společnosti. V tomto případě však nejde o kolizní, ale o přímou normu.

¹¹¹ Rozsudek SDEU ve věci *Ratti* C-148/78; rozsudek SDEU ve věci *Von Colson a Kamann* C-14/83; rozsudek SDEU ve věci *Marshall* C-152/84; rozsudek SDEU ve věci *Marleasing* C-106/89; rozsudek SDEU ve věci *Dori* C-91/92; rozsudek SDEU ve věci *Brasserie du Pêcheur* C-46/1993; rozsudek SDEU ve věci *Mangold* C-144/04; rozsudek SDEU ve věci *Francovich a spol.*, C-6/90 a C-9/90.

- směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/67/EU**, o prosazování směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu;
- *uplatnění nároků, sankce a opatření: směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2009/52/ES*, o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, které zakotvuje postup při uplatnění nároku na zaplacení dlužné mzdy a dalších nákladů; **směrnice o převodu zaměstnanců; směrnice o ochraně zaměstnanců při insolvenční¹¹²; směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES**, o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech; **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/94/ES**, o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele; **směrnice Rady č. 2003/8/ES**, o zlepšení přístupu ke spravedlnosti v přeshraničních sporech stanovením minimálních společných pravidel pro právní pomoc v těchto sporech; a k
 - *provedení zásady rovného zacházení: směrnice Rady č. 2000/43/ES*, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ; **směrnice Rady ES č. 2000/78/ES**, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES**, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání; **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/54/EU**, o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

3.1.2 Vývoj a stav právní úpravy v České republice

Za pomyslný milník pro tuto oblast je pro účely této práce považován rok 1811, tedy rok přijetí Všeobecného rakouského občanského zákoníku (po vzniku ČSR: Obecného zákoníku občanského). Problém ovšem spočíval v tom, že byl recipován pouze pro české země (Čechy, Moravu a Slezsko), na Slovensku tehdy platilo zvykové uherské právo. S tímto právním dualismem v občanském právu ČSR bojovala po celou dobu své existence,

¹¹² Implementace směrnice o ochraně zaměstnanců při insolvenční v podobě zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

ale nikdy se občanské právo pro území celého státu v období první republiky sjednotit nepodařilo.

Obecný zákoník občanský¹¹³ je z hlediska této práce důležitý nejen z důvodu zakotvení ustanovení týkajících se pracovního práva. Úprava námezdní smlouvy¹¹⁴ byla v důsledku novelizací v roce 1916 rozštěpena na služební smlouvu a smlouvu o dílo. Významná jsou však i ustanovení Obecného zákoníku občanského, která svým obsahem spadají do úpravy mezinárodního práva soukromého¹¹⁵. Normy mezinárodního práva soukromého postrádaly až do r. 1948 vlastní samostatný zákon.

Ust. § 4 Obecného zákoníku občanského stanovilo základní pravidlo pro vázanost cizinců čsl. občanskými zákony, resp. povinnost aplikace čsl. občanských zákonů čsl. státními občany při jednání mimo státní území, mělo-li mít takové jednání rovněž účinky v ČSR. S ohledem na zkoumanou právní úpravu je zajímavé ustanovení § 36 Obecného občanského zákoníku o synallagmatických vztazích¹¹⁶, které stanovilo, že pokud sjednal cizozemec se státním občanem vzájemně zavazující jednání, bylo toto bez výjimky posuzováno podle Obecného občanského zákoníku, neprokázalo-li se, že bylo při sjednání přihlíženo k jinému právu. Z tohoto ustanovení vyplývá skutečnost, že tyto právní vztahy se měly primárně řídit čsl. hmotněprávní úpravou, nicméně i tato úprava obsažená v Obecném zákoníku občanském připouštěla možnost volby práva. Z hlediska zkoumané právní problematiky bylo tedy možno sjednat služební smlouvu (tj. pracovní smlouvu) mezi občanem ČSR a cizincem, která se řídila československými právními předpisy. Vzhledem k tomu, že výše citovaná ustanovení platila obecně pro všechny závazkové vztahy, není zde diferencován hraniční určovateli, jak bude demonstrováno na dalším

¹¹³Významnost Všeobecného rakouského občanského zákoníku je pro český právní řád neoddiskutovatelný. Na tomto místě si dovoluji učinit poznámku, že na základě tzv. recepčního zákona, zákon č. 11/1918 Sb., byly do právního řádu nově vzniklého československého státu recipovány veškeré dosavadní zemské a říšské zákony a nařízení, tedy i Všeobecný rakouský občanský zákoník. Obecný zákoník občanský platil na českém území až do konce roku 1950, kdy byl nahrazen tzv. středním občanským zákoníkem, část týkající se služební smlouvy platila až do konce roku 1965, tj. do účinnosti starého ZP (01.01.1966).

¹¹⁴ Hlava XXVI. Všeobecného rakouského občanského zákoníku.

¹¹⁵ srov. § 4, § 33-37 Obecného zákoníku občanského.

¹¹⁶ Obecný zákoník občanský hovoří o „*vzájemně zavazujících jednáních*“. Jimiž bezesporu pracovněprávní vztahy, slovy tehdejšího Obecného zákoníku občanského: vztahy založené na základě služební smlouvy byly. Smlouva služební vznikla, pokud se někdo zavázal, že bude jinému po určitý čas konati služby. Pokud ve služební smlouvě nebyla určena žádná úplata, ani nebyla smluvena bezplatnost, mělo se zato, že byla smluvena přiměřená úplata.

vývoji této právní úpravy. K otázce struktury normy v části možné volby práva lze na základě jazykového výkladu dojít k závěru, že se připouštěla volba práva pouze při vzniku závazkového vztahu, následná volba práva nebyla dovolena, jako je tomu v pozdějších normách.¹¹⁷

Pro zajímavost a jako paralelu k současné úpravě konzulárních pracovníků a velvyslanců lze na tomto místě upozornit na § 38 Obecného zákoníku občanského, který stanovil, že „*vyslancové, veřejní činovníci a osoby v jejich službách postavené požívají osvobození zakládající se na mezinárodním právu a na veřejných smlouvách.*“ Z tohoto ustanovení z Obecného zákoníku občanského lze dovodit „hmotněprávní exempci“ těchto osob z působnosti Obecného zákoníku občanského, která odkazovala na tehdejší úpravu mezinárodního práva veřejného. Je třeba mít neustále na paměti, že toto pravidlo se týkalo veškerých smluvních vztahů, do nichž tyto osoby na území československého státu vstupovaly.

Dle právní úpravy Obecného občanského zákoníku je patrné, že tehdejší úprava poskytovala vyslancům, veřejným činovníkům a osobám v jejich službách zvláštní postavení, když v případě jejich postavení odkazovala na závazky mezinárodního práva (veřejného). Nabízí se proto otázka, podle jakého právního řádu se řídily právními poměry osob ve službách vyslanců. Vzhledem k formulaci „a osoby v jejich službách“ lze dojít k závěru, že i další osoby zaměstnáváné vyslanci, či veřejnými činovníky byly vyloučeny z úpravy Obecného občanského zákoníku, pokud tak stanovovaly mezinárodní dohody¹¹⁸.

Je-li sledována pro účely této práce především linie vývoje mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích, lze projít bez povšimnutí kolem bouřlivých dob revolučních dělnických hnutí, které s sebou přinesly řadu ústupků – zákon o osmihodinové pracovní době (1918), zákon o placené dovolené pro horníky (1921) a pro ostatní zaměstnance (1925). Ve dvacátých letech 20. století došlo obecně ke stagnaci pracovního zákonodárství, a to i s ohledem na celosvětovou hospodářskou situaci. V roce 1928 byl přijat zákon o ochraně domácího trhu práce, zák. č. 39/1928 Sb., na základě kterého zaměstnávání cizích

¹¹⁷ srov. „[...] ; pokud však se sjedná s cizozemcem, budiž jen tehdy podle téhož posuzováno, neprokáže-li se, že při sjednání bylo přihlíženo k jinému právu.“ (Císařský patent č. 946/1811 Sb. zák. soud., Obecný zákoník občanský, § 36)

¹¹⁸ Mezinárodní dohody v oblasti úpravy diplomatických styků a vztahů se v této době zakládaly na výsledcích Vídeňského kongresu z let 1814-1815 a na různých bilaterálních smlouvách. První kodifikací v této oblasti byla až Vídeňská úmluva o diplomatických stycích ze dne 18.04.1961, vstoupila v platnost v roce 1964, v ČSSR byla publikována vyhláškou ministra zahraničních věcí č. 157/1964 Sb.

státních příslušníků vyžadovalo povolení, tento zákon platil až do konce roku 1965. V letech nacistické okupace (1939-1945) bylo ponecháno v platnosti dřívější pracovní zákonodárství, které bylo ideologicky upraveno (nucená práce, diskriminace některých skupin obyvatelstva v zaměstnání). Po konci 2. světové války zůstalo pracovněprávní zákonodárství ponecháno s výjimkou těch ustanovení, která byla v rozporu s platnou ústavou a jejími principy.¹¹⁹

Po únoru 1948 bylo třeba přebudovat právní řád podle socialistických principů. Tzv. „*právníká dvouletka*“ zasáhla velkou část právních odvětví. Přestavba pracovního zákonodárství se uskutečňovala postupně tak, že byla roztržštěná úprava pracovního práva postupně nahrazována novými zákony, nebo docházelo k vyplňování mezer. Pracovní právo představovalo koncem 50. let složitý komplex právních norem – jeho hlavní součást tvořily jak zákony vydané po roce 1945, tak zákony z období první republiky a rovněž některé předpisy z doby Rakouska-Uherska.

Na poli mezinárodního práva soukromého byl přijat **zákon č. 41/1948 Sb., o mezinárodním a mezioblastním právu¹²⁰ soukromém a o právním postavení cizinců v oboru práva soukromého (ZMaMPS)**. Jak již bylo výše uvedeno, pro mezinárodní právo soukromé byla v tu dobu typická jeho provázanost s občanským právem. Proto, když byly v prosinci 1920 zahájeny práce na jednotném občanském zákoníku, který by nahradil recipovaný Obecný zákoník občanský z roku 1811, byla součástí všech jeho nových verzí také ustanovení o mezinárodním právu soukromém. Kodifikační práce na jednotném občanském zákoníku však přerušila 2. světová válka. Vzhledem k časové náročnosti kodifikačních prací s přijetím nové právní úpravy občanského práva byla nakonec část týkající se mezinárodního práva soukromého vyňata a následně vydána jako samostatný zákon. Zákon byl přijat dne 11.03.1948 Národním shromážděním pod č. 41/1948 Sb.

Z této úpravy se nabízí upozornit na následující úpravu: (i) ust. § 9 ZMaMPS se zabývalo volbou práva, (ii) určení hraničního určovatele pro smlouvy o práci bylo upraveno v ust. § 46 bod 4. ZMaMPS a (iii) výhrada veřejného pořádku byla obsažena v ust. § 53 ZMaMPS. Ust. § 9 ZMaMPS bylo odbornou veřejností vyčítáno jeho zařazení pod nadpis „Forma právních jednání“, neboť vyvolávalo dohady, zda měla být volba práva

¹¹⁹ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 32-33.

¹²⁰ Mezioblastním právem se rozuměla dotčená právní úprava vztahu v rámci republiky. Pojednávalo o poměru práva platného v zemích České a Moravskoslezské k právu platnému na Slovensku.

povolena i v jiných oblastech než jen pro závazkové právo, což s ohledem na kogentní charakter ostatních právních norem bylo *de facto* vyloučeno.

Na druhou stranu ust. § 9 ZMaMPS pracovalo s moderním pojmoslovím oboru mezinárodního práva soukromého, tedy v případě volby práva určitého právnímu řádu se vyžadovalo, aby měl zvolený právní řád významný vztah k danému právnímu poměru, a to za předpokladu, že volbě práva nebránila donucující ustanovení, kterým by byl právní poměr jinak podroben. Ust. § 46 bod 4 ZMaMPS stanovilo, že podle rozumného uspořádání právního poměru¹²¹ se *zpravidla* smlouvy o práci a smlouvy učební¹²² řídí právním řádem místa, v němž se nachází zaměstnavatelův závod (*lex filiae*). V této souvislosti je třeba mít na paměti, že předpisy pracovního práva byly již tehdy převážně kogentní povahy, a proto bylo třeba přihlížet i k místu, kde se práce konala. Např. nebylo na našem území dovoleno nutit zaměstnance cizích podniků k delší práci, než byla stanovena pro naše pracující bez ohledu na to, zda se jejich smlouvy jako celek řídily cizím právem.¹²³

Tehdejší odborná literatura deklarovala, že v praxi západních soudů se obvykle pracovněprávní vztahy posuzovaly podle práva místa, kde měla dotyčná filiálka své sídlo a nikoliv podle práva sídla hlavního závodu.¹²⁴ Na tomto místě je třeba podotknout, že stejně jako dnes se veškerá související práva a povinnosti zaměstnance řídila statutem smluvního závazku (§ 46 odst. 4 ZMaMPS), tedy i nároky vzniklé v důsledku úrazu zaměstnance pracujícího v cizině – dle tehdejší soudní praxe se neuplatnil hraniční určovatel *lex loci*

¹²¹ Tato doktrína se ve svých důsledcích přibližovala tehdejším západním nově vznikajícím doktrínám – teorie nejužšího spojení. In: Bystrický, R. Základy mezinárodního práva soukromého. Praha: Orbis, 1958. Učebnice, str. 254.

¹²² Nelze se nevsimnout neobvyklého termínu „**smlouva o práci a učební smlouva**“. Pracovní smlouva byla svým obsahem významově užší než pojem smlouvy o práci. Pod tento pojem byla řazena rovněž i domácí práce. Srov. Bystrický, R. Základy mezinárodního práva soukromého. Praha: Orbis, 1958. Učebnice, str. 296. Tehdejší právní předpisy znaly služební poměr (Všeobecný občanský zákoník) a celou řadu předpisů často podle druhu vykonávané práce, např. nařízení č. 160/1906 ř. z., o službě při strojích na námořských parnicích obchodního loďstva; nařízení č. 180/1908 ř. z., o úpravě pracovních podmínek zaměstnanců v olovárnách a zinkovnách; zákon č. 9/1914 ř. z., o služební smlouvě osob ustanovených v hospodářských a lesnických podnicích ke službám vyššího druhu (zákon o statkových úřednících); nařízení č. 206/1914 ř. z., jímž se doplňují ustanovení o přísluhování a dohledu k parním kotlům a parním strojům; zákon č. 189/1936 Sb., o pracovním poměru redaktorů, apod.

¹²³ Bystrický, R. Základy mezinárodního práva soukromého. Praha: Orbis, 1958. Učebnice, str. 296

¹²⁴ Bystrický, R. Základy mezinárodního práva soukromého. Praha: Orbis, 1958. Učebnice, str. 296

delicti commissi (§ 48 ZMaMPS), čímž nedocházelo zbytečně ke štěpení závazku. Pro ilustraci uvádím následující příklad, „v případě, že by byla montérovi pracujícímu ve službách cizozemského podniku způsobena škoda při výkonu práce na našem území, řídily by se jeho nároky na náhradu škody podle cizozemského práva, přičemž ale nutno mít na paměti, že čsl. předpisy o ochraně pracujících měly kogentní ráz a pokud by cizozemská firma porušila tyto předpisy, soudce by uznal její vinu a zavázal ji k náhradě škody podle čsl. práva.“¹²⁵

Ačkoliv je hraniční určovatel *lex filiae* (§ 46 bod 4 ZMaMPS) založen na jiné skutečnosti než *lex loci laboris*, nedá se mu upřít jeho funkčnost. Určitým limitem tohoto hraničního určovatele jsou však práce vykonávané na více místech v zemích odlišných od místa, v němž se nachází zaměstnavatelův závod. V takovém případě by přicházelo v úvahu rozhodné právo ve smyslu § 46 bod 4 ZMaMPS a kogentní ustanovení cizozemského práva podle místa výkonu práce s odkazem na rozumné uspořádání právního poměru, pokud by garantovalo výhodnější právní úpravu než čsl. právo.

K pojmu zaměstnavatelova závodu ZMaMPS nepodává definici tohoto právního pojmu, proto by mohlo být jako interpretační vodítko použito ust. § 905 Obecného zákoníku občanského, kde je pojem závodu používán ve smyslu sídla podniku. Pokud se budeme pojmem zaměstnavatelova závodu zabývat z pohledu charakteru závodu v tom smyslu, zda se jedná o hlavní závod či konkrétní filiálku (provozovnu). V tomto směru lze odkázat na výše citovanou tehdejší interpretaci zahraničních soudů, kdy mělo jít o konkrétní filiálku, nikoliv o sídlo hlavního závodu. Srovnáme-li pojem zaměstnavatelova závodu a pojem provozovny, která zaměstnance zaměstnala, používaný později v terminologii nařízení Řím I, jsou si obsahově velmi podobné.

Za účelem komplexního zhodnocení použitelnosti hraničního určovatele *lex filiae*, se nabízí na tomto místě upozornit na kaskádovou soustavu hraničních určovatelů obsaženou v nařízení Řím I, kdy se jedná o soustavu hraničních určovatelů s daným pořadím použitelnosti¹²⁶. Třetí volbou hraničního určovatele pro určení rozhodného práva

¹²⁵ Bystrický, R. Základy mezinárodního práva soukromého. Praha: Orbis, 1958. Učebnice, str. 313

¹²⁶ Vedle (i) volby práva (*lex electa*), (ii) místa výkonu práce (*lex loci laboris*), je třetím hraničním určovatelem (iii) právo země, v níž se nachází provozovna zaměstnavatele, u které je zaměstnanec zaměstnán, nevykonává-li práci v jediné zemi (*lex filiae*), posledním hraničním určovatelem je (iv) úniková doložka v podobě práva země, která je úžeji spojena s danou smlouvou.

je právě hraniční určovatel práva země, v níž se nachází provozovna¹²⁷ zaměstnavatele, u které je zaměstnanec zaměstnán, nevykonává-li zaměstnanec práci v jiné zemi (*lex filiae*). Tento hraniční určovatel je obsahově blízký hraničnímu určovateli obsaženému v ZMaMPS. Tím, že tomuto hraničnímu určovateli v nařízení Řím I předchází jednak *lex electa* a *lex loci laboris*, dopadá předmětný hraniční určovatel pouze na omezený počet případů, které „nebyly zachyceny sítím“ předchozích hraničních určovatelů. Vzhledem k této konstrukci funguje hraniční určovatel v nařízení Řím I (pomineme-li rozdílné stáří obou norem a jejich původ) lépe než samostatný hraniční určovatel v podobě místa závodu zaměstnavatele (*lex filiae*).

Pokud opustíme úpravu ZMaMPS a budeme pokračovat v dalším historickém vývoji zákonodárství na našem území. Neutěšená úprava pracovního práva roztržštěná do řady jednotlivých právních předpisů a měnící se politická situace vyústila v roce 1960 v rozhodnutí připravit kodifikaci zákoníku práce, na základě které byl přijat ZP 1965. Souběžně s přípravou této kodifikace probíhaly kodifikační procesy i v jiných oblastech práva – např. v občanském hmotném právu (zák. č. 40/1964 Sb.) a procesním (zák. č. 99/1963 Sb.), či v právu mezinárodního práva soukromého (zák. č. 97/1963 Sb.), který nahradil kodifikaci ZMaMPS.

Z důvodu zachování časové kontinuity i obsahové návaznosti na předchozí úpravu mezinárodního práva soukromého bude pojednáno nejdříve o úpravě **zákonu o mezinárodním právu soukromém a procesním, zák. č. 97/1963 Sb., ZMPS 1963**, který byl v účinnosti až do 31.12.2013. Na tehdejší dobu se jednalo o velmi pokrokovou právní úpravu, která se týkala nejen kodifikace hmotněprávních kolizních norem, ale jak je patrné z názvu, také došlo i na kodifikaci mezinárodního práva procesního. ZMPS 1963 je

¹²⁷Výraz provozovny je třeba vykládat v souladu s judikaturou SDEU, kdy se provozovnou rozumí organizačně samostatná jednotka podniku, která je alespoň v minimální míře vybavena personálně a věcně. Právní subjektivita není přitom vyžadována. Pod pojem provozovny se zahrnují pobočky, nikoliv však útvary zaměřené pouze na reklamu k získávání nových zaměstnanců a jejich následnému přijetí. SDEU ve svém rozhodnutí ze dne 20.09.2011 ve věci *Interedil Srl, v likvidaci, v. Fallimento Interedil Srl a Intesa Gestione Crediti SpA*, C-396/09, dovodil, že provozovna je charakterizována alespoň minimální mírou organizace a stabilitou s cílem výkonu hospodářské činnosti. Pouhá existence jednotlivých majetkových hodnot nebo bankovních účtů v zásadě této definici neodpovídá. V souvislosti s čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I je pojem provozovny vykládán SDEU ve svém rozhodnutí ve věci *Jan Voogsgeerd vs. Navimer SA*, sp. zn. C-384/10. Rozsudek SDEU ze dne 01.10.2015, rozsudek SDEU ve věci *Weltimmo s.r.o. v. Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság*, sp.zn. C-230/14.

systematicky rozdělen na dvě části, z nichž první obsahuje ustanovení kolizní a druhou část tvoří mezinárodní právo procesní. Stalo se tak zejména proto, že tyto obory jsou provázané natolik, že nejenom základní pojmy mezinárodního práva soukromého se promítají do mezinárodního práva procesního, ale také vyřešení některých otázek z jednoho oboru se odvíjí od vyřešení problému v druhém oboru.¹²⁸

Shodně se ZMaMPS byla volba práva upravena v § 9 ZMPS 1963, avšak byla již vhodněji přiřazena k závazkovému a pracovnímu právu (viz výkladové obtíže u ZMaMPS). Oproti předchozí úpravě z díkce tohoto ustanovení vyplývalo, že si strany mohly zvolit kterýkoliv právní řád, jímž se řídily jejich vzájemné majetkové vztahy, nadto právní úprava výslovně stanovila možnost konkludentní volby práva. Kolizní norma týkající se pracovní smlouvy stanovila, že v případě pokud se neuplatnilo *lex electa*, posuzoval se poměr z pracovní smlouvy podle práva *lex loci laboris*. Tato norma obsahovala dále zvláštní kolizní kritérium pro případy, kdy pracovník vykonával práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která měla sídlo v jiném státě, rozhodné právo bylo určeno jako právo sídla organizace, pokud nešlo o osobu mající bydliště v daném státě (*lex loci laboris*). Ust. § 16 ZMPS 1963 obsahovalo rovněž výslovnou úpravu týkající se případů pracovních poměrů v dopravě, které se řídily právem sídla podniku, resp. právem místa vlajky, či registrace vozidla.

V ust. § 16 ZMPS 1963 byla kolizní norma upravena pro *pracovní smlouvy*, nikoliv pro (základní) pracovněprávní vztahy, což by na základě jazykového výkladu této normy mohlo vést k nesprávným závěrům, že tuto normu bylo možné využít výlučně pro případy vztahů založených na základě pracovní smlouvy, tedy nikoliv na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr¹²⁹, či pro případy jmenování do pracovního poměru. Je třeba však mít na paměti, že v době vzniku úpravy ZMPS 1963 s ohledem na tehdy existující povinnost pracovat se nepředpokládalo, že by existoval pracovník, který by nebyl vázán pracovním poměrem. Rovněž samotná koncepce dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr¹³⁰ měla mít pouze komplementární úlohu. Vzhledem k dlouhé časové

¹²⁸ Pro doplnění uvádím, že ZMaMPS byl především předpisem hmotněprávním, procesní úprava mezinárodního práva soukromého byla obsažena v zákoně č. 142/1950 Sb., občanský soudní řád.

¹²⁹ V minulosti se však objevovaly i názory, že volba práva (§ 9 ZMPS 1963), resp. podle § 16 ZMPS 1963, není u dohod o pracích konaných mimo pracovních poměr možná. Srov.: Součková, M. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: Beck, 1997, str. 11.

¹³⁰ Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou řadě zahraničních právních úprav neznámé, což je dáno historickými okolnostmi vzniku této tuzemské právní úpravy.

působnosti ZMPS 1963 je vhodné na tomto místě zmínit, že napříč jednotlivými časovými verzemi, zůstalo ust. § 16 ZMPS 1963 po obsahové stránce nezměněno. Ačkoliv v době přijetí ZMPS 1963 v praxi nepřicházelo z výše naznačených důvodů v úvahu, aby se objevil mezinárodní prvek u vztahů založených na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr, v průběhu času došlo ke korekci výkladu v tom směru, že § 16 ZMPS mohl být aplikován jak na vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak na pracovní poměry založené jinak než pracovní smlouvou.¹³¹

Procesní úprava ZMPS 1963 neobsahovala samostatnou speciální úpravu vztahující se na pracovní právní spory. Pro určení soudní příslušnosti bylo nutné vyjít z obecné úpravy pro majetkové spory (§ 37 ZMPS 1963). Pravomoc českých soudů v majetkových sporech byla dána, v případě že byla dána podle českých právních předpisů jejich příslušnost. Pravomoc českých soudů mohla být dána i v případě písemné úmluvy mezi stranami, tzv. prorogace. Pokud nešlo o majetkový spor (např. spor o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, ačkoliv i tyto spory bývají v praxi většinou spojeny s majetkovým rozměrem) chybělo v ZMPS 1963 výslovné pravidlo jak postupovat a bývalo by bylo pravděpodobně postupováno podle analogie zákona, na základě kterého by byla použita norma svým obsahem nejbližší, tj. úprava pravomoci při majetkových sporech. Z procesního hlediska je třeba na tomto místě doplnit, že výlučné uplatnění kolizní úpravy obsažené v § 37 ZMPS 1963 bylo v praxi již téměř vyloučeno, neboť nařízení Brusel I a nařízení Brusel I bis mají aplikační přednost před ZMPS 1963. Obě výše jmenovaná nařízení obsahují již speciální úpravu pravidel pro určení příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy.

Je třeba si uvědomit, že ZMPS 1963 byl účinný nejen ve vztahu k ZP 1965, ale také ve vztahu k ZP, byť jeho okruh působnosti byl limitován unijní úpravou, z důvodu její aplikační přednosti. Výlučná aplikace hmotněprávních kolizních norem ZMPS 1963 byla v rámci evropského prostoru *de facto* ohraničena vstupem ČR do EU, resp. od 01.07.2006, kdy dále už představovala pouze marginální výše s ohledem na aplikační přednost Římské úmluvy a následného nařízení Řím I.

Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ZP 1965, byl vydán v roce 1965 s účinností od 01.01.1966, návrh zákona připravila Ústřední rada odborů, neboť tehdy neexistovalo ministerstvo práce sociálních věcí. Tento právní předpis platil až do konce roku 2006, kdy

¹³¹ Viz k tomu blíže: Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 1220 an.

jej vystřídal ZP. O ZP 1965 by bylo možno napsat mnoho, svým způsobem šlo o zdařilé kodifikační dílo, které se vyznačovalo jednotností, komplexností, kogentností a osamostatněním od občanského práva, ačkoliv se v praxi jednalo o systém neschopný působit k rozvoji ekonomiky a společnosti.¹³²

Řada pozdějších novelizací ZP 1965 harmonizovala (po vstupu ČR do EU) právní úpravu pracovního práva z hlediska požadavků unijního práva. Unijní předpisy byly samozřejmě následně zapracovány v rámci harmonizace i do aktuálně platné pozitivní úpravy ZP. Na unijní předpisy, jimiž byla harmonizována národní úprava, mající vztah ke zkoumané problematice je poukázáno jednak v oddíle 3.1.1, jednak v oddíle 4.3 této práce. S ohledem na zkoumanou materii a vzhledem k řadě novelizací, jimiž právní úprava ZP 1965 prošla, je zajímavé zaměřit se na úpravu mezinárodního prvku v těchto vztazích i z pohledu proměn v čase.

Vzhledem k dlouhé účinnosti ZMPS 1963 a ZP 1965 a pozdější aplikační přednosti nařízení Řím I, Brusel I (bis) se nabízí celá řada schémat aplikace zkoumané problematiky. Původně klíčový předpis týkající se kolizních norem (ZMPS 1963) ustoupil do pozadí, z důvodu aplikační přednosti unijních nařízení. ZMPS 1963 si podržel svůj význam především v neunijní úpravě, pokud tato nebyla regulována na základě mezinárodních smluv.

ZP 1965 obsahuje rovněž normy obsahující mezinárodní prvek, v tomto případě však nejde o kolizní normy, ale o věcné normy, které se aplikují teprve v okamžiku, kdy kolizní norma určí, že rozhodným právem je české právo. Vzhledem k tomu, že za dobu své existence prošel ZP 1965 řadou novelizací, které se dotkly i zkoumané problematiky – budou použity citace ze ZP 1965, účinné ke dni 31.12.2006. V případě demonstrace geneze konkrétního ustanovení bude věnována pozornost rovněž předchozím časovým zněním daného ustanovení.

Ust. § 6 v odst. 1 ZP 1965 stanovilo, že pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a cizozemskými zaměstnavateli na území ČR, jakož i mezi cizinci pracujícími na území ČR a tuzemskými zaměstnavateli se řídí ZP 1965, pokud právní předpisy o mezinárodním právu soukromém nestanoví jinak. Toto ustanovení zůstalo obsahově nezměněno po celou dobu trvání účinnosti ZP 1965. Znění § 6 odst. 2 –5 ZP 1965 bylo doplněno k stávající úpravě a bylo účinné od 01.05.2004, tj. ode dne vstupu ČR do EU, předmětná úprava

¹³²Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 35.

transponovala směrnici o vysílání pracovníků. Tato úprava se nevztahovala na zaměstnance orgánů státní správy.

Ust. § 6 odst. 2 ZP 1965 upravovalo výkon práce nejen na území ČR, ale také v zahraničí. Předmětné ustanovení se tak vztahovalo ve vypočtených právech nejen na situace, kdy byl zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu ES/EU vyslán k výkonu práce na území ČR, ale také na situace, kdy byl zaměstnanec z ČR vyslán k výkonu práce na území jiného členského státu EU. V souladu s kritikou, které se této úpravě dostalo v odborných publikacích, je nutno říci, že se jednalo o úpravu nepromyšlenou a částečně též nekonformní s unijním právem (např. ve způsobu provedení výjimek z aplikace čl. 3 směrnice o vysílání pracovníků).¹³³ K této úpravě je třeba doplnit, že směrnice o vysílání pracovníků byla transponována v pozitivní úpravě do ust. § 319 ZP.

Za zmínku stojí původní znění účinné v letech 01.07.1987 – 30.04.2004, které upravovalo mimo jiné i kolizní normu pro případy pracovních vztahů pracovníků podniků se zahraniční majetkovou účastí na území ČSSR, které se řídilo ZP 1965, pokud tito pracovníci nepracovali a neměli bydliště na území téhož cizího státu; v takovém případě se pracovní vztahy řídily právem rozhodným podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém, tj. ZMPS 1963. Tato úprava obsahovala oprávnění vlády ČSSR pro pracovní vztahy (i) zaměstnanců mezinárodních organizací se sídlem na území ČR a (ii) zaměstnanců podniků se zahraniční majetkovou účastí stanovit nařízením odchylnou úpravu od ZP 1965, pokud šlo o vznik, změnu a skončení pracovního poměru, pracovní kázeň, pracovní dobu a dobu odpočinku, odměňování, pracovní volno s náhradou mzdy, náhrady výdajů v souvislosti s výkonem práce, náhradu škody a odchylky od pracovních předpisů o zjišťování a používání průměrného výdělku. Tato úprava výslovně vylučovala ze své působnosti zaměstnance orgánů státní správy.

Na základě zákonného zmocnění uvedeného v ust. § 6 ZP 1965 vydala vláda ČSFR nařízení č. 99/1987 Sb. o pracovních vztazích pracovníků mezinárodních hospodářských organizací¹³⁴, kde např. stanovila dovolenou v délce pěti týdnů a dále stanovila zvláštní úpravu dnů pracovního klidu, kdy vedle svátků uznaných za dny pracovního klidu v ČSSR mají cizozemští pracovníci nárok na dva dny pracovního klidu ve dnech svátků uznaných ve státě, na jehož území mají trvalý pobyt. Toto nařízení

¹³³ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1257

¹³⁴ Mezinárodními hospodářskými organizacemi se rozuměly mezinárodní organizace zřizované členskými státy bývalé RVHP.

č. 99/1987 Sb. však nikdy nebylo pozdější právní úpravou zrušeno¹³⁵, přestože ZP 1965 byl zrušen. Nabízí se tedy teoretická otázka, zda by bylo možné toto nařízení č. 99/1987 Sb. aplikovat v praxi i nadále. Předmětné nařízení č. 99/1987 Sb. dále v praxi aplikovat nelze, neboť chybí zákonné zmocnění k aplikaci předmětného nařízení č. 99/1987 Sb., jde ve svém důsledku o obsolentní úpravu.

Problematiku podniku se zahraniční majetkovou účastí upravoval zákon č. 173/1988 Sb., o podniku se zahraniční majetkovou účastí, tento zákon byl zrušen zákonem č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník. Ust. § 21 zákona č. 173/1988 Sb. představovalo věcnou regulaci pracovněprávních vztahů zaměstnanců s bydlištěm v zahraničí, přičemž daná problematika však neobsahovala zvláštní úpravu pracovněprávních vztahů, ale představovala regulaci na poli práva sociálního zabezpečení. Tato věcná norma by byla samozřejmě aplikována až v případě, kdy by na základě mezinárodního práva soukromého bylo rozhodným právem určeno čsl. právo. V těchto případech se tedy pracovněprávní vztahy řídily ZP 1965.¹³⁶ Zákonné zmocnění vlády obsažené v § 6 ZP 1965 zůstalo tedy v části pracovněprávních vztahů zaměstnanců u podniků se zahraniční majetkovou účastí nenaplněno.

Dále právní úprava ZP 1965 obsahovala zvláštní ustanovení o skončení pracovního poměru cizinců nebo apatridů (§ 42 ZP 1965), a to (i) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území ČR podle vykonatelného rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu¹³⁷, (ii) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území ČR. Tato ustanovení jsou obsahově totožná s § 48 odst. 3 ZP. Na tomto místě se však hodí upozornit, že i vývoj pojmu cizinec doznal v průběhu času určitý vývoj. Počínaje 01.05.2004, tj. vstupem ČR do EU, se za cizince již nepovažují státní příslušníci členských států EU a jejich rodinní příslušníci¹³⁸.

Shodnou úpravu v ust. § 46 odst. 3 ZP 1965¹³⁹ a § 58 ZP představuje i časový test, v němž je zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci výpověď z důvodu porušení pracovní kázně, nebo z důvodu pro který lze zrušit pracovní poměr okamžitě. Výpověď či okamžitě

¹³⁵ Srov. § 395 ZP, *argument a contrario*

¹³⁶ Srov. použití jazykové interpretace normy § 21 zákona č. 173/1988 Sb., a § 6 odst. 3 ZP 1965 prostřednictvím argumentu *a contrario*.

¹³⁷ NS ČR sp. zn. 21 Cdo 572/98 ze dne 19.4.1999.

¹³⁸ Srov. nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, resp. nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř EU.

¹³⁹ Původní úprava ZP 1965 účinná od roku 01.07.1975 počítala s časovým úsekem jednoho měsíce.

zrušení pracovního poměru může dát zaměstnavatel pouze do dvou měsíců ode dne, kdy důvod výpovědi zjistil, a pro porušení pracovní kázně v cizině do jednoho měsíce po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Obě lhůty jsou lhůtami prekluzivními, přičemž první lhůta je lhůtou subjektivní, druhá lhůta je lhůtou objektivní.

Posledním ustanovením ZP 1965, které bych ráda z této úpravy zmínila, je ust. § 267 ZP 1965. Toto ustanovení obsahuje zákonné zmocnění vlády vydat nařízení pro stanovení odchylek od ustanovení ZP 1965, pokud jde o (i) přeložení na pracoviště v cizině a odvolání z něho, (ii) délku stanovené týdenní pracovní doby, její rozvržení a práci ve dnech pracovního klidu v cizině, (iii) uzavírání vedlejších pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Toto zákonné zmocnění vlády však nebylo nikdy v podobě nařízení naplněno. Nicméně vzhledem ke změnám, k nimž došlo ve vztahu k nucené práci (srov. změnu ZP 1965 provedenou zákonem č. 231/1992 Sb., jakož i zákonem č. 155/2000 Sb.), by ani nepřicházelo v úvahu provést § 267 odst. 1 písm. a) ZP 1965.¹⁴⁰

Přes řadu novel nebylo možné zcela přizpůsobit tehdejší ZP 1965 podmínkám a požadavkům společenské a ekonomické situace. Proto bylo rozhodnuto o přípravě nového zákoníku práce, který by vycházel z podobných základů jako pracovněprávní úpravy v členských státech EU. Pro účely postupného přebudování právní úpravy ve prospěch volného trhu práce a tržní ekonomiky bylo třeba zakotvit do této právní úpravy zásadu legální licence. Tehdejší ZP 1965 obsahoval i přes mnoho novel stále velké množství kogentních ustanovení, která neumožňovala náležitou smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů. Koncem května 2006 byl přijat **nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., ZP**, který vstoupil v účinnost dne 01.01.2007. S ohledem na zaměření této práce není třeba detailněji představovat samotný legislativní proces přijetí ZP, ačkoliv jeho průběh v mnohých rysech odůvodňuje pozdější vývoj úpravy ZP¹⁴¹. Pozitivní úprava

¹⁴⁰ Hochman, J., Kottbauer A. Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 5. aktualizované vydání podle stavu k 01.04.2005, Linde Praha a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2005, str. 667.

¹⁴¹ Parlament projednával spolu s návrhem ZP i návrhy dalších zákonů, které zasahovaly, mj. rovněž do problematiky upravované ZP. Některé z nich nebyly schváleny, nebo se jejich schválení oproti přijetí ZP opozdilo. V některých případech bylo projednání přerušeno a vzhledem k tomu, že šlo o konec volebního období, již nedošlo k dokončení jejich přijetí. Tyto skutečnosti zapříčinily, že ZP nebyl s některými předpisy vůbec provázán. To byl také jeden z důvodů, proč byl ZP po svém přijetí mnohokrát novelizován. Nelze

nepředstavuje sice kolizní úpravu pracovněprávních vztahů v pravém slova smyslu, ale stejně jako předchozí úprava ZP 1965 obsahuje celou řadu věcných norem, které obsahují ve své hypotéze přítomnost mezinárodního prvku. Úpravě ZP je věnován oddíl 4.3.5 této práce.

Posledním předpisem, který završuje dosavadní vývoj zkoumané problematiky a který má své místo v této kapitole historického exkurzu, je **zák. č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ZMPS**. Nová právní úprava ZMPS byla přijata v rámci rekonstrukce soukromého práva. Předmětná úprava je obsažena v §§ 88 a 89 ZMPS. S ohledem na skutečnost, že pracovněprávní vztahy upravuje z kolizního hlediska v dostatečné míře čl. 8 nařízení Řím I, jsou normy obsažené v §§ 88 a 89 ZMPS koncipovány jako komplementární úprava vedle unijní úpravy obsažené v nařízení Řím I. Ve srovnání s úpravou § 16 ZMPS 1963 by se proto citovaná úprava §§ 88 a 89 ZMPS mohla jevit jako podstatně užší.¹⁴²

Pro podání ještě ucelenějšího pohledu na pozitivní právní úpravu vztahující se k úpravě mezinárodního prvku nelze opomenout ani další předpisy. Tyto předpisy mají mnohdy veřejnoprávní povahu a nejde svou povahou o kolizní normy. Je třeba si však uvědomit, že řada z těchto norem bývá aplikována bez ohledu na rozhodné právo z důvodu jejich ochranného charakteru, tzn. jejich povahy nutně použitelných norem. Jde především o předpisy ochrany bezpečnosti práce, ZOZ a zákon o inspekci práce. Blíže je tato problematika rozpracována v kapitole 5 této práce.

Nelze si nevšimnout, že problematika mezinárodního prvku v kolektivním pracovním právu je regulována v poněkud menší míře než u individuálních pracovněprávních vztahů. Vnitrostátní právo neobsahuje žádné tuzemské kolizní normy kolektivního práva. Právní úprava smluvních závazkových vztahů neobsahuje explicitní úpravu, je tedy otázkou, zda by bylo možné vyjít z obecné úpravy pro závazkové vztahy obsažené v nařízení Řím I, resp. v ZMPS. Kolizní norma pro mimosmluvní závazkové vztahy způsobené v důsledku trvajících nebo uskutečněných protestních akcí v rámci

opomenout ani nálezy Ústavního soudu ČR č. 116/2008 Sb., na základě kterého zrušil Ústavní soud ČR řadu ustanovení týkajících se pravomocí odborových organizací. Ústavní soud ČR v předmětném nálezu odmítl princip delegace ve vztahu mezi občanským a pracovním právem, ve prospěch principu subsidiarity, která je přirozeným principem soukromého práva. In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 41.

¹⁴²Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 1224.

kolektivního vyjednávání je regulována na unijní úrovni nařízením Řím II, které má v ČR bezprostřední účinek. Pro případy regulace těchto právních vztahů mimo EU chybí explicitní úprava v ZMPS. Problematika mezinárodního prvku v kolektivním vyjednávání je předmětem kapitoly 6 této práce.

Závěrem lze tedy shrnout, že aktuálně je tedy zkoumaná problematika pracovněprávních norem s mezinárodním prvkem v českém právním prostředí předmětem úpravy v rámci (i) unijní úrovně (Řím I, Řím II, Brusel I (bis)), (ii) mezinárodních smluv (např. Římská úmluva) a dále (iii) vnitrostátního práva (ZMPS). V právním řádu ČR lze nalézt v právních předpisech (ZP, ZOZ) věcné normy, které rovněž obsahují úpravu předpokládající přítomnost mezinárodního prvku.

3.2 Historický exkurz – úprava práva sociálního zabezpečení

Z hlediska klasifikace základních práv jde o hospodářská práva (právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci, či ztrátě živitele; právo na pomoc v hmotné nouzi či právo na ochranu zdraví), tj. práva s pozitivním statutem (*status positivus*).¹⁴³ Práva ze skupiny hospodářských práv jsou svojí povahou relativními právy, která jsou požívána vždy v souladu se zásadou proporcionality v rovnováze s dalšími základními právy.

Právo sociálního zabezpečení se jako samostatný obor práva konstitovalo až po 2. světové válce v souvislosti se vznikem teorie sociálního státu. Právo sociálního zabezpečení se historicky vyvinulo jak ze soukromoprávních (smlouvy o vzájemných alimentálních povinnostech, bratrské pokladny), tak z veřejnoprávních institutů (chudinská péče zajišťovaná nejdříve obcemi, posléze státem). Právo sociálního zabezpečení s ohledem na jeho historický vývoj lze chápat jako hraniční obor práva, který v sobě obsahuje jak soukromoprávní, tak veřejnoprávní prvky úpravy, a nelze jej z těchto důvodů jednoznačně zařadit do soukromého či veřejného práva. Právo sociálního zabezpečení je na úrovni vnitrostátní právní úpravy zajišťováno za pomoci následujících nástrojů: (i) *sociálního pojištění*, (ii) *státního zaopatření (podpory)* a (iii) *sociální pomoci (služby)*.

¹⁴³ srov. čl. 41 odst. 1 LZPS, které stanoví, že vybraných práv se lze domáhat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí.

3.2.1 Mezinárodní, evropská a unijní úprava

Z pohledu mezinárodních dokumentů sociálního zabezpečení je obsah sociálního zabezpečení vymezen prostřednictvím jednotlivých sociálních událostí, jako je nemoc, nezaměstnanost, zdravotní poškození a invalidita, pracovní úraz a nemoc z povolání, stáří, mateřství, rodičovství či smrt živitele.¹⁴⁴

S ohledem na zaměření této práce je zkoumaná právní úprava na úseku vztahů sociálního zabezpečení s mezinárodním prvkem soustředěna především v mezinárodním právu veřejném, tedy v mezinárodních smlouvách přijímaných mezinárodními organizacemi, jakými jsou např. OSN, Mezinárodní organizace práce, či Rada Evropy a dále v rámci unijní úpravy. Na univerzální mezinárodní úrovni je vývoj právní úpravy fakticky totožný s úpravou pracovního práva. Na úrovni OSN je právní úprava tvořena **Všeobecnou deklarací práv**¹⁴⁵. V roce 1966 dosáhla OSN svého úsilí kodifikovat lidskoprávní problematiku formou mezinárodních smluv – **Mezinárodního paktu o občanských a politických právech** a **Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech**¹⁴⁶ (oba publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.). Jak bylo již výše konstatováno, právní úprava sociálního zabezpečení v mnohých případech doplňuje právní úpravu pracovního práva, není tomu jinak ani v případě **Úmluvy o právním postavení uprchlíků** přijaté na poli OSN v roce 1951, o níž bylo již pojednáno v oddíle 3.1.1. této práce. Dle čl. 24 Úmluvy o postavení uprchlíků jsou garantovány smluvními stranami další záruky – optikou pracovněprávní úpravy by bylo možno hovořit o standardech ochrany práv, které se přibližují nutně použitelným normám, zatímco optikou práva sociálního zabezpečení jde v podstatě o koordinační normy.¹⁴⁷

V sociální oblasti působí vedle OSN i další specializované organizace přidružené k OSN, jimiž jsou především Mezinárodní organizace práce, Světová zdravotnická organizace, v dílčích otázkách jsou činné rovněž UNESCO, UNICEF či Světová banka,

¹⁴⁴ Viz k tomu blíže: Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 10 an.

¹⁴⁵Srov. čl. 22 Všeobecné deklarace lidských práv stanoví, že „každý člověk jako člen společnosti má právo na sociální zabezpečení a nárok na to, aby mu byla ze strany státu i s mezinárodní součinností a s ohledem na možnosti příslušného státu zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva nezbytná k jeho důstojnosti a svobodnému rozvoji jeho osobnosti.“

¹⁴⁶ S ohledem na zkoumanou tematiku jsou významnými články čl. 9-13 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

¹⁴⁷ srov. čl. 24 Úmluvy o postavení uprchlíků.

apod. Mezi jedny z prvních mezinárodních instrumentů přijatých na půdě Mezinárodní organizace práce v této oblasti patří především **Úmluva o rovném zacházení s cizinci jako s vlastními občany v rámci sociálního zabezpečení č. 118** (1962), **Úmluva o zřízení mezinárodního systému pro zachování práv v sociálním zabezpečení č. 157** (1982).

Na regionální (evropské) úrovni je činná Rada Evropy, která vyvíjí činnost za účelem posílení jednoty členských zemí v zájmu jejich hospodářského a sociálního pokroku, zlepšení životních podmínek, ochrany a upevňování lidských práv a základních svobod. Rada Evropy v této oblasti vydala v roce 1953 **Evropské prozatímní dohody o sociálním zabezpečení č. 12 a č. 13**.¹⁴⁸ Značný význam z hlediska koordinace má i **Evropská úmluva o sociálním zabezpečení č. 68** (1972)¹⁴⁹, která představuje komplexní úpravu sociálního zabezpečení a po obsahové stránce shrnuje principy z předchozích dvoustranných smluv. Největšího významu z hlediska ochrany lidských práv však dosáhly **Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách (1950)** a **Evropská sociální charta (1965)**¹⁵⁰. Výčet právní úpravy přijaté na poli Rady Evropy uzavírá **Evropský zákoník sociálního zabezpečení (1964)**, který byl ratifikován 21 členskými zeměmi Rady Evropy včetně ČR a představuje aktuálně nejvýznamnější úpravu, pokud jde o stanovení standardů sociální ochrany.

V rámci legislativní činnosti EU je tato právní úprava regulována prameny práva v rámci (i) primárního práva a (ii) sekundárního práva. Vybrané prameny práva jsou jmenovitě rozpracovány v oddíle 4.1.1 této práce. V oblasti sociálního zabezpečení zpravidla nedochází k harmonizaci národních sociálních systémů členských států EU, ale pouze k jejich koordinaci. Důvodem pro zvolení tohoto legislativně technického přístupu je

¹⁴⁸ Evropské prozatímní dohody o sociálním zabezpečení byly svým dopadem sice omezené a dnes jsou již v některých částech překonané, mají nadále význam pro úpravu vztahů mezi státy, které nejsou vázány dvoustrannými smlouvami či novější komplexní úpravou. Prozatímní dohody ratifikovaly v minulosti téměř všechny členské státy Rady Evropy. In: Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 40 an.

¹⁴⁹ ČR podepsala Evropskou úmluvu o sociálním zabezpečení dne 21.06.2002 a zatím ji však neratifikovala. Viz k tomu blíže: https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/078/signatures?p_auth=1CIWUwmF [stav ke dni 19.02.2018].

¹⁵⁰ Relevantní úprava je obsažena v čl. 11-17 Evropské sociální charty. V tomto případě však nejde primárně o koordinaci systémů sociální ochrany.

různorodost sociálních systémů členských zemí EU spočívající zejména v tom, že jsou založeny na odlišných principech a mají i různá institucionální uspořádání. Koordinace ponechává národní předpisy beze změn, to znamená, že rozdíly mezi národními systémy zůstávají zachovány. Koordinace nahrazuje potom jen ta národní pravidla, která jsou pro migrující občany nevýhodná a pro tyto případy vytváří EU pravidla vlastní – koordinační.¹⁵¹

3.2.2 Vývoj a stav právní úpravy v České republice

Vznik a rozvoj moderních forem sociálního zabezpečení lze datovat od počátku 19. století, což v českých zemích přímo souvisí se zrušením nevolnictví (1781), které vyvolalo příliv venkovského obyvatelstva do měst, který byl ještě podpořen rozvojem průmyslové výroby. **Sociální pojištění** jako jedna ze složek systému sociálního zabezpečení bylo zpočátku záležitostí pouze vybraných skupin pracovníků (horníci, dělníci, státní zaměstnanci apod.), dlouho zůstávalo organizačně roztržštěné a bylo diferencováno podle stavovské příslušnosti, preferováni byli především státní zaměstnanci. Systém sociálního pojištění ustoupil od principu dobrovolnosti k principu povinného pojištění z důvodu rozvoje průmyslu a celkového společenského pokroku. **Sociální péče (pomoc)** v podobě chudinské péče jakožto další složka sociálního zabezpečení zůstávala v působnosti církve, následně pak v působnosti obce.

Postoj státu k sociálním situacím občanů byl v 18. století veden liberalistickým přístupem a spočíval v minimálních zásazích do řešení tíživých sociálních situací. V průběhu 18. století a začátkem 19. století začal stát vyvíjet v této oblasti především dílčí kroky – stát zabezpečoval především vojenské vysloužilce a státní zaměstnance, resp. jejich vdovy a sirotky. Chudinskou péči¹⁵² v tuto dobu zabezpečovala církev a vrchnost, tuto povinnost převzaly následně obce. V této době se rovněž s ohledem na vykonávané činnosti (v podobě příslušnosti ke společenstvím, cechům) začaly zakládat svépomocné nemocenské pokladny, které měly původně charakter dobročinných spolků, teprve od roku 1852 byly tyto pokladny podrobeny státnímu dohledu, a to nikoliv jen z důvodu snahy pomoci řešit vzniklé sociální události, ale především kvůli kontrole financování akcí

¹⁵¹ Viz k tomu blíže: Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 43 an.

¹⁵² Veřejná chudinská péče byla upravena v 19. stol. zákonem č. 105/1863 ř. z., o domovském právu a chudinským zákonem č. 59/1868 čes. z. z. Oba tyto předpisy byly později recipovány do ČSR.

dělnického hnutí. Jednotný standard zajištění prostřednictvím svépomocných pokladen byl zajištěn až v roce 1883, kdy byla všem majitelům živnostenských podniků uložena povinnost zřídit nemocenskou pokladnu, případně přistoupit k pokladně jiné, jejíž stanovy vyhovovaly. V rámci *Taafeho reformy* bylo pro rakouskou část a české země zavedeno v rámci Rakouska-Uherska povinné sociální pojištění¹⁵³. V roce 1907 byl schválen zákon o penzijním pojištění zřízců ve službách soukromých a některých zřízců ve službách veřejných (zák. č. 1/1907 ř.z.). Práce na přípravě návrhu zákona o penzijním pojištění dělníků nebyly dokončeny, starobní a invalidní pojištění dělníků nebylo do roku 1918 zavedeno.¹⁵⁴

ČSR převzala po svém vzniku z právního řádu bývalého Rakouska-Uherska na základě recepční normy, zák. č. 11/1918 Sb., vedle předpisů pracovního práva, resp. občanského práva, také předpisy ze sociální oblasti. Tyto recipované předpisy byly záhy nahrazovány novými¹⁵⁵. Nejvýznamnější z nových právních předpisů byl **zák. č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří**, který nabyl účinnosti dne 01.07.1926 a platil až do 30.09.1948, kdy byl tento zákon nahrazen zák. č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. Dle ust. § 2 zák. č. 221/1924 Sb. z. a n.¹⁵⁶ byl k pojištění povinen podle tohoto zákona ten, kdo „*na území ČSR vykonával práce nebo služby na základě smluveného poměru pracovního, služebního neb učňovského (volontérského, praktikantského), a nevykonával jich jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně.*“

¹⁵³ Šlo o zákon o úrazovém pojištění dělníků (zák. č. 1/1888 ř.z.), který platil až do účinnosti zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění. V rámci *Taafeho reformy* byl dále přijat: zákon o nemocenském pojištění dělníků (zák. č. 33/1888 ř.z.) a zákon o bratrských pokladnách dle obecného zákona horního (zák. č. 127/1889 ř.z.).

¹⁵⁴ Viz k tomu blíže: Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 22.

¹⁵⁵ V reakci na situaci vzniklou v důsledku 1. světové války byl přijat zák. č. 199/1919 Sb. z. a n., o organizaci péče o válečné poškozence, zák. č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří byl koncipován jako základní zákon, podle něhož byli pojištěni všichni zaměstnanci, pokud nebyli tímto zákonem z pojištění výslovně vyloučeni (tj. státní zaměstnanci, soukromí úředníci, zaměstnanci, kteří nastoupili do zaměstnání až po 60. roce věku). Dále byl přijat zák. č. 221/1925 Sb. z. a n. o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců a zák. č. 43/1929 Sb. z. a n., o zavedení starobních podpory pro čl. státní příslušníky.

¹⁵⁶ Ust. § 2 zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. zůstalo v relevantních ustanoveních vztahujících se k existenci mezinárodního prvku v sociálněprávních vztazích napříč časovými verzemi zákona beze změny.

Zákon č. 221/1924 Sb. z. a n. upravoval explicitně i případy, kdy zaměstnanec přechodně vykonával práce mimo území ČSR, taková skutečnost neměla vliv na pojistnou povinnost, ani na pojistnou příslušnost. To platilo u zaměstnanců tuzemských podniků pro plavbu říční nebo námořní i tehdy, byla-li práce trvale vykonávána mimo území ČSR. Ust. §§ 5 a 6 zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. stanovila případy, na které se tento zákon nevztahoval. Z povinného nemocenského pojištění byli vyloučeni zaměstnanci cizích zastupitelských úřadů zřízených v ČSR, jakož i mezinárodních komisí a osob požívajících v ČSR práva exterritoriality, pokud šlo o cizozemce. Shodná úprava platila rovněž pro vyloučení z povinného invalidního a starobního důchodu.

Z výše citovaného ustanovení § 2 zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. tedy vyplývá, že podle tohoto zákona byly pojištěny osoby vykonávající práce nebo služby na základě pracovního či služebního poměru na území ČSR. Kritériem pro účast na pojištění nebyla primárně státní příslušnost zaměstnance, ale místo výkonu práce (*lex loci laboris*). Na základě gramatického a systematického výkladu výše uvedených ustanoveních bylo možné dovodit, že cizozemci vykonávající práci na základě pracovní smlouvy (mimo případy uvedené v § 5 tohoto zákona) byli účastni pojištění podle tohoto zákona. Z ust. § 249 zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. dále vyplývalo zmocnění k vydání nařízení, které by bývalo odlišně upravovalo pojištění cizozemců, přičemž právní úprava měla být postavena na principu reciprocity. Toto zákonné zmocnění však nebylo nikdy naplněno.

Po 2. světové válce nebyly předpisy sociálního zabezpečení z doby okupace uznány za součást čsl. právního řádu a bylo navázáno na zákonodárství přijaté za trvání první republiky. Situace v sociální oblasti byla komplikovaná zejména tím, že fondy sociálního pojištění byly buď zabaveny okupanty, nebo znehodnoceny válečným hospodařením.¹⁵⁷ V souvislosti s tzv. dobou nesvobody¹⁵⁸ bylo třeba se právně vypořádat i s dobou započitatelnou pro nárok na starobní, invalidní, úrazový důchod, proto byly přijaty právní předpisy uznávající nároky pojištěnců získané u cizozemských nositelů sociálního pojištění¹⁵⁹. Z hlediska přítomnosti mezinárodního prvku byla přijatá úprava velmi specifická, a to i s ohledem na jedinečnost sociální události jakou válečný konflikt

¹⁵⁷Viz k tomu blíže: Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 23.

¹⁵⁸Dobou nesvobody se pro účely těchto právních předpisů rozumí pro obor tohoto zákona doba od 30.09.1938 do 04.05.1945.

¹⁵⁹ Zákon č. 17/1947 Sb. a zákon č. 29/1950 Sb., o uznávání nároků získaných u cizozemských nositelů sociálního pojištění.

představuje. Pro naše právní poměry se jednalo o ojedinělou právní úpravu, která měla zajistit kontinuitu sociálního pojištění a zabránit tak ve svém důsledku sociální nespravedlnosti. Právní úprava obsahovala zvláštní okruh personální působnosti, vztahovala se na (i) osoby, které platně optovaly občanství k ČSR, a (ii) občany zaměstnané v cizích státech včetně území dočasně obsazených Německem nebo Maďarskem.

Dalším významným mezníkem ve vývoji sociálního zabezpečení v ČSR bylo přijetí **zákona č. 99/1948 Sb., o národním pojištění**¹⁶⁰, který platil až do 31.12.1956. Tento zákon byl na svou dobu velmi moderní a pokrokový, vycházel z modelu národního pojištění sira Wiliama Henryho Beveridge, zakladatele teorie tzv. *welfare state* (sociálního státu). Zákon umožnil vytvoření nové jednotné soustavy národního pojištění, zvýšil všechny dávky, do značné míry zrovnoprávnil nároky dělníků a ostatních zaměstnanců a poprvé rozšířil důchodové zabezpečení i na samostatně hospodařící občany.¹⁶¹

Zaměstnanci ve smyslu ust. § 3 zákona č. 99/1948 Sb. byli osoby, které v ČSR pracovaly na podkladě soukromoprávního nebo veřejnoprávního pracovního (služebního) poměru nebo na podkladě poměru učňovského (volontérského, praktikantského). Vykonával-li zaměstnanec přechodně práci mimo území ČSR, neměla tato skutečnost vliv na pojistnou povinnost. Pojištění podle tohoto zákona byli účastni rovněž zaměstnanci zastupitelských úřadů ČSR v cizině, dále zaměstnanci čsl. státních drah, zaměstnanci tuzemských podniků leteckých a tuzemských podniků pro plavbu říční a námořní, a to i tehdy, vykonávali-li práce trvale mimo území ČSR, pokud byli čsl. státními občany. Ust. § 11 zákona č. 99/1948 Sb. upravuje případy, které byly vyňaty z povinného pojištění. Z povinného pojištění zaměstnanců tak byli vyňati: (i) cizí státní příslušníci, (ii) zaměstnanci u cizích zastupitelských úřadů, jež měly sídlo na území ČSR, nebo u osob, které požívaly diplomatických výsad a imunit, jakož i u mezinárodních organizací, institucí a orgánů, které měly sídlo na území ČSR a požívaly diplomatických výsad a imunit; (iii) zaměstnanci, kteří byli činní v ČSR pouze přechodně, a to ve službě zaměstnavatele, jenž neměl v tuzemsku trvalé bydliště nebo provozovnu.

¹⁶⁰ Zákon o národním pojištění upravoval (a) nemocenské pojištění a (b) důchodové pojištění pro případ stáří, invalidity, ztráty živitele smrtí a pro případ úrazu.

¹⁶¹ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 24.

Oproti právní úpravě zákona č. 221/1924 Sb. z. a n. došlo v zákoně č. 99/1948 Sb. k změně struktury účasti cizozemců na nemocenském a důchodovém pojištění, kdy účast cizích státních příslušníků byla vyloučena na základě § 11 zákona č. 99/1948 Sb. Výjimka mohla být stanovena pouze na základě § 24 odst. 2 zákona č. 99/1948 Sb., který stanovil, že vládním nařízením by mohlo být upraveno pojištění cizinců jinak, odlišný způsob zacházení s cizinci měl být odůvodněn principem reciprocity. Toto ustanovení však nebylo nikdy naplněno.

Na základě zákona č. 99/1948 Sb. se zaměstnancům a jejich pozůstalým poskytovalo za tělesné zranění nebo usmrcení pracovním úrazem odškodnění. Tyto nároky náležely na základě § 76 odst. 2 zákona č. 99/1948 Sb. rovněž zaměstnancům vyslaným tuzemským zaměstnavatelem na práci do ciziny, nebyli-li povinně pojištěni proti úrazu podle předpisů státu, na jehož území pracovali, i když by jinak nepodléhali povinnému pojištění podle tohoto zákona; tato práva svědčila rovněž pozůstalým v případě smrtelného pracovního úrazu.

Koncepce úrazového pojištění v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání byla v zákoně č. 99/1948 Sb. strukturována na bázi sociálního pojištění, v roce 1956 byla tato úprava nahrazena zákonem č. 58/1956 Sb., o náhradě škody za pracovní úrazy a o náhradě nákladů léčebné péče a dávek nemocenského pojištění a důchodového zabezpečení. Zákon č. 58/1956 Sb. byl nahrazen zák. č. 150/1961 Sb., o náhradách při úrazech a nemocech z povolání, přičemž zůstávala zachována koncepce úrazového pojištění založená na systému sociálního zabezpečení. Následně platná právní úprava zákona č. 30/1965 Sb., o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, byla zapracována i do ZP 1965.

Ve srovnání s pozitivní právní úpravou je přítomnost úrazového pojištění zaměstnanců v systému práva sociálního zabezpečení poněkud nezvyklá, i když je z hlediska nauky o právu sociálního zabezpečení správnější. Přestože byl vedle ZP přijat v legislativním procesu rovněž zákon č. 266/2006 Sb., o úrazové pojištění zaměstnanců, nenabyl nikdy účinnosti a na základě zák. č. 205/2015 Sb. byl tento zákon zrušen. Pozitivní úprava úrazového pojištění zaměstnanců se tak nadále nachází v ZP. Původně byla tato úprava součástí přechodných a závěrečných ustanovení, její umístění zde mělo zdůrazňovat její dočasnost a prozatímnost s ohledem na tehdy plánovanou účinnost zák. č. 266/2006 Sb. Dnes je tato úprava včleněna do části XI. ZP k ostatní úpravě týkající se náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Dílčí úpravu spočívající v prevenci ochrany zdraví, lze nalézt i v jiných předpisech, jako např. v zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Oproti předchozí úpravě zákona č. 221/1924 Sb. z. a n., kde podobná úprava zcela chyběla, obsahoval zákon č. 99/1948 Sb. úpravu výplaty důchodu do ciziny (§ 93 zákona č. 99/1948 Sb.). Důchod se nevyplácel, zdržovala-li se osoba oprávněná z důchodového pojištění v cizině bez souhlasu pojišťovny. Důchod se rovněž nevyplácel cizinci, byli-li vyhoštěni z ČSR. Důchody vyplácené do ciziny se krátily o třetinu. Odlišná úprava mohla být připuštěna pouze na základě mezinárodní smlouvy s odkazem na vzájemnou reciprocitu. V případě srovnání úpravy exportability dávek dle zákona č. 99/1948 Sb. a pozitivní úpravy upravené v koordinačních nařízeních, je zřejmé odstranění celé řady překážek bránících při výplatě důchodů, resp. jiných dávek, do zahraničí.

V roce 1950 došlo ke znárodnění zdravotnictví. V roce 1956 došlo k *první reformě sociálního zabezpečení*¹⁶². *Druhá reforma sociálního zabezpečení*¹⁶³ následovala v roce 1964. V 70.¹⁶⁴ a 80.¹⁶⁵ letech následovala dílčí opatření směřující k reformě systému sociálního zabezpečení.¹⁶⁶ S ohledem na zaměření této práce a množství přijatých právních předpisů, resp. jejich proměnlivost, považuji za vhodné představit alespoň společné rysy této právní úpravy. Vnitrostátní úprava s mezinárodním prvkem ve zkoumaných právních předpisech¹⁶⁷ se skládala z následujících okruhů (i) určení započitatelné doby, (ii) problematiky souběhu cizozemského a národního důchodu stejného druhu, nebo různého druhu a (iii) exportability dávek do ciziny.

¹⁶² Byl přijat zák. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, který byl v účinnosti až do 31.12.2008, než byl nahrazen aktuálně platnou úpravou zákona č. 187/2006 Sb, o nemocenském pojištění. Dále byl přijat zákon č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení, tento zákon sjednotil normy práva sociálního zabezpečení. Součástí uvedeného zákona byla i právní úprava sociální péče.

¹⁶³ V rámci druhé vlny reformy sociálního zabezpečení byl přijat nový zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, a zákon č. 103/1964 Sb., o sociálním zabezpečení družstevních rolníků.

¹⁶⁴ V rámci této reformy byl přijat nový zákon o sociálním zabezpečení, č. 121/1975 Sb., který platil až do 31.12.1992, kdy vstoupil v účinnost aktuálně platný zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, č. 589/1992 Sb.

¹⁶⁵ V této době byl přijat zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, který platil až do 31.12.2011, kdy byl zrušen aktuálně platným zákonem č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů.

¹⁶⁶ Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 24.

¹⁶⁷ Předpisy o soc. zabezpečení se zabývaly důchodovým zabezpečením a sociální péčí, šlo o následující předpisy: zák. č. 55/1956 Sb., zák. č. 101/1964 Sb., zák. č. 121/1975 Sb., zák. č. 100/1988 Sb.

Dobou zaměstnání, která byla požadována pro vznik nebo výši nároku na důchod v právních vztazích s mezinárodním prvkem, se rozuměla (i) doba trvání pracovního poměru v cizině, měl-li zaměstnanec ke dni vzniku nároku na důchod trvalý pobyt v ČSSR a byl občanem ČSSR, alternativně (ii) byl cizím státním příslušníkem, který byl na území ČSSR zaměstnán alespoň 10 let, nevyplývaly-li jiné požadavky z mezinárodních smluv.

V případě souběhů výplaty dílčích důchodů ze zahraničí a národního důchodu, ať už stejného či různého druhu, docházelo ke krácení výše důchodu vypláceného ze strany ČSSR. Exportabilita dávek důchodů do ciziny byla primárně vyloučena a za dobu, co se oprávněná osoba trvale zdržovala v zahraničí, dávky důchodů nenáležely, ledaže mezinárodní smlouva stanovila jinak. Dávky a služby sociální péče byly poskytovány výlučně občanům ČSSR s trvalým pobytem v ČSSR. Tyto dávky a služby sociální péče nebyly poskytovány do zahraničí, ledaže stanovila mezinárodní smlouva jinak.

Dávky nemocenského pojištění se do ciziny obecně nevyplácely, pokud tak nestanovil zákon (např. v případě zaměstnanců vykonávajících práci přechodně v cizině), či mezinárodní smlouva. Úprava exportability dávek byla tak umožněna teprve v důsledku vstupu ČR do EU. Nově mají nárok na dávky vedle občanů ČR s trvalým pobytem i občané EU a jejich rodinní příslušníci, pokud jsou hlášeni k pobytu na dobu delší tří měsíců, pokud jejich nárok nevyplývá z přímo použitelného předpisu¹⁶⁸.

Velice brzy po listopadu 1989 bylo zřejmé, že bude nutno přistoupit k zásadní reformě systému sociálního zabezpečení. Dosavadní systém byl v mnohých ohledech na dobré úrovni (zabezpečení rodin s dětmi), v jiných směrech – zejména v oblasti důchodů – zaostával a měl řadu nedostatků zejména finanční náročnost, těžkopádnost, diskriminace OSVČ, neschopnost zohlednit potřeby kladené vývojem demografické křivky. Ze všech těchto důvodů bylo rozhodnuto, že společně s ekonomickou reformou bude uskutečněna i reforma sociální. Reformy sociálního systému probíhaly ve vlnách. Klíčovými úkoly reformy bylo zajištění následujících změn: (i) přechod od sociálního zabezpečení k sociálnímu pojištění, (ii) vybudování záchranné sociální sítě v podobě opatření sociální pomoci, (iii) reforma důchodového pojištění spočívající ve vybudování tří pilířů důchodového pojištění¹⁶⁹, (iv) nové vymezení invalidity a zavedení koncepce

¹⁶⁸ Šlo o nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15.10.1968, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

¹⁶⁹ Aktuálně spočívá důchodový systém na prvním (zákonný) a třetím (dobrovolný) pilíři – (i) základní státní důchodový systém a (ii) penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření. Druhý pilíř

třístupňového invalidního důchodu a (v) reforma v oblasti státní sociální podpory směřující k úsporným opatřením v podobě zavedení testovaných dávek závislých na výši příjmu.¹⁷⁰

Pozitivní vnitrostátní úprava věcných norem s mezinárodním prvkem představuje v případě právních vztahů s mezinárodním prvkem pouze doplňkovou úpravu ve vztahu ke koordinačním nařízením. Tento závěr vyplývá ze skutečnosti, že pozitivní právní úprava se použije výlučně v případě, že není tato problematika upravena přímo použitelnými normami. Z hlediska struktury pozitivní právní úpravy je zajímavý explicitní odkaz na přímo použitelnou unijní úpravu, který není ze své podstaty nutný. Pokud jde o právní vztahy v rámci práva sociálního zabezpečení, v nichž je přítomen mezinárodní prvek se vztahem k zemím mimo EU, je třeba nejdříve určit, jakým právem se bude tento vztah řídit, resp. zda existuje např. bilaterální mezinárodní smlouva, která zajišťuje sčítání dob pojištění a tím i zachování získaných nároků, příp. exportabilitu dávek. V opačném případě by mohlo být zjištěno, že doby pojištění získané v třetí zemi (tj. mimo EU) nelze započítat za dobu pojištění v jiném státě, což by ve svém důsledku mohlo znamenat nesplnění podmínek pro výplatu určité dávky.

3.3 Historický exkurz – úprava ochrany osobních údajů

Ochrana osobních údajů je imanentní součástí základního lidského práva na ochranu soukromí s možným přesahem do práva na ochranu listovního tajemství, což by samozřejmě záleželo na konkrétním případě.

Obecný výklad o genezi vývoje pojmu ochrany soukromí, který je v čase velmi proměnlivý^{171,172}, není předmětem této práce, proto se další text této práce věnuje toliko

nebyl dlouho realizován, zaveden byl až zákonem č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, který platil v letech 2013 – 2017.

¹⁷⁰Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 25.

¹⁷¹ Současný právní řád ČR neobsahuje legální definici pojmu práva na soukromí. Definování soukromí je závislé jednak na místě a čase, ale také na národnosti, kulturních hodnotách či společenském postavení. In: Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 58.

¹⁷² K pojmu soukromí se vyjádřil i ÚOOÚ ve svém stanovisku č. 6/2009, kde chápe soukromí jako „osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. In: Stanovisko č. 6/2009 - Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. Dostupné na https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf [stav ke dni 19.12.2017.].

ochraně osobních údajů v pracovněprávních vztazích, resp. přítomnosti mezinárodního prvku v nich.

Z hlediska klasifikace základních práv je právo na ochranu osobních údajů stejně jako obecné právo na soukromí právem s negativním statusem (*status negativus*), neboť tato práva lze chápat jako sféru osobní autonomie, do které veřejná moc nesmí zasahovat.

Pokud budeme uvažovat o zařazení práva na ochranu osobních údajů podle klasifikace metody právní úpravy do skupiny práva soukromého nebo veřejného, jde spíše o právo veřejné, neboť dle přístupu organické teorie mají veřejnoprávní povahu ty právní vztahy, v nichž je alespoň jeden ze subjektů orgánem veřejné moci.

Právo na ochranu osobních údajů, jakožto součást práva na soukromí, nelze považovat za právo absolutní, a tak musí být v souladu se zásadou proporcionality v rovnováze s dalšími základními právy. Za určitých podmínek lze proto přistoupit i k omezení práva na ochranu osobních údajů. Podle Ústavního soudu ČR lze k omezení přistoupit „za účelem ochrany základních práv jiných osob, anebo za účelem ochrany veřejného zájmu, který je v podobě principu či hodnoty obsažen v ústavním pořádku.“¹⁷³

3.3.1 Světová, evropská a unijní úroveň

S ohledem na vývoj moderní společnosti a s rozvojem a všudypřítomností rozličných technologií vznikla potřeba chránit nejen soukromí jednotlivce jako celek, ale postupem času vznikla nutnost poskytovat zvláštní ochranu samotnému zpracování osobních údajů. Současné možnosti zpracování osobních údajů jsou mnohonásobně rozsáhlejší a složitější, než jak bylo možné si je vůbec představit ještě před několika desítkami let.

Prvním celosvětově významným mezinárodním dokumentem proklamujícím právo na soukromí v moderních dějinách byla **Všeobecná deklarace lidských práv**¹⁷⁴, přijatá v San Franciscu v roce 1948 Valným shromážděním OSN¹⁷⁵. V roce 1966 přijalo Valné shromáždění OSN dvě již závazné mezinárodní smlouvy, a to **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a**

¹⁷³ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 18.12.2006, sp. zn. I. ÚS 321/06.

¹⁷⁴ Čl. 12 Všeobecné deklarace lidských práv (1948): „*Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence, ani útokům na svou čest a pověst. Každý má právo na zákonnou ochranu proti takovým zásahům nebo útokům.*“

¹⁷⁵ Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 6. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2011, s. 98.

kulturních právech. Tyto mezinárodní smlouvy lze považovat za „minimální obecný standard lidských práv.“¹⁷⁶ Oba pakty byly ratifikovány a publikovány ve Sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

Obdobně jako Všeobecná deklarace lidských práv a čl. 17 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech zaručovala pro evropský region v čl. 8 právo na respektování rodinného a soukromého života **Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod** z roku 1950 přijatá na poli Rady Evropy. Všeobecná deklarace lidských práv i obě výše uvedené mezinárodní smlouvy deklarovaly právo na ochranu soukromí obecně, nevyčleňovaly právo na ochranu osobních údajů do zvláštní kategorie.

Na procesu vyčlenění ochrany osobních údajů z obecné ochrany soukromí lze demonstrovat schopnost práva reagovat jako živá materie na vnější skutečnosti (globalizace, technologický pokrok) a vytvářet potřebné nové instituty.

Dne 28.01.1981 přijaly členské státy Rady Evropy **Úmluvu č. 108 o ochraně osob se zřetelem na automatizované zpracování osobních dat** (sdělení Ministerstva zahraničí č. 115/2001 Sb. m. s.), v níž byly prvně definovány pojmy jako osobní údaj, automatizované zpracování nebo správce, zároveň vymezila zvláštní skupiny údajů a stanovila zásady zpracování osobních údajů, nutnost osobní údaje zabezpečit a další hlediska týkající se automatizovaného zpracování.¹⁷⁷ Zde vytvořená *definice osobních údajů* jako jakékoliv informace týkající se identifikované nebo identifikovatelné osoby (subjektu údajů) přetrvala po obsahové stránce dodnes a nic na ní nemění ani nařízení GDPR. S ohledem na zaměření této práce je třeba upozornit na právní úpravu zabývající se přeshraničním zpracováním osobních údajů – tzv. tok údajů přes hranice (čl. 12 Úmluvy).

Obecně tedy mezi účastníky této úmluvy platí, že není možné pouze z důvodu ochrany soukromého života zapovědět nebo podrobit zvláštnímu povolení tok osobních údajů mezi účastníky této úmluvy. Na základě tohoto ustanovení byl tedy tok automatizovaně zpracovávaných osobních údajů mezi účastníky této úmluvy umožněn. Z tohoto pravidla však existují dvě výjimky: (i) v případě, že vnitrostátní právní řád obsahuje zvláštní úpravu určité kategorie osobních údajů a právní řád recipienta neobsahuje rovnocennou úpravu, a (ii) v případě zprostředkovaného přenosu osobních údajů na území třetího státu, kdy by docházelo k obcházení vnitrostátního právního řádu,

¹⁷⁶Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 6. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2011, s. 100.

¹⁷⁷ Viz k tomu blíže: Žůrek, J. Praktický průvodce GDPR. 1. vyd. Nakladatelství ANAG, 2017, s. 13.

z něhož osobní údaje pocházely. Úmluva č. 108 primárně řeší především úpravu toku osobních údajů mezi účastníky této úmluvy, pouze v případě předání osobních údajů do třetích států stanovuje předávajícímu státu povinnost ochrany standardu vnitrostátního právního řádu.

K úmluvě č. 108 byl vypracován Dodatkový protokol č. 1, jenž vstoupil v platnost dne 01.07.2004. Cílem Dodatkového protokolu byla reakce na zvýšení toku informací mezi subjekty údajů, jakož i zvýšené množství příhraničního předávání osobních údajů. Na základě čl. 1 Dodatkového protokolu č. 1 je každá smluvní strana povinna zřídit minimálně jeden nezávislý orgán dozoru odpovědný za dodržování příslušných opatření vnitrostátního práva s pravomocí vyšetřovat a zasahovat v důsledku porušení zásad týkajících se ochrany osobních údajů dle úmluvy č. 108.

S ohledem na otevření evropského (unijního) prostoru volnému pohybu osob, zboží a služeb (a s tím spojenému pohybu osobních údajů¹⁷⁸) nastala potřeba sjednotit pravidla pro zpracování osobních údajů a jejich předávání do jiných států, zároveň bylo třeba, aby přijímaná právní úprava reagovala na technologický vývoj. Vedle obecné úpravy norem primárního práva¹⁷⁹ zakotvující princip volného pohybu osobních údajů je zapotřebí zmínit dva legislativní akty s klíčovým významem pro tuto oblast.

Dne 24.10.1995 byla přijata **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 95/46/ES o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů**. Východiskem pro směrnici č. 95/46/ES byla do jisté míry i dříve přijatá úmluva č. 108, směrnice č. 95/46/ES nad rámec úpravy obsažené v úmluvě č. 108 obsahuje úpravu pro neautomatizované zpracování osobních údajů a předání osobních údajů nejen do států EU, ale i do třetích států. Směrnice č. 95/46/ES nestanovuje ze své povahy žádná práva a povinnosti subjektům vnitrostátního práva a je třeba ji transponovat do vnitrostátního právního řádu vhodným způsobem.

Směrnice č. 95/46/ES ve svém článku 29 zřizuje nezávislou pracovní skupinu pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním údajů („**WP 29**“) a upravuje organizační otázky této skupiny. Mezi hlavní úkoly WP 29 patří zejména posuzování veškerých otázek v souvislosti s národními předpisy provádějícími směrnici č. 95/46/ES za účelem jejich jednotného uplatňování či zaujímání stanoviska pro Komisi ohledně úrovně ochrany ve třetích zemích. V souvislosti s předáním osobních údajů do třetích zemí může

¹⁷⁸ Srov. čl. 8 odst. 1 Listiny základních práv EU a čl. 16 odst. 1 SFEU

¹⁷⁹ čl. 16 SFEU, čl. 8 Listina základních práv EU ve spojení s čl. 6 SES

Evropská komise na základě směrnice č. 95/46/ES přijmout rozhodnutí, a to postupem podle čl. 31 odst. 2 směrnice č. 95/46/ES, v němž konstatuje, že třetí země poskytují úroveň ochrany na základě svých národních předpisů, nebo svých mezinárodních závazků v kvalitě odpovídající ochraně osobních údajů stanovených ve směrnici č. 95/46/ES, čímž ve svém důsledku usnadní předávání osobních údajů do této třetí země.

S ohledem na zaměření této práce nelze opomenout ani právně nezávazný **Kodex ochrany osobních údajů zaměstnanců (1997)** vytvořený jako doporučení na poli Mezinárodní organizace práce. Působnost kodexu se vztahuje jak na veřejný, tak na soukromý sektor a vztahuje se na automatické i manuální zpracování osobních údajů. Doporučení zde uvedená odpovídají požadavkům směrnice č. 95/46/ES.¹⁸⁰

Další vývoj počítačové techniky, překotný rozvoj sociálních sítí a internetu s sebou přinesl další obtíže při aplikaci již v tomto ohledu poněkud zastaralých vnitrostátních předpisů. Na základě zkušeností se směrnicí č. 95/46/ES byla zvolena¹⁸¹ pro revizi právního rámce zpracování osobních údajů forma *nařízení*, která nevyžaduje žádnou transformaci do vnitrostátního práva. **Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/679 ze dne 27.04.2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice č. 95/46/ES** vstoupí v účinnost od 25.05.2018.¹⁸²

Evropský sbor pro ochranu osobních údajů nahradí WP 29, jak vyplývá z čl. 68 a násl. nařízení GDPR. Na rozdíl od WP 29 bude mít Evropský sbor pro ochranu osobních údajů právní subjektivitu a dozorové úřady budou v zásadě vázány jeho pokyny, doporučeními či osvědčenými postupy. Mimo to bude Evropský sbor pro ochranu osobních údajů nadán určitou rozhodovací pravomocí, a to v případě sporů mezi dozorovými úřady.¹⁸³

¹⁸⁰ International Labour Organization Code of practice on the protection of workers' personal data. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf [stav ke dni 19.12.2017]

¹⁸¹ V rámci diskusí došlo k rozdělení odborné veřejnosti do tří hlavních proudů, přičemž první z nich byl pro zachování současného stavu s upřesněním pravidel pro předávání osobních údajů, druhá skupina byla pro modernizaci směrnice 95/46/ES a konečně třetí, zvítězivší, skupina byla pro vypracování nařízení GDPR. In: Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 153-154.

¹⁸² Viz k tomu blíže: Žůrek, J. Praktický průvodce GDPR. 1. vyd. Nakladatelství ANAG, 2017, s. 16.

¹⁸³ Viz. čl. 65 an. a čl. 68 an. nařízení GDPR.

Nařízení GDPR je považováno za revoluční hned z několika důvodů, předně jde svým rozsahem o rozsáhlou úpravu ochrany práv osobních údajů čítající 173 článků recitálu a 99 článků nařízení GDPR, jde o nejkomplexnější a svým záběrem nejdetailnější právní úpravu této oblasti za posledních 20 let. Konečně nelze odhlédnout ani od formy tohoto právního předpisu – nařízení, neboť přijetí vybrané právní úpravy prostřednictvím nařízení předpokládá široký konsensus členských států při jeho schvalování. Z hlediska obsahu ochrany osobních údajů však nepřináší zásadní změny oproti stávající úpravě, jde sice o velmi podrobnou úpravu, i přesto však vyvolává tato právní úprava řadu interpretačních problémů, novinkou je zavedení pověřence pro ochranu osobních údajů a zavedení vysokých peněžních sankcí.

Pro úplnost je třeba doplnit, že tuto komplexní revizi právní úpravy ochrany zpracování osobních údajů nepředstavuje pouze nařízení GDPR, ale i další předpisy: (i) směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/680 pro oblast ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů příslušnými orgány za účelem prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů a (ii) směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/681 pro oblast používání údajů ze jmenné evidence cestujících (*Passanger Name Record*) pro prevenci, odhalování, vyšetřování a stíhání teroristických trestných činů a závažné trestné činnosti, (iii) aktuálně připravované e-Privacy nařízení, které nahradí současnou směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES ze dne 12.07.2002 o zpracování elektronických osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací ve znění pozdějších novel. Výše citované předpisy však nespádají svojí působností do předmětu této práce.

3.3.2 Vývoj a stav právní úpravy v České republice

V prostředí ČR začala být ochrana osobních údajů při jejich zpracování samostatně řešena až přijetím **zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech**, podle názvu zákona je zřejmé, že šlo pouze o úpravu zpracování osobních údajů v informačních systémech. K tomuto zákonu nebyly však nikdy zřízeny předpokládané orgány dozoru. Tento zákon reagoval na tehdejší ústavní zákon č. 23/1991 Sb., kterým se do tedy československého právního řádu prvně uvozovala LZPS. S ohledem na ústavní vývoj ČR bylo třeba znovu zajistit LZPS postavení ústavního zákona, a to na

základě usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LZPS jako součásti ústavního pořádku ČR¹⁸⁴.

Tento zákon představoval především vnitrostátní právní úpravu, nijak se nezabýval otázkou přenosu osobních údajů do zahraničí. Mezi lety 1992 a 2000 představoval jediný právní předpis zabývající se ochranou osobních údajů (v této době nebyla ČR vázána ještě ani úmluvou č. 108, viz výše). Pokud tedy v této době nastala potřeba přenosu osobních údajů do zahraničí, chyběla zde relevantní právní úprava (neboť domácí právní úprava ochrany osobních údajů se omezovala pouze na vnitrostátní úpravu automatizovaného zpracování osobních údajů v informačních systémech), bylo třeba vyjít z Ústavy ČR, která stanoví v čl. 2 jednak zásadu enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí (čl. 2 odst. 3 Ústavy ČR) a jednak zásadu legální licence (čl. 2 odst. 3 Ústavy ČR). Předně je třeba se zamyslet nad tím, zda úprava ochrany osobních údajů představuje úpravu veřejnoprávní, či soukromoprávní. Z výše uvedených principů, jimiž je LZPS i Ústava ČR vedena, je třeba zvolit zásadu enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí, státní moc lze uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon. Vzhledem k tomu, že výše citovaný zákon č. 256/1992 Sb. vůbec žádnou úpravu ve vztahu k jakémukoliv předávání osobních údajů do zahraničí neobsahoval, nebyla dána pravomoc státních orgánů předávat tyto informace do zahraničí. S ohledem na hraniční charakter norem ochrany osobních údajů z hlediska soukromého a veřejného práva nelze ani vyloučit, že by bylo bývalo možné mezi soukromoprávními subjekty postupovat na základě zásady legální licence tedy, že každý může činit, co není zákonem zakázáno.

Až do roku 2000 neměla ČR v oblasti ochrany osobních údajů plnohodnotný zákon, který by prováděl čl. 10 odst. 3 LZPS na zákonné úrovni, existoval zde pouze zákon č. 256/1992 Sb., který se zaměřoval pouze na dílčí úpravu ochrany osobních údajů v informačních systémech, jak uvedeno výše.

Plnohodnotnou právní úpravu ochrany osobních údajů představuje v českém právním prostředí až **zákon o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů**, na základě kterého byl zřízen ÚOOÚ jako dozorový úřad nad dodržováním povinností stanovených při zpracování osobních údajů. ZOOÚ byl v souvislosti se vstupem ČR do EU (2004) novelizován v souvislosti s nutností transpozice směrnice č. 95/45/ES.

¹⁸⁴ Srov. zákon č. 23/1991 Sb. je nadále součástí právním řádu ČR, avšak s právní silou zákona, nikoliv ústavního zákona).

V této souvislosti nelze opomenout provázání národního právního řádu s mezinárodní úrovní, na základě sdělení Ministerstva zahraničí č. 115/2001 Sb. m. s. se součástí právního řádu ČR stala rovněž úmluva č. 108, přijatá v rámci Rady Evropy. Blíže o úmluvě č. 108 odkazují na oddíl 3.3.1 této práce.

ZOOÚ počítá s právní úpravou předávání osobních údajů do zahraničí, v této souvislosti byla ze strany ÚOOÚ vydána celá řada stanovisek a doporučení, a to i s obsahem přímo korespondujícím se zkoumanou materií, tedy předávání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí. O této problematice je blíže pojednáno v kapitole 10 této práce.

Nařízení GDPR přijaté na úrovni EU bude mít přímý účinek na vnitrostátní právní řády, jak bylo popsáno v oddílu 3.3.1 této práce. Ke dni účinnosti nařízení GDPR se stane ZOOÚ obsolentním v rozsahu, ve kterém převezme úpravu těchto vztahů nařízením GDPR. V některých dílčích aspektech samo nařízení GDPR předpokládá, že bude doplněno předpisem na vnitrostátní úrovni, který doplní nařízení GDPR. Mimo úpravu dílčích aspektů GDPR by měl nový předpis obsahovat rovněž transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/680 pro oblast prevence, vyšetřování, odhalování či stíhání trestných činů nebo výkonu trestů.

Je třeba si uvědomit zajímavý aspekt důsledku pozbytí faktické účinnosti ZOOÚ. Nově přijímaný právní předpis o zpracování osobních údajů, který nahradí ZOOÚ, by měl především transponovat směrnici Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/680 a některé aspekty nařízení GDPR, pokud to úprava nařízením GDPR připouští. Nový předpis o ochraně osobních údajů je aktuálně projednáván v Poslanecké sněmovně ČR.

V souvislosti s dopadem nařízení GDPR na vnitrostátní právní úpravu a přípravou nového právního předpisu nahrazujícího ZOOÚ, je vhodné se zamyslet nad možným dopadem, pokud by zákon nahrazující ZOOÚ nebyl přijat, resp. nevstoupil v účinnost ke dni 25.05.2018. Do doby než by byl přijat nový zákon, nahrazující ZOOÚ, by bylo možné aplikovat stávající ZOOÚ v rozsahu, v jakém nebyl nahrazen nařízením GDPR (v ostatních ustanoveních se stane ZOOÚ v důsledku účinnosti nařízení GDPR obsolentní). V řadě ustanovení, kde nařízení GDPR umožňuje odchýlnou úpravu na základě vnitrostátního předpisu a úprava ZOOÚ by chyběla, by se uplatňovala až do doby přijetí nového zákona nahrazujícího ZOOÚ „*defaultní*“ úprava nařízením GDPR. V tomto případě by chyběla pouze transpozice směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2016/680, která je závazná pro každý členský stát, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům.

Pro úplný výčet předpisů představující legislativní rámec mající vliv na ochranu osobních údajů je třeba zmínit i zákon č. 181/2014 Sb., o kybernetické bezpečnosti a o změně souvisejících zákonů. Pro účely této práce však není tato úprava rozhodná.

4 Přehled pramenů práva

Východiskem pro další výklad je kritérium pramene práva ve formálním smyslu. Pramenem práva ve formálním smyslu se rozumí pouze taková pravidla chování, která mají státem (resp. společenstvím států) uznávanou formu pramene práva a jsou považována za právní normy.¹⁸⁵ Prameny práva lze třídit podle různých kritérií, zejména podle právní síly, podle charakteru původu pramenů práva (institucionální členění pramenů práva) či podle jednotlivých právních odvětví.

Z **pohledu institucionálního členění** pramenů práva v českém právním řádu lze třídit prameny práva platné v ČR dle následujících systematiky: (i) unijní právo, (ii) mezinárodní právo veřejné a (iii) vnitrostátní právo. Právním základem pro toto členění je pozitivní úprava obsažená v Ústavě ČR, která v čl. 10 stanoví, že součástí právního řádu ČR jsou všechny vyhlášené mezinárodní smlouvy, jimiž je ČR vázána a k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas. Dále na základě čl. 10a Ústavy ČR je založena pravomoc delegovat mezinárodní smlouvou některé pravomoci orgánů ČR na mezinárodní organizaci nebo instituci, čímž je fakticky začleněno unijní právo do právního řádu ČR. Pro ucelený výčet systematiky členění pramenů práva nelze opomenout ani zákonodárství ČR, jakožto samostatného svrchovaného státu.

Prameny vnitrostátního práva jsou dále **vnitřně diferencovány podle své právní síly** na ústavní zákony, zákony a podzákoné normy. Za účelem poskytnutí komplexního přehledu pramenů práva zkoumané problematiky je věnován jeden z oddílů této kapitoly právě rozdělení pramenů práva **podle jednotlivých právních oborů**. S ohledem na mnohost pramenů práva v jednotlivých právních oblastech je tento přehled omezen toliko na pozitivní právní úpravu zkoumané právní materie.

¹⁸⁵ Viz k tomu blíže: Gerloch, A. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 71

4.1 Institucionální členění pramenů práva

4.1.1 Prameny práva EU

Z povahy věci je právní řád EU, právním systémem *sui generis*, neboť nejde ze své povahy o mezinárodní právo, přestože právní systém EU je založen na mezinárodních smlouvách, nelze její vnitřní vztahy (mezi členskými státy) označit za součást mezinárodního či vnitrostátního práva¹⁸⁶. Důvod, proč uvádím právo EU na prvním místě, je ten, že pro zkoumanou problematiku má v současné době unijní úprava rozhodující význam.

Systematika pramenů práva EU je nejčastěji vnitřně členěna na právo (i) primární, (ii) sekundární a (iii) terciální¹⁸⁷. Významným specifikem unijního práva je úloha SDEU, který zajišťuje autoritativní a autonomní interpretaci, která je nezávislá na terminologii a interpretaci užívané jednotlivými členskými státy, ačkoliv soudní rozhodnutí jsou právně závazná pouze pro své adresáty. Tato práce sice neobsahuje kapitolu, která by se uceleně zabývala relevantní judikaturou SDEU, judikatura SDEU je však citována v co možná nejširší míře jednak pro ilustraci zkoumaných právních vztahů, jednak jako důkaz, že zkoumaná problematika představuje materii hojně řešenou v praxi.

Pro úplnost je třeba dodat, že členské státy EU používají pro naplňování cílů v oblasti zkoumané právní problematiky vedle instrumentů typických pro unijní právo nástroje mezinárodního práva veřejného – zejména mnohostranné mezinárodní smlouvy, k nimž přistupují členské státy samostatně, nebo se jejich stranou vedle třetích zemí stává EU¹⁸⁸ jako celek.

4.1.1.1 Primární právo EU

Primárním právem se rozumí zakládací smlouvy ES a akty, které je doplňují a mění – jde především o SEU¹⁸⁹ a SFEU. Tyto právní normy se vyznačují přímou použitelností a přímým účinkem. Primární právo tvoří v rámci systému unijního práva hierarchicky

¹⁸⁶ Viz k tomu blíže: Boguszak, J., Čapek, K., Gerloch, A.: Teorie práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 100.

¹⁸⁷ V současnosti je tento pramen práva *de facto* obsolentní kategorií, neboť v důsledku pokračující integrace, plně převzalo tuto roli sekundární právo. In: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 40.

¹⁸⁸ Evropská unie se takto stala členem Haagské konference mezinárodního práva soukromého.

¹⁸⁹ Na základě čl. 6 odst. 1 SEU je Listina základních práv EU považována za součást primárního práva.

nadřazený systém, který představuje základnu pro další legislativní činnost orgánů EU a tvoří korektiv obsahu jiných pramenů práva unijního práva.

V primárním právu je zakotveno právo volného pohybu osob – pracovníků vč. zajištění odpovídajících práv v oblasti práva sociálního zabezpečení s vyloučením diskriminace na základě státní příslušnosti¹⁹⁰, resp. bydliště¹⁹¹. S právem volného pohybu osob – pracovníků souvisí byť nepřímou ochranou osobních údajů¹⁹².

4.1.1.2 Sekundární právo EU

Sekundární právo, které představuje nejobjemnější část materie unijního práva, je vydáváno na základě primárního práva, z hlediska hierarchie právních předpisů jde o akty nižší právní síly než je primární právo. Sekundární právo je dále diferencováno na jednotlivé prameny práva ve smyslu čl. 288 SFEU, kritériem pro toto dělení je míra závaznosti právního aktu. O jednotlivých formách sekundárního práva – nařízeních, směrnicích, doporučeních a stanoviscích – bylo již pojednáno v sekci 1.2 této práce. Těžištěm právní úpravy zkoumané problematiky na tomto úseku jsou především nařízení a směrnice.

Je třeba mít na paměti, že pro zkoumaná právní odvětví jsou aplikovány na úrovni EU odlišné přístupy k regulaci právní úpravy¹⁹³. Evropské sociální právo se obecně vyznačuje sledováním dvou základních směrů – (i) harmonizace a (ii) konvergence. Přestože následující případy platí ve většině případů, je třeba si uvědomit, že právo je živou materií, která se neustále vyvíjí, a proto nelze říci, že by tato pravidla platila bezvýjimečně a že nedochází ke stírání rozdílů mezi oběma přístupy, jak ostatně vyplývá z dalšího textu.

Při **harmonizaci** unijní právo přímo ovlivňuje obsah národních právních řádů pomocí právních instrumentů, které v sobě nesou prvky povinnosti, v tomto případě jsou

¹⁹⁰Soudní dvůr Evropské unie dovedl v rozsudku C- 214/94 ve věci *Boukhalfa v. Spolková republika Německo*, že zákaz diskriminace z důvodu státní příslušnosti se poskytuje i v případech, kdy občan EU trvale plní pracovní povinnosti ve třetí zemi.

¹⁹¹ Čl. 18; čl. 45 a čl. 48 SFEU. S touto úpravou koresponduje rovněž čl. 27-34, 45 Listiny základních práv EU.

¹⁹² Dle čl. 16 SFEU. S touto úpravou koresponduje rovněž čl. 8 odst. 1 Listiny základních práv EU.

¹⁹³ Odlišný přístup k právní úpravě je odůvodněn především hlavními zásadami uznávanými v unijním právu, tj. zásadou subsidiarity a zásadou proporcionality. Viz k tomu blíže: Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 47 an.

přijímána buď *nařízením*, či *směrnice*. Tato forma přichází v úvahu právě **v oblasti pracovního práva**.

Pro oblast práva sociálního zabezpečení právní akty EU zpravidla neukládají členským státům povinnost harmonizovat systémy sociální ochrany. V těchto případech se jeví jako dostatečným přístupem postup tzv. sblížení (**konvergence**) politik a národních systémů, v jehož legislativní technice se nevyskytují právní nástroje, které v sobě nesou prvek povinnosti. V této oblasti jsou nejčastěji přijímána *doporučení*. V souvislosti s právem sociálního zabezpečení je třeba rovněž zmínit pojem **koordinace**. Koordinace sociálních systémů je nezbytná především pro zajištění svobody pohybu osob; kdyby jí nebylo, odlišnosti jednotlivých systémů sociálního zabezpečení v různých členských státech by mohly způsobit, že v důsledku odchodu osoby z jedné země do druhé by došlo ke ztrátě již nabytých práv a nároků, které jí vznikly za pobytu v první zemi, proto je třeba na tyto skutečnosti reagovat prostřednictvím adekvátní právní úpravy.¹⁹⁴

Klíčovou část zkoumané právní problematiky tvoří právě ty oblasti, které jsou na úrovni EU řešeny komplexně – prostřednictvím *nařízením*. Úpravu obsaženou v nařízeních není třeba žádným způsobem transformovat do vnitrostátního práva.

Klíčovou právní úpravou na poli unijního práva optikou **pracovního práva** jsou **nařízení Řím I**¹⁹⁵, **Řím II**¹⁹⁶ a **Brusel I**¹⁹⁷, resp. **Brusel I bis**¹⁹⁸. Normy obsažené ve výše uvedených nařízeních obsahují unifikovanou úpravu mezinárodního práva soukromého, nejde však o přímé normy (viz k tomu blíže oddíl 2.5 této práce), ale o normy kolizní (viz k tomu blíže oddíl 2.4 této práce). Výsledkem této úpravy proto nejsou unifikované věcné řešení např. rozhodného práva v případě pracovní smlouvy, ale unifikace postupu (kolizní normy), jak má být rozhodné právo určeno.

V důsledku přijetí výše citovaných nařízením se stávají ustanovení vnitrostátní právní úpravy částečně obsolentní a jsou dále využitelná pouze tehdy, pokud to jejich časová působnost dovolí, případně ve vztahu k třetím zemím, nejsou-li tyto právní vztahy řešeny na základě mezinárodních smluv. K otázkám intertemporálních ustanovení mezi výše

¹⁹⁴Viz k tomu blíže: Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, s. 48 an.

¹⁹⁵ Nařízení Řím I se použije od 17. prosince 2009 (čl. 29 Řím I).

¹⁹⁶ Nařízení Řím II se použije se ode dne 11. ledna 2009 (čl. 32 Řím II).

¹⁹⁷ Nařízení Brusel I vstoupilo v platnost dnem 1. března 2002 (čl. 76 Brusel I).

¹⁹⁸ Nařízení Brusel I bis se použije ode dne 10. ledna 2015 (čl. 81 Brusel I bis).

uvedenými nařízeními (resp. jejich předchůdci **Římskou**¹⁹⁹ a **Bruselskou úmluvou**²⁰⁰), případně jejich časovou kolizí s vnitrostátní právní úpravou, odkazují níže na část týkající se terciálních pramenů práva (viz oddíl 4.1.1.3. této práce).

Z pohledu **práva sociálního zabezpečení** je právní úprava především zajištěna v **koordinačních nařízeních č. 883/2004**²⁰¹ a **č. 987/2009** ve znění nařízení č. 465/2012, která nahradila od 01.05.2010 v prostoru EU předchozí právní úpravu **nařízením č. 1408/71 a č. 574/72.**

Osobní rozsah nařízení (čl. 2 nařízení č. 883/2004) se vztahuje na občany členských států EU, apatridy a uprchlíky bydlící v členských státech EU včetně jejich rodinných příslušníků bez ohledu na jejich státní příslušnost. **Věcný rozsah** nařízení je stanoven v článku 3 odst. 1 nařízení č. 883/2004. Pro účely této práce jsou významné především následující dávky: *dávky v nemoci, dávky v mateřství a rovnocenné otcovské dávky, pozůstalostní dávky, dávky v invaliditě, pohřebné a rodinné dávky.* Přesný výčet dávek sociálního zabezpečení v této oblasti neexistuje, a to i z důvodu rozmanitosti jednotlivých právních úprav členských států. Z judikatury SDEU nicméně vyplývá, že okruh dávek, na které se koordinační nařízení vztahuje, lze určit z prvků, ze kterých se jednotlivé dávky skládají, z účelu pro který se dávka poskytuje, nebo z podmínek, za kterých nárok na dávku vzniká. Ve srovnání s českou právní úpravou, nejsou dávky

¹⁹⁹ ČR podepsala v souvislosti se členstvím v EU Římskou úmluvu v dubnu 2005 a její stranou se stala od 01.07.2006 na základě Úmluvy o přistoupení k Římské úmluvě a k jejímu Prvnímu a Druhému protokolu o jejím výkladu SDEU (č. 64/2006 Sb. m. s.).

²⁰⁰ Bruselská úmluva je mezinárodní úmluvou, která zavazuje výlučně své signatáře. Není aktem ani pramenem unijního práva, a není tudíž závazná pro ČR, protože ta se nikdy stranou Bruselské úmluvy nestala. Smlouva o přistoupení ČR k EU neobsahuje závazek ČR k Bruselské úmluvě přistoupit. Ačkoliv se Bruselská úmluva na ČR nevztahuje, její obsah je pro ČR fakticky závazný prostřednictvím úpravy obsažené v citovaném nařízení Brusel I.

²⁰¹ Nařízení č. 883/2004 se neuplatní na případy poskytování dávek pro osoby se zdravotním postižením, neboť nejde o dávky explicitně vyjmenované v čl. 3 tohoto nařízení. Přestože tyto dávky nejsou předmětem koordinačního nařízení, mají občané členských států a jejich rodinní příslušníci nárok na výplatu peněžité dávky a vydání průkazu osoby se zdravotním postižením, kterým tento nárok vyplývá z nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, které stanoví základní pravidlo nakládání se všemi pracovníky EU (čl. 7 odst. 2 nařízení č. 492/2011). Na úrovni českého právního řádu je tato úprava garantována v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů. Ust. §§ 29 a 30 zák. č. 329/2011 Sb. upravuje posuzování neodůvodněné zátěže systému týkajícího se dávek pro osoby se zdravotním postižením, kteří jsou občany EU nebo jejich rodinnými příslušníky, kteří jsou hlášeni k přechodnému pobytu.

členěny podle jednotlivých systémů na dávky sociálního pojištění, sociální podpory a sociální pomoci.

Na tomto místě je vhodné dále upozornit na skutečnost, že v případě této právní úpravy s ohledem na její významnost se stírá charakter unijního a mezinárodního práva. Od 01.04.2012 přistoupilo k aplikaci nových koordinačních nařízení Švýcarsko; od 01.06.2012 přistoupily k aplikaci země EHP – Norsko, Island, Lichtenštejnsko. Od 01.01.2011 je platné **nařízení č. 1231/2010**, kterým se rozšiřuje personální působnost nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009 na státní příslušníky třetích zemí migrující v rámci EU²⁰², na které se tato nařízení dosud nevztahovala pouze z důvodu jejich státní příslušnosti.

Nařízení č. 1231/2010 se neaplikuje ve vztahu k Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku, Švýcarsku, Dánsku a Velké Británii. Na občany třetích zemí migrující např. do/z Velké Británie, se i nadále po 01.06.2012 vztahuje **nařízení č. 859/2003**, kterým se rozšiřuje působnost původních koordinačních nařízení č. 1408/71 a nařízení č. 574/72 na příslušníky třetích zemí.

S ohledem na propojení pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na unijní úrovni v tzv. *sociální právo EU* lze v řadě předpisů výše zmiňovaných v souvislosti s pracovním právem nalézt normy vztahující se k úpravě práva sociálního zabezpečení. **Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie** (nově kodifikované znění původního nařízení Rady (EHS) č. 1612/68), stanoví v čl. 7 odst. 2 základní pravidlo rovnosti nakládání se všemi pracovníky v EU zaměstnanými na území jiného členského státu. Předmětné ustanovení explicitně upravuje nárok na požívání stejných sociálních výhod, jaké náleží příslušníkům tohoto členského státu.

Z hlediska **práva na ochranu osobních údajů** je těžištěm jejich úpravy s přímou použitelností **nařízení GDPR**, které vstoupí v účinnost 25.05.2018 a nahradí v této oblasti

²⁰²Vedle výše uvedeného nařízení č. 1231/2010 obsahuje požadavek rovného zacházení s osobami, jež jsou státními příslušníky třetích zemí, převedenými v rámci společnosti rovněž i čl. 18 odst. 2 písm. c) směrnice 2014/66/EU. V důsledku implementace uvedené směrnice došlo v českém právním řádu k novelizaci zákona o státní sociální podpoře (zák. č. 117/1995 Sb.), zákona o sociálně-právní ochraně dětí (zák. č. 359/1999 Sb.) a zákona o sociálních službách (zák. č. 108/2006 Sb.). Uvedená novelizace provedená zákonem č. 222/2017 Sb. rozšířila okruh oprávněných osob ve vztahu k nároku na pohřebné, přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek na úhradu potřeb dítěte a příspěvek na péči.

dosavadní úpravu směrnice č. 95/46/ES. Nařízení GDPR nepředstavuje jedinou regulaci zkoumané problematiky – aktuálně je připravováno e-Privacy nařízení, které nahradí současnou směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES o zpracování elektronických osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací ve znění pozdějších novel.

Klíčovou právní úpravu kolizních norem v pracovněprávní problematice nalezneme zejména v následujících *směrnicích EU*, které byly transponovány do českého právního řádu:

- **směrnice Rady č. 91/533/ES** o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES** o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb;
- **směrnice Rady č. 2000/43/ES**, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ;
- **směrnice Rady č. 2000/78/ES**, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání;
- **směrnice Rady č. 2003/8/ES** o zlepšení přístupu ke spravedlnosti v přeshraničních sporech stanovením minimálních společných pravidel pro právní pomoc v těchto sporech;
- **směrnice Rady č. 2003/72/ES**, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců;
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2006/54/ES** o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání;
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/52/ES** o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech;
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2008/94/ES** o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele; a
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2009/38/ES** o zřízení evropské rady zaměstnanců, nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství.

Problematika práva sociálního zabezpečení není téměř regulována formou směrnic s ohledem na to, že unijní právo ve vztahu k právu sociálního zabezpečení spíše nepoužívá harmonizační přístup, ale unijní úprava je v této oblasti založena na metodě konvergence (sbližování) a koordinace. Výjimkou z výše uvedeného pravidla představují následující směrnice:

- **směrnice Rady č. 79/7/EHS** o postupném zavádění zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení;
- **směrnice Rady č. 2003/109/ES** o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, která stanoví právo na rovné zacházení mimo jiné i v oblasti sociálního zabezpečení, sociální podpory a sociální ochrany;
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38/ES** o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států;
- **směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/66/EU** o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí na základě převedení v rámci společnosti²⁰³.

V oblasti **práva na ochranu osobních údajů** lze hovořit s ohledem na využívané metody regulace o harmonizaci právní úpravy. Těžiště právní úpravy představuje **směrnice č. 95/46/ES**, jejíž požadavky byly implementovány na národní úrovni do ZOOÚ. Předmětná směrnice č. 95/46/ES bude s účinností od 25.05.2018 nahrazena **nařízením GDPR**.

Na způsobu legislativní techniky regulace ochrany osobních údajů lze jednoduše ilustrovat unifikační tendence směřující k přijetí jednotné hmotněprávní úpravy²⁰⁴, kdy je právní materie původně upravená ve *směrnících* nahrazována *nařízeními*.

²⁰³Touto úpravou byl dále rozšířen požadavek na rovné zacházení v oblasti sociálního zabezpečení v oblastech definovaných nařízením č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a na základě nařízení č. 1231/2010 ve vztahu ke státním příslušníkům ze třetích zemí, kteří jsou převedeni do členských zemí EU k výkonu práce.

²⁰⁴ Obdobně je řešena i právní regulace ochrany osobních údajů v odvětví elektronických komunikací. Kdy aktuálně platná směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/58/ES ze dne 12.07.2002 o zpracování elektronických osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací ve znění pozdějších novel, bude nahrazena v současné době připravovaným e-Privacy nařízením.

4.1.1.3 Terciální právo EU

Obsahem *terciálního práva* jsou mezinárodní smlouvy, které byly mezi členskými zeměmi uzavírány za účelem plnění cílů, pro které v dané době neexistoval legislativní podklad. Tyto právní normy byly pak přijímány jako klasické mezinárodní smlouvy – např. **Římská úmluva**, Bruselská úmluva. Vzhledem k tomu, že pro mezinárodní smlouvy neplatí principy přednosti a přímé použitelnosti, jejich přijímání je předmětem ratifikačního procesu. S ohledem na skutečnost, že nejde primárně o pramen unijního práva, nebyla pak ani automaticky založena pravomoc SDEU²⁰⁵.

V současnosti představuje tento pramen práva spíše historický relikv s mnohdy obsoletními právními normami, neboť v důsledku pokračující integrace převzalo jeho roli sekundární právo. Mezinárodní smlouvy přijaté v rámci terciálního práva, jako např. Římská úmluva, nebo Bruselská úmluva si ponechávají určitou relevanci, a to (i) jednak s ohledem na rozsáhlý aparát soudních rozhodnutí, který je i nadále relevantní, neboť příslušná nařízení (Řím I a Brusel I (bis)), která tyto právní úpravy nahradila, na úpravu těchto mezinárodních smluv kontinuálně navazují; a (ii) jednak z důvodu časové působnosti nových nařízení, které nepůsobí retroaktivně; a proto by právní úprava Římské úmluvy mohla být v kontextu pracovního práva nadále aktuální²⁰⁶.

4.1.2 Prameny mezinárodního práva veřejného

Základním rozdělením právních vztahů je právo mezinárodní a právo vnitrostátní (národní). K vymezení vzájemného vztahu těchto dvou systémů přistupuje teoreticko-právní nauka dvěma způsoby – na základě dualistického nebo monistického pojetí. Mezinárodní právo je založeno na zásadě svrchované rovnosti, která vychází ze suverenity jednotlivých států, a upravuje vztahy mezi suverénními státy a jimi vytvářenými

²⁰⁵ V těchto případech může být pravomoc SDEU přenášena na základě zvláštních protokolů, které rovněž podléhají ratifikačnímu procesu členskými státy.

²⁰⁶ S ohledem na časovou působnost nařízení Řím I (které nepůsobí retroaktivně a vstoupilo v účinnost dne 17.12.2009) a s ohledem na skutečnost, že pracovní poměry trvající více let nejsou nijak výjimečnou záležitostí, je třeba Římskou úmluvu v kontextu pracovněprávních záležitostí i nadále reflektovat. Viz k tomu blíže: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 60.

mezinárodními organizacemi.²⁰⁷ Prameny mezinárodního práva jsou obyčejové právo a mezinárodní smlouvy (bilaterální, multilaterální).²⁰⁸

Přehled právních instrumentů přijímaných na půdě mezinárodních organizací, jakými jsou např. OSN, Mezinárodní organizace práce či na regionální úrovni Rada Evropy²⁰⁹, byl poskytnut v rámci historického exkurzu do zkoumaných právních odvětví (viz kapitola č. 3 této práce). Tyto mezinárodní smlouvy však (až na výjimky) neřeší explicitně vztahy s mezinárodním prvkem formou kolizních či přímých norem, ale obsahují zejména imperativ zákazu diskriminace, zakotvují právo na odměnu za vykonanou práci, či právo na sociální zabezpečení. Těžištěm právní úpravy mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích tak na úrovni mezinárodního práva veřejného tvoří spíše úprava bilaterálních mezinárodních smluv z **oblasti práva sociálního zabezpečení**.²¹⁰

Bilaterální mezinárodní smlouvy upravují příslušné nároky státních příslušníků daných států – příkladem uveďme mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení mezi ČR a Spojenými státy americkými, č. 85/2008 Sb. m. s., či v minulosti velmi diskutovanou mezinárodní smlouvu o sociálním zabezpečení č. 228/1993 Sb. uzavřenou mezi ČR a Slovenskou republikou²¹¹.

²⁰⁷ Idea svrchované rovnosti států a jejich suverenita na poli mezinárodního práva veřejného se odráží v požadavku transformace mezinárodní normy do vnitrostátního práva.

²⁰⁸ Viz k tomu blíže: Viz k tomu blíže: Gerloch, A. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. s. 121.

²⁰⁹ Výjimku v oblasti ochrany osobních údajů představuje úmluva č. 108, která ve svém ustanovení zakládá podmínky pro tok osobních údajů do zahraničí. Nicméně ani v této úpravě nelze hovořit o komplexní úpravě této problematiky.

²¹⁰ Přehled dvoustranných smluv o sociálním zabezpečení sjednaných Českou republikou dostupný zde: <https://www.cssz.cz/cz/mezinarodni-smlouvy/smlouvy-uzavrene-cr/prehled-smluv.htm> [stav ke dni 18.08.2018].

²¹¹ Otázka výpočtu výše starobního důchodu občanů tehdejší ČSFR byla opakovaně předmětem řízení před Ústavním soudem ČR. Ústavní soud ČR dovedl s odkazem na svá rozhodnutí sp. zn. II. ÚS 405/02, sp. zn. III. ÚS 252/04 a sp. zn. Pl. ÚS 4/06, tedy že „Česká republika a Slovenská republika vznikly k 1. 1. 1993 rozdělením společného československého státu. Tento společný stát charakterizoval jednotný systém důchodového pojištění. Z hlediska tehdejšího práva bylo právně irelevantní, ve které části československého státu občan byl zaměstnán, resp. kde měl sídlo jeho zaměstnavatel.“ a vzhledem k této skutečnosti, není proto možné, aby stěžovatelka byla, proti jiným občanům ČR, diskriminována jen v důsledku specifické okolnosti, mající svůj původ v zániku tehdejší ČSFR. Ústavní soud ČR se rovněž vypořádal s otázkou aplikační přednosti kolizního nařízení č. 1408/71, když konstatoval, že v důsledku rozpadu ČSFR, nastala pro občany nově vzniklých států natolik specifická situace v oblasti systému sociálního zabezpečení, že je třeba

4.1.3 Vnitrostátní prameny práva

Přestože je tento oddíl věnován vnitrostátním pramenům práva, nelze začít jinak než konstatováním, že se přistoupení ČR k EU ke dni 01.04.2004 výrazně odrazilo v národní úpravě (resp. v právní úpravě zkoumané problematiky soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem). Hierarchie právních norem vnitrostátního práva bývá vedle jiných kritérií členěna podle právní síly (tj. podle aplikační přednosti právních předpisů) na ústavní zákony, zákony a podzákoné normy.

Pro zkoumanou problematiku mají význam všechny výše jmenované kategorie normativních právních aktů. Na základě právních norem s nejvyšší právní silou – ústavních zákonů – je vymezen právní rámec jak pro aplikační přednost vyhlášených mezinárodních smluv před zákonem, k jejichž ratifikaci dal souhlas Parlament ČR, tak pro postoupení některých pravomocí orgánů ČR na mezinárodní organizace či instituce, čímž bylo začleněno unijní právo do právního pořádku ČR. V důsledku včlenění unijního práva, které má aplikační přednost před normami vnitrostátního práva stejně jako před normami mezinárodního práva, a dále v důsledku aplikační přednosti mezinárodních smluv před zákonem došlo k zúžení působnosti vnitrostátního práva.

Nejvýznamnějším pramenem z hlediska právní síly jsou *ústavní zákony*. Na základě čl. 3 a taxativního výčtu v čl. 112 Ústavy ČR vyplývá, že součástí předpisů tvořících ústavní pořádek je LZPS, čímž je LZPS propůjčena právní síla ústavního zákona.

LZPS v řadě svých článků obsahuje úpravu práv a svobod, které jsou zásadní pro postavení účastníků pracovního procesu. Než bude přistoupeno k rozboru konkrétních ustanovení týkajících se zkoumané problematiky, je třeba upozornit na dikci jednotlivých norem se zaměřením na způsob určení adresáta normy, zda jde o právo garantované „každému“ či „občanům“. V rámci obecných požadavků na výklad norem LZPS je třeba si uvědomit samotný charakter jednotlivých práv a svobod. Hospodářská a sociální práva, jak o nich bude hovořeno níže, vychází ze zásady *statutu positivu*, kdy má stát povinnost poskytovat určitá plnění, některých práv taxativně vymezených v čl. 41 odst. 1 LZPS se lze však domáhat pouze v rozsahu prováděcích zákonů.

v souladu se zněním nařízení č. 1408/71 uplatnit výjimku z aplikace nařízení č. 1408/71, stanovenou v čl. 46 odst. 4 ve spojení s čl. 6 nařízení, pokud „dosavadní úmluvy o sociálním zabezpečení, uzavřené mezi členskými státy, poskytují vyšší standard než který vyplývá z nařízení, a je tak dána výjimka z aplikační přednosti nařízení č. 1408/71. Viz k tomu blíže IV. ÚS 228/06, sp. zn. II. ÚS 433/98, I. ÚS 1375/07.

V obecných ustanoveních LZPS je stanoveno, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (čl. 3 LZPS). Základ úpravy ochrany osobních údajů je položen v čl. 10 odst. 3 LZPS. Těžiště úpravy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na ústavní úrovni spočívá především v hlavě čtvrté LZPS, která se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. Zde je obsaženo obecné právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a také právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.²¹² Základ pro právo sociálního zabezpečení představuje především právo na starobní, invalidní a pozůstalostní důchod a právo na sociální pomoc. Znění LZPS připouští v některých případech možnost pro odchylnou úpravu pro cizince, resp. pro občany^{213, 214}.

Vzhledem k zaměření této práce lze mezinárodní prvek v (i) pracovněprávních vztazích nalézt v platné právní úpravě kolizních norem **ZMPS**²¹⁵, dílčí úpravu věcných norem s mezinárodním prvkem lze nalézt v **ZOZ**, v **ZP**, nebo v **zák. č. 150/2017 Sb. o zahraniční službě a o změně některých zákonů**. (ii) Právní úprava práva sociálního zabezpečení se zaměřením na věcnou (nikoliv kolizní) úpravu právních vztahů s

²¹² Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 59.

²¹³ K právům garantovaným občanům, si je třeba v souvislosti se vstupem ČR do EU uvědomit, že nároky garantované pouze státním občanům ČR se rozšiřují i na občany členských států EU a jejich rodinné příslušníky. Z nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie, vyplývá základní pravidlo rovnosti nakládání se všemi pracovníky v EU. Dle čl. 7 odst. 2 požívá občan EU zaměstnaný na území jiného členského státu stejných sociálních výhod jako příslušníci tohoto členského státu. K tomu také směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států a směrnice Rady 2003/109/ES o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty, stanoví také právo na rovné zacházení mimo jiné i v oblasti sociálního zabezpečení, sociální podpory a sociální ochrany.

²¹⁴ Srov. čl. 26 LZPS, čl. 30 LZPS.

²¹⁵ Úprava ZMPS týkající se pracovněprávních otázek vychází především z právního názoru, že úprava pracovního práva je v současnosti pokryta unijními nařízeními a v důsledku toho je právní úprava v ZMPS koncipována do dvou ustanovení, srov. § 88 a 89 ZMPS.

mezinárodním prvkem je přítomna v řadě předpisů. Aktuálně platná právní úprava je ve většině předpisů koncipována jako komplementární k přímo použitelným předpisům EU, jde především o **zák. č. 589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti²¹⁶, **zák. č. 117/1995 Sb.**, o státní sociální podpoře²¹⁷, **zák. č. 155/1995 Sb.**, o důchodovém pojištění²¹⁸, **zák. č. 108/2006 Sb.**, o sociálních službách²¹⁹, **zák. č. 187/2006 Sb.**, o nemocenském pojištění²²⁰, **zák. č. 329/2011 Sb.**, o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, **zák. č. 111/2006 Sb.**, o pomoci v hmotné nouzi²²¹, a **zák. č. 110/2006 Sb.**, o životním a existenčním minimu. (iii) V právní úpravě práva na ochranu osobních údajů je úprava právních vztahů s mezinárodním prvkem přítomna především v **ZOOÚ**, a to až do účinnosti **nařízení GDPR**, resp. nového adaptačního předpisu, který v dílčích otázkách bude provádět nařízení GDPR na národní úrovni.

²¹⁶Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem EU – nařízením č. 883/2004, nařízením č. 987/2009 a nařízením č. 1231/2010.

²¹⁷Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem EU – nařízením č. 883/2004, nařízením č. 987/2009 a nařízením č. 1231/2010 (rov. § 1 odst. 3 zákona).

²¹⁸Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem EU – nařízením č. 883/2004, nařízením č. 987/2009 a nařízením č. 1231/2010 (srov. § 1 odst. 2 zákona).

²¹⁹Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem EU - nařízením č. 883/2004, nařízením č. 987/2009 a nařízením č. 1231/2010 (srov. § 1 odst. 3 zákona).

²²⁰Tento zákon se použije na právní vztahy, které nejsou upraveny přímo použitelným předpisem EU - nařízením č. 883/2004, nařízením č. 987/2009 a nařízením č. 1231/2010 (srov. § 1 odst. 3 zákona).

²²¹ Dle § 5 zákona se příspěvek na živobytí a na doplatek na bydlení poskytuje rodinnému příslušníkovi občana členského státu EU, pokud je hlášen na území ČR k pobytu podle zvláštního právního předpisu po dobu delší než 3 měsíce, nevyplyvá-li mu nárok na sociální výhody z přímo použitelného předpisu Evropských společenství (např. nařízení Rady (EHS) č. 1612/68), a to pokud má bydliště na území ČR.

4.2 Členění pramenů práva podle zkoumaných oborů

INSTITUCIONÁLNÍ ČLENĚNÍ PRAMENŮ PRÁVA		PRACOVNÍ PRÁVO	PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ	PRÁVO OCHRANY OSOBNÍCH ÚDAJŮ
EU	Primární právo	čl. 45 SFEU čl. 15, čl. 28, čl. 29, čl. 31 Listina základních práv EU	čl. 48 SFEU čl. 34 Listina základních práv EU	čl. 17 SFEU; čl. 8 Listina základních práv EU
	Sekundární právo	N: č. 492/2011, Řím I, Řím II, Brusel I bis, č. 561/2006, o úpad. řízení, o statutu evrop. společnosti	N: č. 492/2011, č. 883/2004, č. 987/2009, č. 1408/71, č. 574/72, č. 1231/2010, č. 859/2003	N: <u>GDPR</u> <u>e-Privacy</u>
		S: o zřízení ERZ, č. 91/533/EHS, č. 2003/72/ES, o vysílání pracov., č. 2014/54/EU, č. 2014/66/EU, č. 2009/52/ES, o převodu z-ců, o ochraně z-ců před insolvencí, č. 2008/52/ES, č. 2008/94/ES, č. 2003/8/ES, č. 2003/72/ES, č. 2000/43/ES, č. 2000/78/ES, č. 2006/54/ES, č. 2005/36/ES	S: č. 79/7/EHS, č. 2003/109/ES, č. 2004/38/ES	S: č. 95/46/ES č. 2016/680/EU č. 2016/681/EU č. 2002/58/ES
	Terciální právo	Římská úmluva	-	-
Mezinárodní právo	Všeobecná deklarace lidských práv (OSN), MPoOPP (OSN), MPoHSKP (OSN) Úmluva o právním postavení uprchlíků (OSN) Úmluvy MOP č. 97, 143 Doporučení (MOP) č. 86, č. 151 EÚLP (RE) ESCH (RE) AETR Videň. úmluva o konzulár. stycích Videň. úmluva o diplomat. stycích Úmluva o zvláštních misích	Všeobecná deklarace lidských práv (OSN), MPoOPP (OSN), MPoHSKP (OSN) Úmluva o právním postavení uprchlíků (OSN) Úmluvy MOP č. 118, 157 Evropské prozatímní dohody o sociálním zabezpečení (RE) E. úmluva o soc. zab. č. 68 (RE) Evropský zákoník sociálního zabezpečení (RE) EÚLP (RE) ESCH (RE)	Všeobecná deklarace lidských práv (OSN), MPoOPP (OSN), MPoHSKP (OSN) Kodex ochrany osobních údajů zaměstnanců (MOP) EÚLP (RE) Úmluva č. 108 (RE)	
Vnitrostátní právo	Ústava ČR, LZPS ZP, ZOZ, z. č. 150/2017 Sb., ZMPS	Ústava ČR, LZPS z. č. 589/1992 Sb., z. č. 117/1995 Sb., z. č. 155/1995 Sb., z. č. 108/2006 Sb., z. č. 187/2006 Sb., z. č. 329/2011 Sb., z. č. 111/2006 Sb., z. č. 110/2006 Sb.	Ústava ČR, LZPS ZOOÚ	
LEGENDA::	tučný text – opakující se předpis napříč zkoumanými právními obory, podtržený text – předpisy, které nejsou zatím účinné, resp. se připravují (e-Privacy nařízení), N – nařízení; S – směrnice; MPoOPP – Mezinárodní pakt o občanských a politických práv; MPoHSKP – Mezinárodní pakt o hosp., soc., kultur. právech; MOP – Mezinárodní organizace práce; RE – Rada Evropy; EÚLP – Evropská úmluva o lidských právech; ESCH – Evropská sociální charta			

4.3 K vybraným pramenům práva

V tomto oddíle bude pojednáno o jednotlivých pramenech práva významných pro zkoumanou právní problematiku. V tomto oddíle nejsou jednotlivé prameny práva řazeny podle systematiky tvůrce právní normy, tj. není zde rozlišováno na prameny práva EU, mezinárodního práva veřejného, či vnitrostátní prameny práva.

4.3.1 Římská úmluva, nařízení Řím I

ČR přistoupila dne 14.04.2005 k Římské úmluvě, která byla publikována pod č. 64/2006 Sb. m. s. Vstup ČR do EU neznamenal automaticky přistoupení k Římské úmluvě (viz k tomu blíže v [oddíle 3.1.1](#) této práce). Římskou úmluvou nejsou v aplikaci dotčeny zvláštní kolizní normy pro smluvní závazkové vztahy, které jsou nebo budou obsaženy v aktech orgánů EU, anebo ve vnitrostátních předpisech, které byly při provádění takových aktů harmonizovány (čl. 20 Římské úmluvy). Římskou úmluvu nahradilo od 17.12.2009 ve všech členských státech EU s výjimkou Dánska a Velké Británie nařízení Řím I (viz čl. 24 nařízení Řím I).²²² Toto datum však nelze chápat jako jasnou dělicí čáru v tom smyslu, že po 17.12.2009 se vždy uplatní nařízení Řím I, neboť spory vzniklé ze smluv uzavřených před 17.12.2009 budou projednávány podle dosavadních předpisů. Odborná literatura dokonce hovoří o deseti až patnáctiletém přechodném období.²²³ Nařízení Řím I obsahuje vedle preambule²²⁴ 29 článků rozdělených do 4 kapitol.

Právní úprava *individuálních pracovněprávních vztahů* je obsažena v čl. 6 – 10 Římské úmluvy (resp. v čl. 8 – 12 nařízení Řím I).²²⁵ V čl. 6 Římské úmluvy (v čl. 8 nařízení Řím I) je obsažena zvláštní úprava pro tzv. *individuální pracovní smlouvy*, a to

²²²Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 146.

²²³ Srov. Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. I. díl. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 42.

²²⁴ Z pohledu pracovněprávní úpravy mají význam zejména odstavce (23), (34 – 36) preambule nařízení Řím I. Tato ustanovení především zakotvují zásadu ochrany slabší smluvní strany, vymezují vztah nařízení Řím I a směrnice o vysílání pracovníků a v neposlední řadě poskytují vodítko pro určení, zda lze vykonávanou práci považovat za dočasnou, či nikoliv. Odst. (37) nařízení Řím I vyzývá k výjimečné aplikaci imperativních norem a směřuje tak restriktivnímu přístupu při výkladu těchto pravidel. Restriktivní přístup k vymezení pojmu imperativních norem podal Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 ze dne 08.12.2008, sp. zn. 21 Cdo 4534/2011 ze dne 19.03.2013.

²²⁵ Povaha pracovněprávního vztahu, ve kterém je jedna smluvní strana (zaměstnanec) chápána jako slabší smluvní strana, jsou tyto kolizní normy upraveny příznivěji, než jak jsou upraveny obecné normy.

včetně neplatných dohod s odkazem na čl. 10 odst. 1 písm. e) Římské úmluvy, čl. 12 písm. e) nařízení Řím I. Výklad a vymezení pojmu *individuálních pracovněprávních vztahů* je předmětem kapitoly 5 této práce.

Jak Římská úmluva, tak nařízení Řím I, umožňují určit rozhodné právo ve věci individuálních pracovněprávních vztahů na základě volby práva (čl. 3 odst. 3 Římské úmluvy, čl. 3 odst. 4 nařízení Řím I), nebo na základě hraničního určovatele. Pro vytvoření co možná nejucelenějšího přehledu relevantní úpravy, je třeba zmínit rovněž čl. 7 Římské úmluvy a čl. 9 nařízení Řím I, které definují imperativní normy (viz k tomu blíže oddíl 2.8 této práce), v důsledku kterých dochází k limitaci aplikace cizího práva v individuálních pracovněprávních vztazích. Čl. 16 Římské úmluvy a čl. 21 nařízení Řím I upravují institut veřejného pořádku (viz k tomu blíže oddíl 2.9 této práce). Z působnosti čl. 6 Římské úmluvy, resp. čl. 8 nařízení Řím I, jsou vyloučeny kolektivní smlouvy, popřípadě jiné dohody mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, čímž ale není vyloučeno užití obecné úpravy v těchto případech. Dílčí kolizní otázky kolektivního pracovního práva pokrývá nařízení Řím II (viz oddíl 4.3.2 této práce).

Podstatným rozdílem mezi Římskou úmluvou a nařízením Řím I je požadavek, aby obvyklé místo výkonu práce bylo situováno ve smluvním státě (čl. 2 Římské úmluvy), naopak čl. 2 nařízení Řím I stanoví, že se právo určené na základě tohoto předpisu použije i v případě, že se jedná o právo státu, který není smluvním státem. V důsledku této změny došlo fakticky k rozšíření působnosti nařízení Řím I.

Komplementární úpravou k nařízení Řím I v otázkách úpravy soudní příslušnosti je nařízení Brusel I (bis) (viz oddíl 4.3.3 této práce).

4.3.2 Řím II

Nařízení Řím II se zabývá kolizní úpravou pro občanskoprávní a obchodněprávní mimosmluvní závazkové vztahy. Kolizní úprava hmotněprávních norem obsažených v nařízení Řím II je dále doplněna o úpravu procesních kolizních norem – nařízení Brusel I (bis). Z perspektivy pracovního práva je tato úprava zaměřena na úzce profilovaný okruh právních vztahů, jimiž je kolizní úprava protestních akcí při kolektivním vyjednávání.

V současné době lze považovat nařízení Řím II za nejkomplexnější unijní kolizní úpravu týkající se kolektivního pracovního práva. Nařízení Řím II se skládá z preambule a 32 článků rozdělených do jednotlivých kapitol.

Nařízení Řím II se použije ode dne 11.01.2009, a to pro skutečnosti, jež vedou ke vzniku škody, ke které dojde po vstupu tohoto nařízení v platnost (čl. 31 a čl. 32 nařízení

Řím II). Náhrada škody, resp. úprava protestních akcí, před tímto datem by byla řešena podle obecného ustanovení ZMPS 1963 o náhradě škody (§ 15 ZMPS 1963). Nařízení Řím II se aplikuje ve všech členských státech EU s tradiční výjimkou Dánska.

Nařízení Řím II připouští s ohledem na autonomii vůle smluvních stran v první řadě volbu práva (viz ust. (31) preambule a čl. 14 nařízení Řím II). Pokud však k volbě práva mezi účastníky nedojde, a to ani zpětně, uplatní se základní pravidlo (čl. 4 nařízení Řím II), které říká, že rozhodným právem pro mimosmluvní závazkové vztahy je právo země, kde škoda vznikla (*lex loci damni infecti*), a to bez ohledu na to, ve které zemi došlo ke skutečnosti, jež vedla ke vzniku škody, nebo ve které zemi se projeví nepřímé následky této skutečnosti, nejsou-li splněny podmínky pro uplatnění výjimek z tohoto pravidla.²²⁶ V pracovněprávních vztazích si lze představit, že toto základní pravidlo bude uplatněno v souvislosti s (a) mimosmluvními závazky vzniklými z pracovněprávních vztahů, v případě, že byly vyňaty z úpravy nařízení Řím I (např. škoda vzniklá v důsledku jednání zaměstnance až po skončení pracovního poměru a nikoliv v souvislosti s ním²²⁷, aplikace argumentu *a contrario* čl. 12 odst. 1 písm. c) nařízení Řím I), nebo s (b) mimosmluvními závazky, které vzniknou např. v souvislosti s činností evropské rady zaměstnanců. Pokud nařízení Řím II obsahuje zvláštní úpravu, neuplatní se základní pravidlo ust. čl. 4 nařízení Řím II. Těžiště úpravy nařízení Řím II v této práci je v části kolektivního pracovního práva soustředěno do kapitoly 6 a dále je dílčí úprava obsažena v oddíle 5.4 této práce.

Nařízení Řím II dále obsahuje kolizní normy pro oblast civilních deliktů, které vznikají z bezdůvodného obohacení, jednatelství bez příkazu a předsmluvní odpovědnosti. Hraniční určovatelé jsou stejně jako v případě nařízení Řím I konstruovány kaskádovitě – (i) akcesorické navázání na existující vztah, (ii) společné bydliště stran, anebo (iii) místo, kde se předmětná skutečnost stala.

Z perspektivy individuálních pracovněprávních vztahů lze však předpokládat, že v případě existence právního vztahu, na nějž má být vztah bezdůvodného obohacení navázán, se bude řídit existujícím pracovněprávním poměrem, jehož rozhodné právo bude *de facto* určeno na základě ustanovení čl. 12 odst. 1 písm. c) nařízení Řím I.

²²⁶ Z výše uvedeného základního pravidla jsou připuštěny dvě výjimky směřující k výběru rozhodného práva v nejužším spojení: (i) poškozený a osoba, vůči níž se nárok na náhradu škody uplatňuje, (ii) úniková doložka. Viz k tomu blíže ust. (18) preambule nařízení Řím II.

²²⁷ Bogdan M., Maunsbach U., EU Private International Law: An ECJ Casebook. 2. vydání. Groningen: Europa Law Publishing, 2012, s. 148.

Z hlediska individuálního pracovněprávního práva má význam právě kolizní úprava předsmulvné odpovědnosti, v těchto případech nemusí být možno určit rozhodné právo podle existujícího smluvního vztahu (*legis causae*), ale rozhodné právo bude určováno podle v pořadí následujících hraničních určovateli v kaskádově uspořádané kolizní normě. Blíže je tato problematika rozpracována v oddíle 5.1 této práce.

4.3.3 Brusel I bis

Nařízení Brusel I bis²²⁸ je bezesporu jedním z nejvýznamnějších a v praxi nejvíce používaným instrumentem v rámci evropského mezinárodního práva soukromého. Procesní problematice v pracovním právu je věnována kapitola 8 této práce. Nařízení Brusel I bis se vztahuje na všechny členské státy EU kromě Dánska. Význam nařízení Brusel I bis spočívá především v odstranění rozdílů mezi vnitrostátními pravidly pro určení příslušnosti a pro uznávání rozhodnutí²²⁹, které by mohly komplikovat řádné fungování vnitřního trhu.²³⁰

Nařízení Brusel I bis se skládá z preambule a 81 článků, které jsou rozděleny do osmi kapitol. Předmětem úpravy nařízení Brusel I bis je mimo jiné úprava individuálních pracovních smluv. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že i procesní úprava obsažená v nařízení Brusel I bis koresponduje s ochranou slabší smluvní strany (zaměstnanec) v daném pracovněprávním poměru.²³¹

Hlavní rozdíl úpravy nařízení Brusel I a nařízení Brusel I bis spočívá optikou mezinárodního práva soukromého především v rozšíření aplikace vnitrostátních procesních

²²⁸ Nařízení Brusel I bis představuje revidované a přepracované znění původního nařízení (ES) č. 44/2001 (Brusel I), které bylo s účinností od 10.01.2015 zrušeno. V preambuli nařízení Brusel I bis proklamuje kontinuitu právní úpravy od Bruselské úmluvy (1968) a Luganské úmluvy (1988). Viz k tomu blíže (7) a (8) preambule nařízení Brusel I bis. Uvedená revize byla schválena a vyhlášena v Úředním věstníku EU dne 20.12.2012. Kontinuální vývoj právní úpravy umožňuje aplikaci dnes již bohaté judikatury, která byla původně založena na Bruselské úmluvě. Stejně tak je i dnes pro účely nařízení Brusel I bis použitelná celá řada výkladových materiálů k Bruselské úmluvě (např. Jenardova zpráva).

²²⁹ O nařízení Brusel I, resp. nařízení Brusel I bis, se hovoří jako o tzv. *zdvojeném nástroji (double instrument)*, neboť se jedná o regulaci zahrnující jak otázky příslušnosti, tak otázky uznání a výkonu rozhodnutí. In: Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 95.

²³⁰ Viz k tomu blíže ust. (4) nařízení Brusel I bis.

²³¹ Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 64.

předpisů členských států vůči spotřebitelům, zaměstnancům s bydlištěm mimo EU, což ve svém důsledku fakticky rozšíří působnost nařízení Brusel I bis. V souvislosti s provedenou rekodifikací nařízení Brusel I bis je třeba zmínit i nepříliš vhodné přecíslování většiny ustanovení, což ve svém důsledku znesnadňuje orientaci v aplikaci judikatury vztahující se k Bruselské úmluvě a nařízení Brusel I.

Pokud jde o časovou působnost nařízení Brusel I bis, platí nařízení Brusel I bis ode dne 10.01.2015 (viz čl. 81 nařízení Brusel I bis). Aniž je dotčen čl. 80 nařízení Brusel I bis, kterým se zrušuje nařízení Brusel I, použije se nařízení Brusel I nadále na rozhodnutí vydaná v již zahájených řízeních, na veřejné listiny formálně vyhotovené nebo registrované a soudní smíry schválené či uzavřené přede dnem 10.01.2015 spadající do oblasti působnosti nařízení Brusel I. Přejícné ustanovení čl. 66 nařízení Brusel I stanoví, že se nařízení Brusel I vztahuje na ta řízení, která byla zahájena po vstupu v jeho platnost (tj. od 01.03.2002, resp. pro ČR od 01.05.2004).

Věcná působnost nařízení Brusel I bis je řešena kombinací pozitivního a negativního vymezení²³². Nařízení Brusel I bis se vztahuje na veškerá řízení v občanskoprávních²³³ a obchodních věcech. Negativní působnost nařízení Brusel I bis je *de facto* strukturována na dvě části za použití odlišných legislativně technických metod – demonstrativního a taxativního výčtu. Z působnosti nařízení Brusel I bis jsou tak demonstrativně vyloučeny veřejnoprávní okruhy právních vztahů²³⁴, a to zejména věci daňové, celní a správní. Druhý okruh restriktivního vymezení působnosti nařízení Brusel I bis se zabývá specifickými soukromoprávními vztahy podléhajícími vlastní speciální úpravě. Tento výčet je pojat jako taxativní, jde o oblast majetkových práv plynoucích

²³² Srov. čl. 1 nařízení Brusel I bis.

²³³ Věcná působnost ve věcech pracovněprávních sporech vyplývá již z ust. (18) preambule nařízení Brusel I bis. To, že občanskoprávní věci zahrnují i pracovněprávní věci judikoval SDEU v rozsudku C-25/79 ve věci *Sanicentral GmbH vs. René Collin* ze dne 13.11.1979.

²³⁴ K otázce hranice mezi veřejným a soukromým právem si dovoluji upozornit, na rozsudek SDEU C-172/1991, ve věci *Sonntag vs. Waidmann*. V daném případě bylo vedeno trestní řízení proti učitelu státní školy, který v průběhu školního výletu způsobil svým zaviněným protiprávním porušením povinností při dozoru smrtelné zranění žákovi. SDEU v tomto případě uzavřel, že řešený nárok na náhradu škody představuje „občanskou věc“, přestože tato náhrada byla poskytnuta v rámci sociálního pojištění upraveného veřejným právem. In: Kadlecová, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 69.

z manželských vztahů, závětí a dědění, rozhodčího řízení, statusových otázek, insolvenčního a jemu podobných řízení, jakož oblasti sociální zabezpečení.

Právní úprava mezinárodní soudní příslušnosti tvoří klíčovou a nejobsáhlejší část nařízení Brusel I bis. Úprava mezinárodní soudní příslušnosti vychází ze základního pravidla²³⁵, v němž je hraničním určovatelem bydliště žalovaného, toto pravidlo je doplněno o výjimky spočívající v (i) příslušnosti dané na výběr²³⁶, (ii) ve zvláštní a výlučné příslušnosti²³⁷ nebo (iii) v ujednání o příslušnosti (tzv. prorogaci)²³⁸.

Úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních sporech spočívá především ve zvláštních pravidlech příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy. Vzhledem k širokému vymezení působnosti uvedené ve zvláštních pravidlech pro pracovněprávní spory je působnost základního pravidla, resp. možnost prorogace, omezena pouze na kolektivní pracovní právo²³⁹. V rámci přehledu vybraných pramenů práva lze uzavřít, že právě nařízení Brusel I bis, po procesní stránce spojuje a doplňuje obě hmotněprávní nařízení – Řím I a Řím II.

4.3.4 Směrnice o vysílání pracovníků

Na základě čl. 6 Římské úmluvy, resp. čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I, platí, že v případě přechodného vyslání zaměstnance k výkonu práce na jiné území *nedochází ke změně rozhodného práva*. Směrnice o vysílání pracovníků představuje v této oblasti komplementární úpravu k nařízení Řím I, neboť se zaměřuje právě na úpravu vysílání pracovníků, která se vztahuje na všechny podniky, které mají sídlo v některém z členských států EU (EHP a Švýcarska) a které vyšlou své zaměstnance za účelem spolupráce v rámci skupiny podniků nebo prostřednictvím agentury práce k poskytování služeb na výsoštném

²³⁵ Srov. čl. 4 – 6 nařízení Brusel I bis, resp. čl. 2 – 4 nařízení Brusel I.

²³⁶ Srov. čl. 7 – 9 nařízení Brusel I bis, resp. čl. 5 – 7 nařízení Brusel I.

²³⁷ **Zvláštní příslušnost** je stanovena ve věcech pojištění, spotřebitelských smluv a ve věcech individuálních pracovních smluv (čl. 10 – 24 nařízení Brusel I bis, resp. čl. 8 – 21 nařízení Brusel I). Cílem této úpravy je zajistit výhodnější procesní pozici smluvní straně. Podobný specifický režim (ve smyslu výjimky z obecného pravidla) jako zvláštní příslušnost, má i **výlučná příslušnost**. Jde o specifická taxativně vyjmenovaná řízení (čl. 24 nařízení Brusel I bis, resp. čl. 22 nařízení Brusel I).

²³⁸ Srov. čl. 25 nařízení Brusel I bis, čl. 23 nařízení Brusel I.

²³⁹ Srov. rozsudek SDEU C – 18/02, ve věci *Danmarks Rederiforening v. LO*, jednalo se o žalobu na určení nezákonnosti kolektivní protestní akce v kontextu příslušnosti dle ust. čl. 5 odst. 3 nařízení Brusel I, resp. čl. 7 odst. 2 nařízení Brusel I bis.

území jiného státu. Z této úpravy jsou dle čl. 1 odst. 2 směrnice o vysílání pracovníků vyňaty podniky v oblasti obchodního loďstva, pokud se jedná o jejich lodní posádky.

Směrnice o vysílání pracovníků chrání každého zaměstnance, který během vymezené doby provádí pracovní výkony na teritoriu jiného státu, než je to, na jehož území obvykle pracuje. Cílem směrnice o vysílání pracovníků je stanovení pracovních podmínek, které musí přijímající stát vyslaným zaměstnancům garantovat nezávisle na tom, kterým právem se bude řídit jejich pracovní smlouva.

Směrnice o vysílání pracovníků se vztahuje na podniky usazené v rámci EU, které v rámci poskytování nadnárodních služeb vyšlou pracovníka na území jiné země EU, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem.²⁴⁰ Vysílaným pracovníkem se rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiné země EU než země, ve které obvykle pracuje. Pokud se jedná o působnost vůči podnikům usazeným v třetích státech, na základě čl. 1 odst. 4 směrnice o vysílání zaměstnanců, platí, že podnikům usazeným ve třetím státě nesmí být poskytováno lepší zacházení, než podnikům usazeným v některém členském státě.

Směrnice o vysílání pracovníků bývá někdy bez dalšího prezentována jako akt sekundárního práva obsahující kolizní normy. Toto označení však může být sporné, neboť směrnice o vysílání pracovníků neprovádí výběr práva jako takový, pouze vymezuje skupinu imperativních norem státu, které se uplatní bez ohledu na rozhodné právo v tom smyslu, že musejí být zachovány určité minimální standardy úpravy jednotlivých pracovních podmínek tzv. *hardcore of working conditions*, resp. *ein harter Kern von Arbeitsbedingungen*.²⁴¹

Transpozice směrnice o vysílání pracovníků do českého právního řádu byla provedena nejprve v § 6 ZP 1965, aktuálně je transpozice provedena v § 319 ZP. K transpozici do českého právního řádu odkazují na oddíl 3.1.2, na oddíl 4.3.5 této práce.

²⁴⁰ V rozhodnutí SDEU ze dne 27.03.1990 ve věci *Rush Portuguesa Lda v. Office national d'immigration*, C-113/89, SDEU konstatoval, že společnost se sídlem v Portugalsku, která poskytuje služby v oblasti stavebnictví v jiném členském státě s vlastními zaměstnanci, kteří pocházejí z Portugalska, je oprávněna po dobu trvání dané práce, vysílat tyto zaměstnance k výkonu práce do této jiné členské země. V takovém případě příslušné orgány členského státu, na jehož území jsou práce vykonávány, nesmí poskytovateli stanovit žádné podmínky, pokud jde o nábor pracovníků v daném místě nebo o získání pracovních povolení pro portugalské pracovníky.

²⁴¹ Viz k tomu blíže: Kadlecová, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 139.

K transpozici směrnice o vysílání pracovníků do pozitivní úpravy ZP bylo možné mít jisté výhrady. Dle čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice o vysílání pracovníků se hovoří o „podniku pro dočasnou práci“ či „podniku poskytujícím pracovníky“, tyto pojmy v oblasti českého právního řádu zahrnovaly dlouhou dobu jen problematiku agenturního zaměstnávání (§ 307a – § 309 ZP), ačkoliv měly zahrnovat i problematiku dočasného přidělení ve smyslu § 43a ZP. Další nedostatek transpozice směrnice o vysílání pracovníků do českého právního pořádku lze spatřovat v nedostatečné úpravě omezení závaznosti extenze kolektivních smluv vyššího stupně. Vysílající zaměstnavatel je tak vždy povinen se kolektivní smlouvou vyššího stupně řídit. Pokud by však takové kolektivní smlouvy zavazovaly zahraničního zaměstnavatele nad minimální úroveň ochrany garantované kogentními ustanoveními směrnice o vysílání pracovníků, pak by taková úprava byla v rozporu s unijní úpravou.

Směrnice o vysílání pracovníků byla revidována v podobě směrnice o prosazování směrnice o vysílání pracovníků s cílem zlepšit provádění původní směrnice. Ust. čl. 4 směrnice o prosazování směrnice o vysílání pracovníků zavádí seznam skutečností, které mají napomáhat v posouzení, zda lze konkrétní situaci kvalifikovat jako skutečné vyslání zaměstnance.

Směrnice o prosazování směrnice o vysílání pracovníků dále mimo jiné stanovuje seznam vnitrostátních kontrolních opatření (čl. 9 směrnice o prosazování směrnice o vysílání pracovníků). Za účelem zvýšení ochrany práv pracovníků v subdodavatelských řetězcích jsou země EU povinny přijmout vhodná opatření, aby mohli vysílání pracovníci ze stavebního odvětví požadovat proplacení čisté odměny ve výši minimální mzdy nejen po svém zaměstnavateli, ale i po příjemci služby, jemuž je zaměstnavatel přímým poskytovatelem služby (čl. 12 směrnice o prosazování směrnice o vysílání pracovníků). Tato úprava byla v prostředí právního řádu ČR transponována do ust. § 319 odst. 3 ZP, avšak bez omezení ve vztahu k stavebnímu průmyslu.

Směrnice o prosazování směrnice o vysílání pracovníků zavádí také aparát správních sankcí ukládaných poskytovatelům služeb za nedodržování příslušných pravidel, přičemž usnadňuje správní trestání a výkon těchto sankcí (srov. kapitola VI směrnice č. 2014/67/EU).²⁴²

²⁴² Viz k tomu informace obsažené o směrnici č. 2014/67/EU na stránkách: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10508> [stav ke dni 17.04.2018].

4.3.5 Zákoník práce

Právní úprava kolizních norem týkajících se pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem je obsažena výlučně v ZMPS. Přítomnost mezinárodního prvku v pracovněprávních normách lze však také nalézt v ZP, ačkoliv se v těchto případech jedná o věcné normy, nikoliv o kolizní úpravu.

V souvislosti se zaměstnáváním osob ze zahraničí (s výjimkou občanů EU a jejich rodinných příslušníků) stanoví § 48 zákoníku práce zvláštní způsoby skončení pracovního poměru cizince a osoby bez státní příslušnosti (apatridy). Vedle obecných důvodů pro skončení pracovního poměru, skončí pracovní poměr cizince (i) dnem, kterým má skončit jeho pobyt podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, případně (ii) právní mocí rozsudku ukládajícího trest vyhoštěním z území ČR, nebo (iii) v důsledku uplynutí doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

V souvislosti se skončením pracovního poměru upravuje ZP lhůtu, v níž je umožněno zaměstnavateli skončit pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, nebo okamžitých rozvázáním pracovního poměru. Základní pravidlo stanoví subjektivní lhůtu v délce 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, kdežto v případě porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině, běží subjektivní lhůta 2 měsíce od návratu zaměstnance z ciziny (§ 58 ZP).

V souvislosti s výkonem práce v zahraničí je jistě praktické, aby tuto skutečnost reflektoval zaměstnavatel i v případě výplaty mzdy. Zaměstnancům s místem výkonu práce v zahraničí je možné s jejich souhlasem poskytovat mzdu nebo plat nebo jejich část v dohodnuté cizí měně, pokud je k této měně vyhlášen Českou národní bankou kurz (§ 143 ZP). Na obdobnou situaci reaguje ust. § 154 ZP, které stanoví, že zaměstnanci náleží náhrada cestovních výdajů v cizí měně v případě, že byl zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu.

Ust. § 319 ZP je východiskem právní úpravy vysílání zaměstnance v rámci nadnárodního poskytování služeb z jiné členské země EU (srov. čl. 56 SFEU, směrnice o vysílání pracovníků) na území ČR. Česká úprava se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů vysílajícího členského státu EU pro něho výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

Novelami ZP č. 93/2017 Sb. a č. 222/2017 Sb. došlo k rozšíření osobní působnosti § 319 i na cizince, kteří jsou držiteli karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance a cizince, kteří jsou držiteli povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem EU podle § 98 písm. s) ZOZ. Touto úpravou byl proveden čl. 18 odst. 1 směrnice č. 2014/66/EU, který požaduje stejné zacházení pro osoby převedené v rámci společnosti jako s osobami, na něž se vztahuje směrnice o vysílání pracovníků.^{243,244} V případě problematiky karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance odkazují na oddíl 4.3.6 této práce, kde je tato úprava blíže zpracována.

Ustanovení § 346 ZP o zvláštní úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí bylo naplněno dnem 01.01.2011, kdy nabylo účinnosti nařízení vlády č. 227/2010 Sb., o odchylné úpravě pracovního poměru zaměstnanců s pravidelným pracovištěm v zahraničí. Nařízení č. 227/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů, upravuje odchylně sjednání délky pracovního poměru na dobu určitou²⁴⁵, prodlužování pracovního poměru na dobu určitou a rozvržení pracovní doby v zahraničí ve vztahu ke dnům pracovního klidu.²⁴⁶

4.3.6 Zákon o zaměstnanosti

ZOZ upravuje oblast zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, za které se považují fyzické osoby, které nejsou (i) státními občany ČR, (ii) občany EU/EHP ani jejich rodinnými příslušníky. Zákon s ohledem na výše uvedené předpokládá *de facto* dvojí režim zacházení se zaměstnanci ze zahraničí. V případě, že jde o občany EU a jejich rodinné příslušníky chová se k nim ZOZ jako k občanům ČR, jak ostatně vyplývá i z požadavků

²⁴³ Shodně čl. 23 odst. 1 písm. d) směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/36/EU, o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem zaměstnání jako sezónní pracovníci.

²⁴⁴ Viz k tomu blíže: Důvodová zpráva k zákonu č. 93/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, č. 93/2017 Dz).

²⁴⁵ Nařízení umožňuje sjednat trvání pracovního poměru na dobu určitou s přijímanou fyzickou osobou, jejíž pravidelné pracoviště má být v zahraničí, na dobu vyslání k výkonu práce v zahraničí, nejdéle však na 5 let; tuto dobu je možné smluvně prodlužovat, nejdéle však celkem o 5 let.

²⁴⁶ Předmětná úprava řeší pouze (jednosměrnou) transformaci poskytování svátků slavených dle české úpravy v zahraničí. Legislativní záměr zvolil racionální formuli, za jeden neposkytnutý (český) státní či ostatní svátek je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci jeden den pracovního klidu v den, který je v hostitelském státu slaven jako svátek či obdobný den. Určení, o který den se jedná a kdy je nutno jej poskytnout, je zcela v dispozici právní úpravy hostitelského státu.

unijního práva. V případě státních příslušníků ze zemí mimo EU a jejich rodinných příslušníků stanoví ZOZ těmto zaměstnancům a jejich zaměstnavatelům další povinnosti. ZOZ stanoví podmínky pro přijetí těchto státních příslušníků do zaměstnání. Zákon požaduje povolení k zaměstnání a povolení k pobytu na území ČR. Příslušná právní úprava je obsažena v části IV (§ 83-103) ZOZ.

V souvislosti s provedenou novelizací ust. § 319 ZP došlo rovněž k novelizaci příslušných ustanovení ZOZ ve smyslu směrnice č. 2014/66/EU, za účelem naplnění požadavku rovného zacházení se státními příslušníky třetích zemí a s jejich rodinnými příslušníky při převedení těchto osob v rámci společnosti pobývajících na území EU, a to bez ohledu na rozhodné právo. Požadavky směrnice č. 2014/66/EU byly transponovány v podobě tzv. karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, která představuje nový druh povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR, kdy účelem pobytu osoby (delšího než 3 měsíce) je výkon práce na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl státní příslušník ze třetích zemí převeden.

Držitel karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je oprávněn pobývat na území ČR a zároveň vykonávat práci na předvídané pracovní pozici, na kterou byl převeden ze státu, který není členským státem EU. Platnost karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance je vydávána na dobu určitou a lze ji opakovaně prodloužit.²⁴⁷

²⁴⁷ Karta vnitropodnikového zaměstnance se vydává na dobu převedení na území členských států EU, avšak maximálně na 3 roky pro pozice manažera a specialistu a 1 rok pro zaměstnaného stážistu.

ČÁST II.
MEZINÁRODNÍ PRVEK V PRACOVNÍM PRÁVU

5 Mezinárodní prvek v individuálním pracovním právu

V této kapitole bude nejdříve vymezen pojem individuálního pracovního práva a individuálních pracovněprávních vztahů. Dále bude srovnán pojem individuálních pracovněprávních vztahů vůči pojmu základních pracovněprávních vztahů (ZP) a vůči pojmu individuální pracovní smlouvy (nařízení Řím I, nařízení Brusel I bis). V rámci této kapitoly bude dále pojednáno o hraničních určovateli pro určení rozhodného práva v individuálních pracovněprávních vztazích, přičemž hraniční určovatel je zkoumán z různých hledisek (např. subjekt, obsah smluvních vztahů, právní důsledky porušení pracovněprávního závazku aj.).

Individuální pracovní právo představuje soubor právních vztahů mezi fyzickými osobami (zaměstnanci) a zaměstnavateli, které vznikají při výkonu závislé práce. Individuální pracovní právo představuje historicky nejstarší součást pracovního práva. Individuální pracovní právo lze chápat rovněž jako protipól kolektivního pracovního práva, jehož předmětem jsou vztahy mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a odborovými organizacemi, či odborovými svazy.²⁴⁸

Platná úprava definuje individuální pracovněprávní vztahy jako právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, přičemž mezi tyto vztahy platná právní úprava řadí i právní vztahy před vznikem pracovních vztahů (§ 1 písm. a) a d) ZP). Mezi odbornou veřejností probíhá diskuze, zda právní vztahy vzniklé před vznikem pracovněprávních vztahů lze považovat za odvozené pracovněprávní vztahy či nikoliv²⁴⁹. Tato práce zařazuje do svého zkoumání i vztahy vznikající před vznikem pracovněprávních vztahů.

Česká právní úprava rozlišuje individuální pracovněprávní vztahy (i) na základní pracovněprávní vztahy a (ii) na ostatní pracovněprávní vztahy (např. odpovědnostní vztahy, či vztahy založené kvalifikační dohodou). **Základními pracovněprávními vztahy** se dle § 3 ZP rozumí pracovní poměr a práce vykonávaná na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovněprávní vztahy založené zvláštními právními předpisy.

²⁴⁸ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 67.

²⁴⁹ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 73.

V této souvislosti se nabízí otázka, zda lze mezi základní pracovněprávní vztahy řadit rovněž (i) práce vykonávané na základě neplatně sjednaných právních titulů (pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), (ii) faktické pracovněprávní vztahy, (iii) zastřené pracovněprávní vztahy (švarcsystém). Pro nalezení odpovědi je třeba se zamyslet nad účelem ust. § 3 ZP. Z ust. § 3 ZP mimo jiné vyplývá rozlišení pracovněprávních vztahů na základní a ostatní pracovněprávní vztahy. S ohledem na výše uvedené lze mít proto za to, že všechny případy uvedené pod body sub. (i) – (iii) spadají pod pojem základních pracovněprávních vztahů.

Zatímco české pracovní právo chápe pracovní smlouvu jako jeden z právních titulů, na základě kterého vzniká pracovní poměr (§ 33 ZP), unijní pojem **individuální pracovní smlouvy** je daleko širší a spíše se blíží pojmu právních titulů, na základě kterých vznikají základní pracovněprávně vztahy, resp. individuální pracovněprávní vztahy.

Pojem individuální pracovní smlouvy používá jak nařízení Brusel I (bis), tak nařízení Řím I, ani jedno z uvedených nařízení však neobsahuje výklad tohoto pojmu, proto obsah tohoto pojmu utváří ustálená judikatura SDEU. Individuálními pracovněprávními vztahy (tj. vztahy založenými na základě individuálních pracovních smluv) se rozumí vztahy individualizovaných účastníků (tj. konkrétního zaměstnance a zaměstnavatele), v rámci kterých je dána přímá a každodenní závislost zaměstnance na zaměstnavateli na jeho nařizovací pravomoci²⁵⁰. Individuální pracovněprávní vztahy jsou charakterizovány závislostí zaměstnance na zaměstnavateli při způsobu výkonu práce, jakož i závislostí ekonomickou, kdy zaměstnanec je nebo alespoň může být na výkonu práce a odměně za tento výkon práce závislý při uspokojování svých osobních potřeb.²⁵¹

Atributem „*individuální*“ se ve smyslu unijního práva odlišují tyto smlouvy od smluv, které jsou uzavírány mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci jako výsledek kolektivního vyjednávání.²⁵² Individuální pracovní smlouvy tak zahrnují všechny smlouvy a dohody, které se týkají pracovněprávního vztahu (výkonu závislé práce), a to včetně smluv či dohod neplatných (došlo-li na jejich základě k výkonu závislé práce). Unijní úprava přistupuje velice autonomně k posouzení, zda lze konkrétní vztah posoudit jako

²⁵⁰ SDEU ve svém rozhodnutí ve věci Shenavai v. Kreischner, C-266/85, konstatoval, že pracovní smlouvy vykazují určité zvláštnosti, které je odlišují od jiných smluv.

²⁵¹ Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 1219.

²⁵² Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 146.

individuální pracovněprávní vztah, což může vést k rozdílným závěrům na unijní a národní úrovni. Formální kvalifikace určitého vztahu podle vnitrostátního práva neznamená, že daná osoba nemůže být kvalifikována jako zaměstnanec ve smyslu unijního práva a profitovat tak z příslušné specifické ochrany.²⁵³ S ohledem na výše uvedené lze dovodit, že i v případě, kdy by mělo být na unijní úrovni zjišťováno, zda lze subsumovat výkon závislé práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pod pojem individuálních pracovních smluv, lze předpokládat, že by SDEU přisvědčil závěru, že jde o výkon závislé práce na základě individuální pracovněprávní smlouvy. V případě české právní úpravy se může jako hraniční obor zdát i výkon výdělečné činnosti osob samostatně výdělečně činných, pokud osoba samostatně výdělečně činná jakožto dodavatel poskytuje svoje služby výhradně jednomu odběrateli, v takových případech lze předpokládat určitou (ekonomickou) závislost na odběrateli. SDEU se vyjádřil k nároku na placenou dovolenou u osob samostatně výdělečně činných, které dlouhodobě spolupracují výlučně s jedním odběratelem za smluvní paušál, ve věci *Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd.*, sp. zn. C-214/16. Citované rozhodnutí však nelze v žádném případě považovat za průlomové, neboť SDEU zde pouze potvrdil, že pojem pracovníka je třeba posuzovat podle objektivních kritérií, čímž se do kategorie „pracovníka“ dostaly rovněž zastřené pracovněprávní vztahy.²⁵⁴

Na tomto místě je vhodné ještě učinit poznámku ohledně terminologie používané v ZMPS. ZMPS totiž nekopíruje terminologii používanou v ZP ani v unijních předpisech. Ust. § 89 ZMPS hovoří pouze o *pracovním poměru založeném jinak než smlouvou*, na

²⁵³ V rozhodnutí ve věci *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA*, C-232/09 SDEU přiznal status zaměstnance jednatelce, která v rámci dané společnosti vykonávala závislou činnost. Hlavní znaky závislé práce byly spatřovány pouze v tom, že jednatelka svou činnost po určitou dobu vykonávala pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu společnosti a za tuto činnost pobírala odměnu.

²⁵⁴ Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Afs 85/2014 lze rozlišovat tři typy činností. V prvním případě se jedná o činnosti provozovatelné výlučně jako nezávislá činnost, ať již kvůli zákonné úpravě (např. soudní exekutor, notář) či z povahy věci (s ohledem na rozsah, druh činnosti, např. komplexní výrobní činnosti, určité typy obchodní činnosti, velká realitní kancelář aj.). Ve druhém případě jde o činnosti obojetné povahy (drtivá většina menších živnostníků jako zedník, instalatér; svobodná povolání, asistenční činnosti; nejruznější služby jako účetní, kadeřník atd.), ve třetím pak o činnosti ryze závislé (např. pokladní supermarketu). Judikatura postupně dospěla k závěru, že činnosti obojetné povahy nespádají daňově právně do kategorie nedovoleného švarcsystému. Nesmí však jít o předstírání samostatnosti a zastírání skutečného stavu spočívajícího v ryze závislé činnosti a ani o zneužití práva.

rozdíl od předchozí právní úpravy, která hovořila o *poměrech z pracovní smlouvy* (§ 16 ZMPS 1963). V případě zvolené terminologie ZMPS je třeba si uvědomit, že úprava je koncipována jako komplementární k unijní úpravě obsažené v nařízení Řím I, avšak v případě aplikace kolizních norem vůči třetím zemím se mohou v případě absence mezinárodních smluv s kolizní úpravou objevit výkladové obtíže a mezery v právu, neboť chybí základní pravidlo pro určení rozhodného práva v případě individuálních pracovněprávních vztahů. V těchto případech se jeví jako nejvhodnější postup pro překlenutí naznačené mezery v zákoně aplikace obecného kolizního pravidla pro smlouvy dle § 87 ZMPS.

Dále je třeba si uvědomit vztah mezi ZMPS a ZMPS 1963. Dle přechodných ustanovení ZMPS (§ 123 odst. 1) se vznik a existence právních poměrů a skutečnosti z nich vzniklé přede dnem nabytí účinnosti ZMPS, včetně volby práva, posuzují podle dosavadních právních předpisů. Ustanovení ZMPS se však mají použít i pro právní poměry vzniklé přede dnem nabytí jeho účinnosti, jestliže jsou trvalé a dlouhodobé povahy a dochází v nich k opětovným a trvajícím jednáním účastníků a skutečnostem pro ně významným po dni nabytí účinnosti ZMPS. V tomto směru lze připustit, že takovým trvajícím právním vztahem je i pracovní poměr.²⁵⁵

V rámci této kapitoly je používáno v názvu jednotlivých oddílů sousloví „smluvní vztah“, jde však o pouhou zkratku nahrazující pojem individuálních pracovněprávních vztahů, a to výlučně z důvodu zachování přehlednosti textu.

5.1 Vznik smluvního vztahu

Vznik individuálních pracovněprávních vztahů je podmíněn určitou právní skutečností. Kontraktační proces vedoucí ke vzniku individuálních pracovněprávních vztahů je výrazem smluvní volnosti²⁵⁶ a autonomie vůle zaměstnanců a zaměstnavatelů.

²⁵⁵ Pokud však bude předmětem řešení pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou přede dnem 01.07.2006, může nastat velmi ošemetná situace. Takový pracovní poměr by nepodléhal z hlediska intertemporálních ustanovení v Římských instrumentech. Přechodné ustanovení § 123 ZMPS by vyloučilo aplikaci ZMPS 1963 a právní vztah by musel být posouzen podle ZMPS, kde však explicitní kolizní norma chybí, neboť byla právě s odkazem na Římské instrumenty redundantní. Na pracovní smlouvu při neexistenci zvláštní úpravy by se tak aplikovalo obecné kolizní pravidlo pro smlouvy dle § 87 ZMPS.

²⁵⁶ Smluvní volnost je z povahy věci omezena zákazem diskriminace, z hlediska unijního práva vychází antidiskriminační úprava jednak z primárního práva, jednak z vnitrostátní úpravy, kde může mít charakter imperativní normy ve smyslu čl. 9 nařízení Řím I.

Dle pozitivní právní úpravy vznikají základní pracovněprávní vztahy (§ 3 ZP) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem výlučně na základě právního jednání (jako dvoustranných právních jednání, která předpokládají podání návrhu (oferty) a přijetí návrhu (akceptace)), ostatní pracovněprávní vztahy však mohou vznikat, resp. se měnit i v důsledku jiných právních událostí (např. v důsledku plynutí času, smrti).

České pracovní právo stejně jako řada jiných právních řádů v Evropě²⁵⁷ je sice založena na koncepci písemnosti právního jednání, nicméně s nedodržením písemné formy není až na výjimky spojena sankce neplatnosti či nicotnosti právního jednání²⁵⁸, čímž samozřejmě není dotčena úprava správního trestání v případě nedodržení předepsaných zákonných požadavků na písemnost daného právního jednání²⁵⁹. Z této právní úpravy jednoznačně vyplývá ochrana slabší smluvní strany zaměstnance, kdy ust. § 20 ZP stanoví, že pokud nebylo právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje ZP, a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Dle ust. § 19 odst. 3 ZP neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. Optikou kolizních norem lze považovat ust. § 19 a § 20 ZP za kogentní ustanovení ve smyslu čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I.

Dle pozitivní právní úpravy vzniká pracovní poměr dnem, který je sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (§ 36 ZP).²⁶⁰ Tento časový okamžik ohraničuje okruh právních skutečností, které spadají do tohoto oddílu této práce. Samotnému právnímu titulu, na základě kterého individuální pracovněprávní vztah vzniká,

²⁵⁷ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 87.

²⁵⁸ Zvláštní pravidlo pro nedodržení formy je obsaženo v § 20 ZP, pro případ nedodržení formy u právního jednání, jímž právní jednání vzniká nebo se mění. Formulace zákonného požadavku písemnosti a jeho právní důsledky jsou v ZP formulovány následujícím způsobem, pokud jde o nicotné právní jednání, obsahuje právní úprava dovětek „jinak se k ní nepřihlíží“ – např. § 50 ZP, naopak absence tohoto dovětku implikuje neplatnost právního jednání, např. § 49 ZP. Tato formulace kopíruje koncept nastavený v občanském zákoníku, aby byla soukromoprávní úprava ve své terminologii konzistentní, což odpovídá ve svém důsledku i subsidiárnímu vztahu občanského zákoníku (*lex generalis*) k zákoníku práce (*lex specialis*).

²⁵⁹ Např. zákon o inspekci práce stanoví za neuzavření pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v písemné formě může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 10.000.000 Kč (§ 12 odst. 1 písm. b) a odst. 2 písm. b) zákona o inspekci práce).

²⁶⁰ Tato úprava se vztahuje na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz. ust. § 77 odst. 2 ZP, arg. *a contrario*).

resp. způsob určení rozhodného práva, kterým se řídí vznik právního titulu, se věnuje oddíl 5.2 této práce).

Dle českého pracovního práva může být základní pracovněprávní vztah, jehož objektem je výkon závislé práce ve smyslu § 2 ZP, založen buď pracovní smlouvou (§ 34 ZP an.), dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 75 a § 76 ZP), anebo na základě jmenování²⁶¹(§ 33 ZP). Základní pracovněprávní vztah však může být založen i faktickým jednáním, resp. na základě simulovaného právního jednání, např. zastřené pracovní smlouvy, fenomén švarcsystému (§ 19 odst. 3 ZP a § 20 ZP). Všechny tyto právní tituly jsou dle konstantní judikatury SDEU chápány jako individuální pracovní smlouva ve smyslu unijního práva.

Tento oddíl se zaměřuje na přítomnost mezinárodního prvku u subjektu individuálního pracovněprávního vztahu. Dále se tento oddíl zabývá jednáními před vznikem základního pracovněprávního vztahu – v této souvislosti se tato práce zaměřuje kazuisticky jednak (i) na přítomnost mezinárodního prvku při jednáních vyvolávajících předšmluvní odpovědnost v pracovněprávních vztazích, (ii) na přítomnost mezinárodního prvku v případě pracovnělékařských prohlídek (§ 32 ZP) a dále se zabývá (ii) seznámením se s povinnostmi souvisejícími se zajištěním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jeho vztahu k přítomnosti mezinárodního prvku v pracovněprávním vztahu (§ 37 odst. 5 ZP). Otázky ochrany osobních údajů uchazečů o zaměstnání, resp. pracovníků, ponechávám v této kapitole stranou a pro bližší výklad k této problematice odkazuji na kapitolu č. 10 této práce zabývající se ochranou osobních údajů.

5.1.1 Subjekty individuálního pracovního práva

Základními subjekty individuálního pracovního práva jsou (a) zaměstnanec (§ 6 ZP) a (b) zaměstnavatel (§ 7 – 11 ZP). Před účinností občanského zákoníku byla jejich *právní osobnost* (dříve způsobilost k právům a povinnostem), stejně jako jejich

²⁶¹ Jmenování do pracovního poměru bývá chápán jako dvě jednostranná právní jednání – jmenování zaměstnance a souhlas zaměstnance se svým jmenováním. Dle konstantní judikatury SDEU se za smlouvu požaduje také jednostranný právní úkon, kterým se jedna strana vůči druhé straně dobrovolně zaváže něco učinit. Srov. rozsudek SDEU ve věci *Handte*, C-26/91, rozsudek SDEU ve věci *Réunion européenne SA and Others v Spliethoff's Bevrachtingskatoor BV and the Master of the vessel Alblasgracht V002*, C- 51/97, nebo rozsudek SDEU ve věci *Tacconi*, C-334/00. Viz k tomu blíže Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 147.

svéprávnost (dříve způsobilost k právnímu jednání) upravena přímo v ZP, dnes jsou tyto statusové otázky upraveny výlučně v občanském zákoníku.

Dle terminologie občanského zákoníku je fyzická osoba – člověk subjektem práva, a tedy osobou již svojí samotnou existencí, v případě charakteristiky zaměstnance a zaměstnavatele – fyzické osoby lze vyjít z obecného ust. § 23 občanského zákoníku, tedy že člověk má právní osobnost od narození až do smrti. V případě svéprávnosti zaměstnance je třeba aplikovat § 35 občanského zákoníku, který stanoví, že nezletilý, který dovršil patnáct let věku, se může zavázat k výkonu závislé práce, ale jako den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházela dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku.²⁶² Vzhledem k zmíněnému ustanovení, které kopíruje požadavek zákazu dětské práce obsažený v mezinárodních smlouvách a LZPS, lze považovat tento požadavek za nutně použitelnou normu, která by se uplatnila na českého zaměstnance i v případě, že by bylo rozhodným právem zvoleno jiné než české právo. V případě, že by fyzická osoba vystupovala v pozici zaměstnavatele, platí, že plně svéprávným se člověk stává zletilostí, tedy obecně²⁶³ dovršením 18. roku věku (§ 30 občanského zákoníku).

Jiné entity (tj. právnické osoby) jsou nadány *právní osobností* (tj. způsobilostí mít v mezích právního řádu práva a povinnosti) až za předpokladu blíže stanoveného zákonem – právnickým osobám právní subjektivitu propůjčuje právní řád²⁶⁴, což je patrné i z ust. § 118 občanského zákoníku, které stanoví, že právnická osoba má právní osobnost od svého vzniku do svého zániku, není tedy *ex lege* nadána způsobilostí právně jednat (být

²⁶² Na tomto místě je vhodné upozornit na změnu dikce tohoto ustanovení. Bylo opuštěno od původně přijatého znění, které stanovilo, že nezletilý se může zavázat k výkonu závislé práce teprve tehdy, když dovrší patnáct let a ukončí povinnou školní docházku.

²⁶³ V tomto případě ponechávám stranou zákonnou možnost **přiznání svéprávnosti** (§ 37 občanského zákoníku). Občanský zákoník však předpokládá přiznání i tzv. **částečné emancipace**, kdy je zákonný zástupce nezletilého, který dosud nenabyl plné svéprávnosti, oprávněn udělit s přivolením soudu nezletilému souhlas k samostatnému provozování obchodního závodu nebo jiné obdobné výdělečné činnosti, v důsledku čehož se stává nezletilý způsobilý k jednáním, jež jsou s touto činností spojena. Z povahy věci by potom byl takový nezletilý oprávněn platně uzavřít se třetí osobou pracovní poměr. Zajímavé srovnání se nabízí např. v případě, že by nezletilý zdědil podnikání, avšak jednat by za něj do doby dovršení plné svéprávnosti musel jeho právní zástupce, který by rovněž např. podepisoval pracovní smlouvy uzavřené s novými zaměstnanci (§ 436 an. občanského zákoníku).

²⁶⁴ Tato skutečnost je důsledkem rekodifikace soukromého práva, která z pohledu charakteru subjektů právnických osob opětovně přikročila ve svém výkladu k upřednostnění tzv. *teorie fikce*, před tzv. *teorií reality*.

svéprávná). Z toho důvodu je uplatňována konstrukce, že členové statutárního orgánu zastupují právnickou osobu (§ 164 občanského zákoníku). Z hlediska pracovního práva mohou právnické osoby zastávat v individuálních pracovněprávních vztazích výlučně postavení zaměstnavatele (§ 6 ZP, za použití argumentu *a contrario*).

Z dikce ZP, který je ve vztahu *lex specialis* k občanskému zákoníku, vyplývá, že zaměstnanec je vždy výlučně pouze fyzickou osobou, zaměstnavatel může být osobou jak fyzickou, tak právnickou osobou.

Přítomnost mezinárodního prvku u subjektu pracovněprávních vztahů může být dána jak na straně zaměstnavatele²⁶⁵, tak na straně zaměstnance²⁶⁶. Mezinárodní prvek se tak může vyskytovat v podobě určení rozhodného práva pro posouzení otázky právní osobnosti a svéprávnosti subjektů individuálního pracovního vztahu.

5.1.1.1 Právní osobnost a svéprávnost subjektů smluvního vztahu

Nařízení Řím I se nevztahuje na obecné otázky týkající se osobního stavu, způsobilosti fyzické osoby k právům a právním úkonům (čl. 1 odst. 2 písm. a) nařízení Řím I), kolizní normy týkající se statusových otázek jsou proto obvykle předmětem tuzemské úpravy mezinárodního práva soukromého, případně jiných mezinárodněprávních institutů²⁶⁷.

Navzdory skutečnosti, že nařízení Řím I právní úpravou statusových otázek nezabývá, obsahuje však ust. čl. 13 (nezpůsobilost) nařízení Řím I, které stanoví, že ve smlouvě uzavřené mezi osobami, které se nacházejí v téže zemi, se může fyzická osoba, která by byla způsobilá podle práva této země, odvolat na svou nezpůsobilost vyplývající z práva jiné země pouze tehdy, pokud druhá smluvní strana o této nezpůsobilosti v době uzavření věděla, nebo o ní nevěděla z nedbalosti. Tato úprava je koncipována jako ustanovení chránící dobrou víru druhé smluvní strany.

Pro určení rozhodného práva pro posouzení statusových otázek ve věcech individuálních pracovních smluv lze však přisvědčit aplikaci ust. čl. 8 nařízení Řím I, které se týká individuální pracovní smlouvy, v kombinaci s ust. čl. 9 nařízení Řím I týkajícího se

²⁶⁵ V podobě založení právnické osoby podle cizího práva, nebo v podobě umístění závodu či pobočky v zahraničí, či v podobě cizí státní příslušnosti u zaměstnavatele – fyzické osoby.

²⁶⁶ V podobě cizí státní příslušnosti.

²⁶⁷ např. čl. 17 Úmluvy o mezinárodní ochraně dospělých uzavřené dne 13.1.2000 a čl. 19 Úmluvy o mezinárodní ochraně dětí uzavřené dne 19.10.1996 v rámci Haagské konference o mezinárodním právu soukromém.

nutně použitelných (imperativních) norem, neboť nelze odhlédnout od skutečnosti, že posouzení *otázkou svéprávnosti* jsou pouze dílčí otázkou pro určení rozhodného práva pro individuální pracovní smlouvy ve smyslu čl. 12 odst. 1 nařízení Řím I, kdy se jedná o demonstrativní výčet právních vztahů podléhajících *lex cause*.

Obecná pravidla kolizních norem na vnitrostátní úrovni stanoví, že právní osobnost a svéprávnost se řídí, nestanoví-li se v tomto zákoně něco jiného, právním řádem státu, v němž má osoba obvyklý pobyt, nebo v němž vznikla (§ 29, 30 ZMPS).

5.1.1.2 Státní příslušnost

Pojem *státní příslušnosti* je obecně obsahově širší než pojem státního občanství, neboť do sebe zahrnuje i právnické osoby příslušné k danému státu.

Státní občanství je časově relativně trvalý, místně neomezený právní svazek fyzické osoby a daného státu. Státní občanství je jedním z hlavních znaků moderního státu. Tento právní svazek mezi občanem a státem je zpravidla proti vůli fyzické osoby nezrušitelný a na jeho základě vznikají jeho subjektům vzájemná práva a povinnosti.²⁶⁸

Mezinárodní prvek ve zkoumané problematice pracovněprávních vztahů spočívá často v osobě jednoho z kontrahentů; zaměstnanec nebo zaměstnavatel mohou být cizími státními příslušníky. Koho je potřeba považovat za cizince, však upravují pro své potřeby různé zákony ve vnitrostátní úpravě *odlišně*^{269, 270}.

Platná právní úprava upravuje, kdo se považuje za českého státního občana v případě *dvojitího státního občanství* nebo v případě *pochybností o státní příslušnosti*, upravuje § 28 ZMPS (dříve § 33 ZMPS 1963). Státním občanem ČR se rozumí někdo, kdo je v rozhodné době státním občanem ČR, i kdyby jej za svého občana považoval také jiný stát. Je-li osoba občanem několika cizích států, rozhoduje státní příslušnost nabytá naposled, nová zákonná úprava oproti ZMPS 1963 upravuje pravidlo tzv. *nejvyššího*

²⁶⁸Pavlíček, Václav, a kol. Ústavní právo a státověda, 1. díl, Obecná státověda. Praha: Linde, 1998.

²⁶⁹ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, který stanoví, že cizincem se rozumí fyzická osoba, která není občanem ČR, včetně občana EU. Naproti tomu zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pracuje s pojmem zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a rovněž s pojmem cizince, za něhož se nepovažuje občan EU a jeho rodinný příslušník a rodinný příslušník občana ČR. ZMPS stanoví, že cizincem se rozumí fyzická osoba, která není státním občanem ČR. Zahraniční právnickou osobou se rozumí právnická osoba se sídlem mimo území ČR.

²⁷⁰ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 142.

spojení, tj. pokud vzhledem k životním poměrům osoby převažuje výrazně její poměr k jinému cizímu státu, jehož je občanem, je v takovém případě rozhodná státní příslušnost tohoto státu. V případě, že byla osoba v rozhodné době apatridou, nebo její státní příslušnost nebylo možno určit, hledí se na ni jako na občana toho státu, na jehož území má v rozhodné době obvyklý pobyt, příp. na jehož území se v rozhodné době zdržuje. Nelze-li ani toto zjistit, postupuje se pro účely tohoto zákona, jako by šlo o státního občana ČR. Pokud je osoba žadatelem o udělení mezinárodní ochrany, azylantem nebo požívá doplňkové ochrany nebo je apatridou podle jiného právního předpisu nebo mezinárodní smlouvy, řídí se jeho osobní postavení podle ustanovení mezinárodních smluv upravujících právní postavení uprchlíků a právní postavení osob bez státní příslušnosti. Toto ustanovení je nové oproti dřívější právní úpravě.

Dle § 26 ZMPS mají cizinci a zahraniční právnické osoby v oblasti svých osobních a majetkových práv stejná práva a povinnosti jako státní občané ČR a české právnické osoby, není-li stanoveno ZMPS, nebo jiným právním předpisem jinak. ZMPS sám výslovně stanoví, že postavení cizinců a zahraničních právnických osob při podnikání v ČR, v oblasti pracovního práva, v oblasti práva autorského a práv průmyslových upravují jiné právní předpisy. Rozhodná právní úprava pro oblast pracovního práva je tak především obsažena v ZOZ a v ZP.

Obecně lze shrnout, že právní řád rozlišuje dvě skupiny cizích státních příslušníků pobývajících na území ČR po přechodnou dobu nebo trvale, jsou jimi:

- a) **cizí státní příslušníci – občané EU, občané zemí EHP a Švýcarska**, vč. jejich rodinných příslušníků, resp. rodinní příslušníci občanů ČR, nebo cizinci, jimž byl udělen azyl či se nachází v jiné privilegované kategorii; a
- b) **cizí státní příslušníci ze třetích zemí.**

Podle této klasifikace je rozdělován přístup na český pracovní trh, tedy konkrétně zda je potřeba pracovní povolení v podobě **(i)** zaměstnanecké karty, **(ii)** karty vnitropodnikového zaměstnance nebo **(iii)** modré karty či nikoliv (srov. § 85 a násl. ZOZ), přičemž výše uvedená pracovní povolení jsou požadována u cizích státních příslušníků ze třetích zemí.

S ohledem na vztah vnitrostátní a unijní úpravy je třeba se přednostně zaměřit na unijní předpisy upravující kolizní normy v individuálních pracovněprávních vztazích. Unijní ani tuzemská úprava kolizních norem pro individuální pracovněprávní vztahy nevyužívá hraničního určovatele v podobě *státní příslušnosti*, neboť takový přístup by byl

v rozporu s požadavkem zajištění základní tržní svobody unijního práva – zajištění volného pohybu pracovníků a zákazu diskriminace pracovníků z důvodu jejich státní příslušnosti. Toto právo zahrnuje právo pracovníků na pohyb a pobyt, právo na vstup a pobyt jejich rodinných příslušníků, právo pracovat v jiném členském státě a právo na to, aby s nimi bylo zacházeno stejně jako s příslušníky daného členského státu. Ve vztahu k státním příslušníkům ze třetích zemí, kteří vstupují na český pracovní trh, je však hraniční určovatel státní příslušnosti nadále věcnými normami používán.

Státní příslušnost zaměstnance odlišná (a to včetně státních příslušností zemí EU) od české státní příslušnosti s sebou obvykle může přinášet rovněž neznalost či omezenou znalost jazyka, se kterou je třeba se v praxi vypořádat, a to zejména v souvislosti s informační povinností zaměstnavatele vůči zaměstnanci, založenou jak unijním, tak vnitrostátním (českým) právem a s povinností zaměstnance konat závislou práci dle pokynů zaměstnavatele. Tímto tématem se tato práce zabývá v souvislosti se zajištěním školení zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (oddíl 5.1.4 této práce) a v souvislosti s určením rozhodného práva (oddíl 5.2 této práce)

5.1.1.3 Bydliště, domicil

Kritérium státní příslušnosti není v unijním právu využíváno ani v oblasti určování soudní příslušnosti pro pracovněprávní spory, obvyklejším hraničním určovatelem je v těchto případech kritérium bydliště, resp. domicilu (srov. čl. 20-23 nařízení Brusel I bis, resp. čl. 18 – 21 nařízení Brusel I). Důvodem, proč kritérium státní příslušnosti ustoupilo hledisku bydliště, resp. domicilu, je zajištění jednotného přístupu k soudům členských států v rámci dané působnosti. Jak u fyzických, tak u právnických osob je rozhodným kritériem pro určení soudní příslušnosti právě hledisko bydliště, resp. domicilu. Současně může být osoba žalována jen u soudu svého bydliště. U jiného soudu může být daná osoba žalována jen na základě pravidel uvedených v nařízení Brusel I (bis).²⁷¹

V případě pojmu bydliště se rozumí spíše místo obvyklého pobytu či místo, kde se účastník právního vztahu obvykle zdržuje. V řadě států v této souvislosti fakticky zdomácněl pojem domicil, který nabývá zejména v mezinárodní praxi na stále větším významu.

²⁷¹ Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 207.

Pojem domicil však nelze vykládat jen ve smyslu pobytu, nýbrž i ve smyslu místa, k němuž lze na základě všech okolností dovodit úzký a stabilní vztah dané osoby. Ani v případě pracovněprávních vztahů tak nejde o bydliště v administrativním významu. Pojem bydliště (domicilu) se převážně vykládá jako místo obvyklého pobytu, tj. místo, v němž se daná osoba v rozhodné době převážně zdržuje a k němuž má tak nejužší vztah jako k místu, které považuje za místo stabilních osobních vztahů jiných než v souvislosti s výkonem profese či povolání. Nemusí se tedy nutně jednat o místo tzv. úředního pobytu, které je významné pro styk s úřady státní správy a místní samosprávy, neboť registrace pobytu z důvodu zajištění úředního styku ještě nemusí znamenat skutečný zájem zdržovat se na tomto místě.²⁷²

Hraniční určovatel bydliště se užívá i ve vztahu k právnické osobě, kde se tímto pojmem naopak rozumí sídlo, ústředí dané právnické osoby (čl. 63 nařízení Brusel I bis). Za sídlo právnické osoby je obecně považováno nikoliv faktické sídlo, ale sídlo, které je uvedeno v příslušném veřejném rejstříku.²⁷³ Hovoříme-li však o sídlo zaměstnavatele, je zapotřebí si uvědomit, že s ohledem na charakter individuálních pracovněprávních vztahů a potřebu zajistit ochranu slabší smluvní strany zaměstnance je třeba za hraničního určovatele považovat skutečné (faktické) sídlo zaměstnavatele ve smyslu § 137 odst. 1 občanského zákoníku.²⁷⁴ Navíc má toto vymezení praktický dopad, neboť právnická osoba tak může mít domicil v několika členských státech, v nichž může být ze strany žalobce (zaměstnance) žalována. Jde tedy o praktický případ výskytu jevu *forum shopping* (viz k tomu blíže oddíl 2.10 této práce). Předmětné řízení však může být zahájeno pouze u jednoho soudu, v případě existence paralelně probíhajících soudních řízení se uplatní překážka litispendence ve smyslu čl. 29 nařízení Brusel I bis, resp. čl. 27 nařízení Brusel I.

5.1.1.4 Pobočka, zastoupení nebo jiná provozovna zaměstnavatele

Tyto hraniční určovatelé se uplatňují v případě, že zaměstnavatel nemá bydliště v některém z členských států EU a jde o spor vyplývající z provozování pobočky (čl. 20 odst. 2 nařízení Brusel I bis, resp. čl. 18 odst. 2 nařízení Brusel I).

²⁷²Bělohlávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. 1. díl. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 1218 an.

²⁷³Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 98.

²⁷⁴Bělohlávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. 1. díl. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 1218 an.

Nařízení Brusel I bis, resp. původní nařízení Brusel I, umožňují tyto hraniční určovatele, z důvodu zajištění ochrany zaměstnance před procesními předpisy daného státu, které by nemusely připustit, aby zaměstnanec žaloval svého zaměstnavatele se sídlem mimo EU před soudy některého z členských států EU.

SDEU při výkladu pojmů pobočka, zastoupení nebo jiná provozovna označil dvě kritéria, která určují, zda žaloba týkající se provozování jednoho z těchto typů zařízení má spojitost s členským státem. *Za prvé* se předpokládá existence centra činnosti, které dlouhodobě vystupuje navenek jako prodloužení mateřského podniku. Toto centrum musí mít vedení a musí být materiálně vybaveno tak, že může jednat se třetími osobami, které se tak nemusejí obracet přímo na mateřský podnik²⁷⁵. *Za druhé*, spor se musí týkat buď úkonů souvisejících s provozováním těchto typů zařízení, nebo závazků, které na sebe vzaly jménem mateřského podniku, pokud mají být splněny ve státě, v němž se tato zařízení nacházejí.²⁷⁶ Tyto otázky byly řešeny SDEU v rámci rozhodnutí ve věci *Ahmed Mahamdia proti Alžírské demokratické a lidové republice*, C-154/11.

SDEU v tomto rozhodnutí došel k závěru, že v případě pracovních smluv uzavřených velvyslanectvím jménem státu představuje velvyslanectví „provozovnu“ ve smyslu čl. 18 odst. 2 nařízení Brusel I, pokud činnost zaměstnanců, s nimiž tyto smlouvy uzavřelo, souvisí s činnostmi *iure gestionis*²⁷⁷ vykonávanými velvyslanectvím v přijímajícím státě.

Tento hraniční určovatel v podobě „přijímající provozovny“ je užíván v čl. 21 odst. 1 písm. b) bod (ii) nařízení Brusel I bis, resp. čl. 19 odst. 2 písm. b) nařízení Brusel I, kde stanovuje alternativní pravidlo pro výběr příslušnosti – zaměstnavatel, který má bydliště v některém členském státě, může být žalován v jiném členském státě, jestliže zaměstnanec obvykle nevykonává nebo nevykonával svou práci v jediné zemi, u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

²⁷⁵ Viz k tomu blíže: rozsudek SDEU ze dne 18.03.1981, ve věci *Blanckaert & Willems PVBA vs. Luise Trost*, C-139/80.

²⁷⁶ Viz k tomu blíže: rozsudek SDEU ze dne 22.11.1978, ve věci *Somafer SA v Saar-Ferngas AG*, C-33/78.

²⁷⁷ Činnostmi *iure gestionis* se rozumí právní jednání, které nemá politický, ale jen hospodářský účel; při němž stát zde nevystupuje jako suverén a neoplývá tudíž mezinárodněprávní imunitou.

5.1.2 Pracovnílékařská prohlídka a mezinárodní prvek

Hledisko pracovnílékařských služeb je upraveno jak na mezinárodní úrovni²⁷⁸, tak na unijní úrovni – viz čl. 14 směrnice Rady č. 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Předmětná směrnice požaduje, aby byla přijata opatření pro zajištění vhodného dohledu nad zdravím zaměstnanců ve vztahu ke zdravotním a bezpečnostním rizikům, kterým jsou v práci vystaveni. Tato opatření musí být pojata tak, že pokud si to zaměstnanec přeje, může se podrobit lékařské prohlídce pravidelně. Směrnice Rady č. 89/391/EHS dále uvádí, že lékařské prohlídky mohou tvořit součást státního systému zdravotní péče. Z výše uvedeného tak vyplývá, že – na rozdíl od některých jiných právních oblastí – je míra harmonizace v oblasti pracovnílékařských služeb relativně nízká a zvolená opatření jsou svojí povahou velmi vágní a jsou vedena toliko požadavkem zajistit ochranu a bezpečnost zdraví zaměstnanců při výkonu práce.

Ve smyslu pozitivní právní úpravy je zaměstnavatel povinen v případech stanovených zvláštním právním předpisem²⁷⁹ zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce (§ 32 ZP). Z hlediska vnitrostátní úpravy má ust. § 32 ZP charakter kogentní právní úpravy, nelze se od něj smluvně odchýlit. Důsledky spojené s nesplněním této povinnosti nelze brát na lehkou váhu. Dle ust. § 59 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách ve znění pozdějších předpisů, stanoví právní fikci, kdy osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce.

Praxe v této souvislosti řeší vliv právní fikce zdravotní nezpůsobilosti k výkonu práce na možnou neplatnost takového pracovníprávního titulu, na základě kterého vzniká individuální pracovníprávní vztah, případně zda by se jednalo o relativní či absolutní

²⁷⁸ Srov. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 161, o závodních zdravotních službách, publikována vyhláškou Ministerstva zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 171, o závodních lékařských službách.

²⁷⁹ Např. zákon č. 18/1997 Sb., o mírovém využívání jaderné energie a ionizujícího záření (atomový zákon) a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a změnách některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnílékařských službách a některých druzích posudkové péče, ve znění pozdějších předpisů.

neplatnost právního jednání.²⁸⁰ Ust. § 574 občanského zákoníku stanoví, že na právní jednání je třeba hledět jako na spíše platné než jako na neplatné. Dle ust. § 580 odst. 1 a 2 občanského zákoníku je neplatným právním jednáním takové jednání, které (i) se přičí dobrým mravům, (ii) odporuje zákonu, pokud (iii) to smysl a účel zákona vyžaduje anebo (iv) pokud má být podle právního jednání plněno něco nemožného.

Ohledně neplatnosti pracovněprávního vztahu z důvodu pozdního provedení vstupní zdravotní prohlídky, či její úplné absence, nepanuje zcela jednotný výklad. Část odborné veřejnosti se přiklání k názoru, že pouhá právní fikce nemůže bez dalšího způsobit neplatnost právního titulu, a to především s ohledem na základní princip ochrany slabší smluvní strany.²⁸¹ Tento argument lze podpořit i odkazem na ust. čl. 19 odst. 3 ZP, které stanoví, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobí-li neplatnost výlučně sám. Část odborné veřejnosti však zastává názor, že absence vstupní lékařské prohlídky, či její pozdní provedení, zakládá neplatnost takového právního jednání. Pokud by bylo přisvědčeno argumentu neplatnosti pracovněprávního vztahu, je nutné určit, zda by šlo o neplatnost absolutní, či relativní podle obecných pravidel občanského zákoníku. Definitivní vyřešení této otázky samozřejmě přinese až judikatura vyšších soudů.

Nelze odhlédnout ani od roviny správního trestání, kdy za nesplnění zákonné povinnosti zaměstnavatele zajistit u uchazeče o zaměstnávání vstupní lékařskou prohlídku dopadá na zaměstnavatele riziko uložení pokuty až do výše 2.000.000 Kč, a to z titulu naplnění skutkové podstaty vícero správních deliktů.²⁸² Zde je nutné připomenout, že vzhledem k judikatuře správních soudů²⁸³, může dojít ke kumulaci správních sankcí ukládaných za totožný skutek, jsou-li tyto ukládány odlišnými správními orgány pro porušení dvou různých společenských zájmů (tzn. například, jsou-li ukládány za správní delikty či přestupky definované různými právními předpisy).

²⁸⁰ Pro vyloučení veškerých pochybností je třeba uvést, že argumentaci § 20 ZP je třeba odmítnout, neboť na základě gramatického výkladu se týká toto ustanovení výlučně případů týkajících se nedostatku formy předvídané pro konkrétní právní jednání.

²⁸¹ Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015, s. 197.

²⁸² Srov. § 19 odst. 1 písm. a), resp. § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce; § 17 odst. 1 písm. f), resp. § 30 odst. 1 písm. f) téhož zákona; § 92h odst. 7 písm. b) zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů.

²⁸³ Srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze, ze dne 25.05.1998, sp. zn. 6 A 168/95.

Po obecném úvodu do této právní problematiky je třeba s ohledem na zaměření této práce přidat hledisko mezinárodního prvku.

V první řadě je třeba posoudit, zda lze kogentní úpravu vnitrostátního práva ohledně pracovnělékařských prohlídek posoudit jako nutně použitelnou normu (viz oddíl 2.8 této práce) ve smyslu čl. 9 nařízení Řím I, resp. § 25 ZMPS v případě smluvních vztahů mimo EU, či se jedná o kogentní úpravu (čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I).

Jak bylo již výše uvedeno, ust. § 32 ZP je svou povahou kogentní a má svůj právní základ jak LZPS²⁸⁴, tak v mezinárodních a unijních předpisech. Ochranu zdraví lze obecně bezesporu podřadit ve smyslu § 9 nařízení Řím I mezi veřejné zájmy, které jsou pro stát zásadní a měly by být proto použity bez ohledu na rozhodné právo. Je však otázkou, zda lze povinnost provést vstupní prohlídku před vznikem pracovního poměru pod sankcí nezpůsobilosti k práci považovat za nutně použitelnou normu.

Pokud uvažujeme nad případy, kdy se může uplatnit v individuálních pracovněprávních vztazích s mezinárodním prvkem česká právní úprava pracovnělékařských prohlídek, nabízí se následující možnosti. Pokud by bylo rozhodným právem pro individuální pracovní smlouvu zvoleno či určeno české právo, uplatnila by se zákonná úprava pracovnělékařských prohlídek bez dalšího. Příklad aplikace kogentních norem úpravy pracovnělékařských prohlídek by se mohl objevit v případě, kdy by bylo rozhodným právem zvoleno či určeno právo odlišné od českého práva, ale zahraniční zaměstnavatel by se svými pracovníky vykonával práci na území ČR, a to nikoliv v rámci vysílání pracovníků²⁸⁵, v takovém případě by bylo třeba uplatnit požadavek provedení pracovnělékařské prohlídky ve smyslu čl. 8 odst. 1 věty druhé nařízení Řím I, tedy s odkazem na kogentní úpravu a nikoliv z hlediska nutně použitelných norem (čl. 9 nařízení Řím I).

S ohledem na dikci zákonné úpravy pracovnělékařských prohlídek hovoří dotčené právní předpisy ČR toliko o zaměstnancích zaměstnavatele, resp. o uchazečích o zaměstnání, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost. Každý uchazeč o zaměstnání, resp. zaměstnanec zaměstnavatele, by měl být podroben pracovnělékařským prohlídkám

²⁸⁴ Srov. Dle čl. 28 LSZP mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky s tím, že podrobnosti stanoví zákon. Dle čl. 31 LSZP má každý právo na ochranu zdraví. Občané mají na základě veřejného pojištění právo na bezplatnou zdravotní péči a na zdravotní pomůcky za podmínek, které stanoví zákon.

²⁸⁵ Srov. rozhodnutí SDEU ze dne 27.03.1990 ve věci *Rush Portuguesa Lda v. Office national d'immigration*, C-113/89.

v rozsahu stanoveném zákonem. Pracovnílékařské prohlídky by měly být zajištěny buď u smluvního poskytovatele služeb z oboru pracovního lékařství, nebo u poskytovatele těchto služeb v oboru všeobecného praktického lékařství (§ 54 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických lékařských službách).

V případě zahraničního uchazeče o zaměstnání u českého zaměstnavatele, je za účelem zpracování lékařského posudku o zdravotní způsobilosti pro výkon práce, zapotřebí vedle lékařské prohlídky zajistit rovněž výpis ze zdravotnické dokumentace, ke kterému je přiložen úředně ověřený překlad do českého jazyka; výjimkou je dokumentace ve slovenském jazyce (§ 42 odst. 1, písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických lékařských službách).

5.1.3 Předmluvní odpovědnost a mezinárodní prvek

Vzniku právního titulu, na základě kterého vznikne individuální pracovněprávní vztah, předchází shodný projev vůle účastníků uzavřít (individuální) pracovněprávní vztah. Smlouva, či jiný právní titul, může být sjednána jedině na základě právního jednání, které bylo učiněno svobodně, srozumitelně, vážně a určitě²⁸⁶. Vyjednávání o právním titulu, na základě kterého má vzniknout individuální pracovněprávní vztah, může být vedeno smluvními stranami i tak, že vyjednávání o sjednání právního titulu nakonec selže.

Dle bodu 30 preambule nařízení Řím II je předmluvní odpovědnost samostatným pojmem a nemusí být nutně vykládána ve smyslu, jaký má ve vnitrostátním právu²⁸⁷. Předmluvní odpovědnost by měla zahrnovat porušení povinnosti podat pravdivé informace a selhání jednání o uzavření smlouvy, aniž by nařízení Řím II blíže konkretizovalo důvody. Dle ustálené judikatury SDEU musí takové jednání porušovat povinnost chovat se v souladu s principy dobré víry a poctivého obchodního styku (např. zneužití informací získaných v průběhu kontraktačního jednání). Případně se může jednat o nesplnění požadavku náležité péče s následkem neuzavření smlouvy nebo její

²⁸⁶ Charakteristika právního jednání vyplývá z §§ 551, 552 a 553 občanského zákoníku, za použití argumentu *a contrario*.

²⁸⁷ Dle českého právního řádu je předmluvní odpovědnost upravena v ust. § 1728 odst. 2 občanského zákoníku. V tomto případě jde především o vzájemnou informovanost a zjištění podmínek, za kterých by mohl být individuální pracovněprávní vztah uskutečňován. Při jednání o uzavření právního titulu, na základě kterého došlo ke vzniku individuálního pracovněprávního vztahu, si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž vědí, nebo vědět musí, a to tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.

neplatnosti.²⁸⁸ Dle čl. 12 nařízení Řím II pokrývá tato úprava pouze mimosmluvní závazkové vztahy, jež jsou přímo spojeny s jednáními, která předcházejí uzavření smlouvy. To znamená, že pokud by během sjednávání smlouvy došlo, např. ke škodě na zdraví, mělo by se použít obecné ustanovení (čl. 4 nařízení Řím II) nebo jiná vhodná ustanovení nařízení Řím II.

Čl. 12 nařízení Řím II má strukturu kaskádové soustavy hraničních určovatelů. Hraniční určovatel první volby je *lex causae* (právo, které by se použilo na smlouvu, kdyby byla uzavřena), pokud nelze stanovit rozhodné právo podle *lex causae* použije se jako hraniční určovatel alternativně *lex loci damni infecti* (právo země, ve které škoda vznikla), nebo *lex domicilii communis* (právo země, pokud mají smluvní strany obvyklé bydliště v jedné zemi v okamžiku, kdy došlo ke skutečnosti, která vedla ke vzniku škody). Výčet hraničních určovatelů je zakončen *únikovou doložkou* ve formě zjevně užšího spojení s jinou zemí.

Obecný výklad o předšmluvní odpovědnosti z hlediska (evropského) mezinárodního práva soukromého²⁸⁹ je možné doplnit ustanoveními upravujícími postup před vznikem pracovního poměru, resp. vznikem prací konaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁹⁰ (§ 30 odst. 2 a § 316 odst. 4 ZP, shodně též § 12 odst. 2 ZOZ), které by optikou čl. 14 odst. 2 nařízení Řím II (volba práva) mohlo být posouzeno jako kogentní normy.

Dle ustanovení § 30 odst. 2 ZP smí zaměstnavatel vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem individuálního pracovněprávního vztahu od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci jen údaje, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy²⁹¹, nebo k nimž je dán věcný důvod. Nabízí se proto otázka, jak by byla řešena

²⁸⁸ viz k tomu blíže rozhodnutí SDEU ve věci *Fonderie Officine Meccaniche Tacconi SpA vs. Heinrich Wagner Sinto Maschinenfabrik GmbH (HWS)*, C-334/00.

²⁸⁹ Obdobná úprava předšmluvní odpovědnosti v ZMPS chybí.

²⁹⁰ Tato úprava se vztahuje na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz. ust. § 77 odst. 2 ZP, arg. *a contrario*).

²⁹¹ V rozsudku SDEU ve věci *Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C-415/10, SDEU dospěl k závěru, že právo EU nezakládá uchazečům o zaměstnání, kteří se cítí být diskriminováni, právo na poskytnutí údajů o výsledku výběrového řízení, v němž mělo k diskriminaci dojít. Skutečnost, že zaměstnavatel poskytnutí takových informací zcela odmítá, však může být podle okolností případu jedním z faktorů vedoucích k závěru, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci.

situace, kdy by zaměstnavatel vyžadoval po uchazeči o zaměstnání sdělení informací, které bezprostředně nesouvisí s výkonem závislé práce a které není zaměstnavatel oprávněn ve smyslu § 316 odst. 4 ZP, či shodně § 12 odst. 2 ZOZ vyžadovat. V takovém případě, by nebyl uchazeč o zaměstnávání povinen odpovědět, případně jej zaměstnavatel nemůže postihnout za sdělení nepravdivé informace²⁹², a to bez ohledu na požadavek sdělení pravdivých informací.

Dle dikce ZP lze uzavřít, že škoda vzniklá na základě předsmulvné odpovědnosti může vzniknout na základě porušení zákonných povinností jak na straně zaměstnavatele, tak na straně uchazeče o zaměstnávání.

Dojde-li k selhání vyjednávacích procesů ze strany zaměstnavatele a smlouva by nebyla uzavřena, byl by uchazeč o zaměstnávání oprávněn požadovat odškodnění, z důvodu neuzavření smlouvy, pokud bylo z předchozích jednání zaměstnavatele zřejmé, že se smluvní strany na obsahu smlouvy shodly (ač nebyla podepsána). Totéž platí i pro opačný případ, kdy selhání vyjednávacích procesů způsobí uchazeč o zaměstnání.

Určení soudní příslušnosti v případě soudních řízení týkajících se předsmulvné odpovědnosti s mezinárodním prvkem je upraveno v nařízení Brusel I bis, resp. v původním nařízení Brusel I.

5.1.4 Zajištění bezpečnosti a zdraví při práci a mezinárodní prvek

V souvislosti s přítomností mezinárodního prvku u osoby zaměstnance, je třeba se vypořádat i s okolností, která v takových situacích velmi často nastane – znalost či nedostatečná znalost českého jazyka u zaměstnance. Tyto situace nejsou explicitně řešeny kolizními ustanoveními mezinárodního práva soukromého, nejsou explicitně řešeny ani v rámci věcného práva, potom co je realizováno určení rozhodného práva. Další analýza právní úpravy vychází z případu, kdy je rozhodným právem určeno české právo.

Dle ust. § 37 odst. 5 ZP a ust. § 103 odst. 1, písm. f) ZP je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle ZP, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Ačkoliv ZP nestanoví bližší kritéria, jak by měl

²⁹² Andraščíková, M., Hloušková, P., Hofmannová, E., Jakubka, J., Knebl, P., Schmied, Z., Tomandlová, L. a Trylč, L., Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy 2012, Nakladatelství ANAG. 2012, str. 453.

zaměstnavatel postupovat v případě realizace této zákonné povinnosti, je vhodné, aby zaměstnavatel vedl záznamy o provedených opatřeních k zajištění školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Nedodržení požadavku zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsaženého v ZP je sankcionováno na základě ust. § 17 odst. 1 písm. q) zákona o inspekci práce, kdy příslušný úřad může v této věci uložit pokutu až do výše 1.000.000 Kč.

Obecně lze říci, že školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by mělo po obsahové stránce probíhat stejně jak pro zaměstnance hovořící česky, tak pro zaměstnance, kteří česky nerozumí či nerozumí dostatečně. Zaměstnanci nehovořící česky musí být proškoleni v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci v pro ně srozumitelné a pochopitelné formě. V praxi je tento požadavek realizován tím, že je příslušná dokumentace přeložena do daného cizího, resp. mateřského jazyka zaměstnance, případně je školení zaměstnanců přítomen tlumočnick, který zajišťuje překlad školení do požadovaného jazyka.

Obdobně by bylo vhodné postupovat i ve vztahu k informování o obsahu pracovněprávního vztahu (§ 37 ZP). Vzhledem k požadavku písemnosti (§ 37 odst. 4 ZP) poskytnutých informací lze uvažovat o dvojjazyčných instrukcích.

5.2 Určení rozhodného práva ve věci individuálních pracovněprávních vztahů

O určování rozhodného práva na základě kolizních norem obecně pojednává oddíl 2.3 této práce. Před rozbohem právní úpravy pojednávající o určení rozhodného práva pro individuální pracovní smlouvy (čl. 8 nařízení Řím I), je třeba se vypořádat se souvisejícími dílčími otázkami, které jsou pro tento obor neméně klíčové, ač je nelze zcela oddělit od rozhodného práva pro individuální pracovní smlouvu (tzv. smluvního statutu).

Dílčí otázky spočívající v svéprávnosti subjektů individuálních pracovněprávních vztahů jsou řešeny již výše v oddíle 5.1.1.1 této práce. Problematikou materiální platnosti právního jednání se zabývá oddíl 5.2.1 této práce. Otázka určení rozhodného práva pro určení perfektnosti formy právního jednání, resp. jeho formální platnosti, je zpracována v oddíle 5.2.2 této práce. V rámci určení smluvního statutu individuálních pracovních smluv (viz oddíl 5.2.3 této práce) bude pojednáno o otázkách určení rozhodného práva v případě (i) volby práva, (ii) určení rozhodného práva na základě náhradních hraničních určovatелů, (iii) změny smluvního statutu a (iv) důsledků neplatnosti smluvního vztahu.

5.2.1 Rozhodné právo pro materiální platnost smlouvy – čl. 10 nařízení Řím I

Obecně lze říci, že proces vzniku smlouvy lze rozdělit na dvě fáze – právní režim fáze před vznikem smlouvy, tzv. *prekonsenzuální fáze*, a na právní režim po uzavření smlouvy, tzv. *fáze účinků (smlouvy)*. V minulosti nebyly vždy obě fáze řešeny shodně, tj. na základě stejného hraničního určovatele. Postupně se objevovala různá řešení od využití štěpeného statutu (tj. každá fáze se řídila různým hraničním určovatelem) až k využití jednotného statutu, případně k využití možnosti výjimky.²⁹³ S ohledem na nastíněnou situaci je zřejmé, že se právní nauka intenzivně zabývala otázkou, zda se kolizní norma, na základě které je určeno rozhodné právo smlouvy, má uplatnit i pro právní vztahy vzniklé před vznikem smlouvy či nikoliv. Postupně vykrystalizovalo řešení, které zbytečně netříští právní režim smlouvy (*lex causae*) a současně poskytuje stranám dostatečnou jistotu.

Nabízí se úvaha, jak by bylo určeno rozhodné právo v případě posouzení, zda smlouva vůbec (z materiálního hlediska) vznikla. Dle ust. čl. 10 odst. 1 nařízení Řím I je rozhodným právem pro určení existence²⁹⁴ a platnosti smlouvy, nebo některého ustanovení smlouvy právo, které by bylo určeno na základě čl. 8 nařízení Řím I, jež určuje rozhodné právo pro individuální pracovní smlouvy (*lex causae*).

Pokud by nebylo z okolností přiměřeně určit právo podle čl. 10 odst. 1 nařízení Řím I, může se subjekt pracovního vztahu za účelem zjištění, že neprojevil souhlas (s nabídkou), odvolat na právo země, v níž se nachází jeho obvyklé bydliště (viz 5.1.1.3 této práce). V případě aplikace čl. 10 odst. 2 nařízení Řím I je však třeba v každém jednotlivém případě prověřit, zda chování subjektu pracovního vztahu bylo možno interpretovat jako akceptaci smlouvy.²⁹⁵ Pro toto ustanovení nařízení Řím I lze nalézt v praxi využití zejména v případech, kdy by k uzavření individuální pracovní smlouvy došlo v důsledku mlčení či konkludentního jednání.²⁹⁶ Nespádají sem však otázky předmluvní odpovědnosti (*culpa in*

²⁹³ Viz k tomu blíže: Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 131.

²⁹⁴ Na tomto místě je vhodné upozornit na německou jazykovou verzi, která namísto výrazu existence, hovoří o vzniku, tento pojem je považován za přesnější. In: Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 133.

²⁹⁵ Viz k tomu blíže: Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: MohrSiebeck, 2013, s. 280.

²⁹⁶ Ačkoliv český právní řád předpokládá pro platné sjednání individuálních pracovních smluv písemnou formu, umožňují některé zahraniční právní řády za určitých podmínek uzavření individuální pracovní

contrahendo), neboť ty jsou řešeny v nařízení Řím II (viz oddíl 5.1.3 této práce) ani problematika nezpůsobilosti účastníka (čl. 13 nařízení Řím I), které je věnován oddíl 5.1.1.1 této práce.

Nařízení Řím I vychází ze zásady jednotného statutu jak pro fázi před uzavřením smlouvy, tak pro smlouvu samotnou. Základním řešením právního režimu materiální platnosti je proto *lex causae*, právní úprava nařízení však umožňuje výjimku z tohoto obligačního statutu pro případy, kdy strana namítá neexistenci svého souhlasu se vznikem smlouvy či některým ustanovením. V těchto případech se může smluvní strana odvolat na právní řád státu svého obvyklého bydliště, že nevyslovila souhlas ke vzniku smlouvy. Výběr právního řádu státu obvyklého bydliště je odůvodněn předpokladem, že právě o tomto právním řádu bude mít smluvní strana nejvyšší povědomí. Tento právní řád se uplatňuje pouze za účelem konstatování, že strana souhlas neprojevila, nikoliv za účelem potvrzení, že byl souhlas udělen.²⁹⁷

5.2.2 Rozhodné právo pro formu právního jednání – čl. 11 nařízení Řím I

Tento oddíl se zaměřuje na určení právního režimu platnosti právního jednání z formálního hlediska, které představuje komplementární úpravu k materiální stránce vzniku právního jednání. Může se zdát, že když individuální pracovní smlouvy ve většině evropských zemí nemají žádné speciální požadavky na svou formu, není pro ně tato úprava klíčová. Ust. čl. 11 nařízení Řím I upravuje kolizní normy pro stanovení rozhodného práva v otázkách platnosti smluv a jednostranných právních jednáních.

Formou právního jednání se obecně rozumí podoba požadovaná zákonem, případně určená smluvními stranami (jednajícími). Forma právního jednání může být ústní nebo písemná (tj. forma soukromé nebo veřejné listiny).²⁹⁸

Čl. 11 nařízení Řím I kategorizuje právní úpravu podle jednotlivých skupin právních vztahů. Jde o právní úpravu (i) pro smlouvy bez rozlišení smluvního typu

smlouvy mlčky či konkludentně. Dokonce dle českého právního řádu je možné, aby konkludentně sjednaná pracovní smlouva, na jejímž základě byla již vykonávána závislá práce, působila svým smluvním stranám závazky (srov. § 20 ZP).

²⁹⁷ Viz k tomu blíže: Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 133.

²⁹⁸ V případě soukromé listiny se mluví o prosté či obyčejné písemné formě. Formu veřejné listiny splňuje dle pozitivního práva notářský zápis; mluvíme pak o tzv. přísné písemné formě.

uzavřené buď mezi přítomnými²⁹⁹, nebo mezi nepřítomnými³⁰⁰ stranami, (ii) pro vybrané smluvní typy (spotřebitelské smlouvy³⁰¹, smlouvy týkající se věcného práva k nemovitostem, nájem nemovitostí³⁰²) a (iii) pro jednostranná právní jednání³⁰³.

Při určení rozhodného práva ve výše uvedených případech má jednoznačně přednost *lex causae*, což je pochopitelné vzhledem k potřebě provázanosti náležitostí formy právního jednání se samotnou smlouvou. V případech určování právního režimu formy právního jednání, jde o jakýsi retrospektivní pohled, kdy je třeba si odpovědět, zda právní jednání předcházející vzniku právního vztahu mělo potřebné zákonem předepsané náležitosti. Na základě hraničního určovatele *legis causae* by tak měla být zachována právní jistota stran ohledně zákonných požadavků právního jednání.

V rámci kaskádové soustavy kolizních kritérií jsou dány na výběr další hraniční určovatelé podpůrně odkazující na další aplikovatelné právní řády, mající úzký vztah k dané materii – *místo, kde bylo dané právní jednání učiněno, resp. místo obvyklého bydliště jednajících strany*. Struktura čl. 11 nařízení Řím I je vedena snahou o zachování platnosti úkonu z hlediska pohledu formy právního jednání. Výše uvedený výběr náhradních hraničních určovatelů souvisí s předpokladem, že oba výše uvedení hraniční určovatelé odkazují na právní řád země, který by měl být pro jednající smluvní stranu předvídatelný.

Nelze opomenout ani pravidla stanovená v čl. 11 odst. 4 a 5 nařízení Řím I, která představují výjimku z výše popsané struktury kolizních kritérií. Nařízení Řím I předpokládá dva okruhy výjimek. Jde především o případy, kdy je předmětem právního jednání nemovitost. Ačkoliv by se mohlo zdát, že v případech zkoumání mezinárodního

²⁹⁹ V tomto případě jsou hraničními určovateli *lex causae* nebo *lex loci contractus*.

³⁰⁰ Pro tyto případy se uplatní požadavky dle *legis causae*, nebo požadavky práva jedné ze zemí, v níž se v okamžiku uzavření smlouvy nacházela strana, alternativně požadavky práva země, v níž se nachází obvyklé bydliště.

³⁰¹ Spotřebitelské smlouvy ve smyslu čl. 6 nařízení Řím I se řídí právem země obvyklého bydliště spotřebitele.

³⁰² V případě smluv, jejichž předmětem je věcné právo k nemovitosti nebo nájem nemovitosti se použije hraniční určovatel místa polohy nemovitosti, *lex rei sitae*. Volba tohoto hraničního určovatele je odůvodněna zákonnými požadavky jak soukromého, tak veřejného práva národních právních úprav. Jde zejména o požadavky směrem k veřejným registrům.

³⁰³ V případě jednostranných právních jednání ve smyslu čl. 11 nařízení Řím I podléhají právnímu řádu *legis causae*, nebo *lex loci actus* tohoto jednostranného úkonu, nebo právu země, v němž má jednající osoba obvyklé bydliště.

prvku v individuálních pracovněprávních vztazích je potřeba řešení takového hraničního určovatele z povahy věci vyloučena, lze nalézt uplatnění této kolizní normy i v individuálních pracovněprávních vztazích. V praxi půjde zejména o případy, kdy je např. český pracovník vyslán svým českým zaměstnavatelem do jiného státu v rámci EU do společnosti v rámci koncernu za účelem zvýšení, nebo prohloubení kvalifikace a v příslušné kvalifikační dohodě (rozhodné právo české), či v rámci vyslání na pracovní cestu je mu přislíbeno ubytování v podobě nájmu bytu. Předmětná nájemní smlouva se bude řídit právním řádem podle polohy nemovitosti, bez ohledu na skutečnost, že nájemní smlouva je svou povahou provázána s kvalifikační dohodou, příp. z vyslání na pracovní cestu.

5.2.3 Rozhodné právo v případě smluvního statutu

5.2.3.1 Volba práva – čl. 8 odst. 1, resp. čl. 3, nařízení Řím I

Pilířem systému založeného nařízením Řím I je možnost svobodné volby smluvních stran při výběru rozhodného práva.³⁰⁴ Pravidla pro případ volby práva smluvními stranami jsou obsažena v čl. 3 nařízení Řím I, a dále v čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I. Obecně lze říci, že je možné zvolit jakýkoliv právní řád existujícího státu (tj. nejen z EU), a to s výhradou níže uvedených výjimek z tohoto pravidla. Volba práva může být mezi stranami zvolena i v případě smluvního vztahu, u něhož není přítomen žádný mezinárodní prvek, např. český zaměstnavatel a český zaměstnanec uzavřou pracovní smlouvu s místem výkonu práce v ČR, v níž se dohodnou, že se smluvní vztah bude řídit moldavským právem, ani v tomto případě však nebude moldavské právo aplikováno na smluvní vztah výlučně, neboť s odkazem na čl. 8 odst. 1 věta druhá a čl. 3 odst. 3 nařízení Řím I bude smluvní vztah limitován ustanoveními práva země, s nimiž je smluvní vztah spojen nejúžeji (tj. s českým právem) a od jehož kogentních norem se nelze odchýlit.

Volba práva musí být učiněna výslovně, nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Vodítkem pro implicitní volbu práva by mohla být např. předchozí komunikace, jazyk pracovní smlouvy, odkazy na konkrétní ustanovení pracovněprávních předpisů určitého státu apod.³⁰⁵ Volba práva může být učiněna v podobě doložky ve smlouvě hlavní, nebo může být předmětem formulace samotné smlouvy. Dohodu o volbě

³⁰⁴ Viz k tomu blíže: Bod (11) preambule nařízení Řím I.

³⁰⁵ Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 118.

práva lze uzavřít při vzniku smlouvy hlavní, nebo následně (např. formou dodatku ke smlouvě).

Volba práva ve smyslu čl. 3, resp. čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I, představuje pouze volbu hmotného práva, a tudíž její součástí není volba soudu, který má potenciálně spory vzniklé z tohoto smluvního vztahu řešit. V případech, kdy není provedena volba (hmotného) práva, avšak je uzavřena prorogační dohoda je třeba vyjít z bodu 12 preambule nařízení Řím I, která stanoví, že dohoda stran o volbě jednoho či více soudů členského státu za účelem rozhodování o sporech vzniklých ze smlouvy by měla být jedním z hledisek, které by mělo být zohledněno při rozhodování, zda volba práva s dostatečnou určitostí vyplývá z ustanovení smlouvy. Lze tedy uzavřít, že volba soudu tak neimplikuje automaticky volbu práva.

Dle čl. 3 odst. 1 nařízení Řím I poslední věta platí, že si strany mohou zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu, nebo pro její část (ačkoliv je kolizní úprava pracovněprávních vztahů vedena především zájmem na zachování jednotného smluvního statutu). V praxi si lze představit, že se např. pracovní smlouva zaměstnance řídí českým právem (není však rozhodné, zda bylo rozhodné právo zvoleno na základě volby práva, či v důsledku náhradního hraničního určovatele), nicméně opční akciový plán, na němž tento zaměstnanec participuje, se řídí právem státu sídla mateřské společnosti, jeho zaměstnavatele, např. právem portugalským, pokud má daný koncern svoji centrálu v Lisabonu.³⁰⁶

Čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I připouští volbu práva ve stejné koncepci jako je tomu u spotřebitelských smluv. Základní režim je postaven na volbě práva doplněné o kogentní normy určených právních řádů ve smyslu čl. 8 odst. 1 druhá věta nařízení Řím I. Pokud nelze dovodit volbu práva, je třeba určit rozhodné právo za pomoci náhradního hraničního určovatele (viz oddíl 5.2.3.2 této práce).

Derogační účinek volby je omezen ve smyslu čl. 8 odst. 1 věta druhá, shodně čl. 3 odst. 3 nařízení Řím I na kogentní ustanovení práva země, s nímž je smlouva výlučně spjata. Jde např. o případ, kdy se zaměstnanec a zaměstnavatel nacházejí v témže státě a v pracovní smlouvě je zvoleno cizí právo. V takovém případě budou právní účinky zvoleného právního řádu omezeny kogentními normami onoho právního řádu. Výše

³⁰⁶ Viz k tomu blíže: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 119.

uvedené pravidlo má praktický dopad i na pracovní smlouvy uzavřené v zahraničí s pracovníky, kteří mají bydliště na území ČR, ale nemají českou státní příslušnost ČR (např. vietnamská menšina, nebo u osob pocházejících ze zemí bývalého Sovětského svazu.)³⁰⁷

Volba práva by tak měla být provedena vždy s ohledem na to, s jakým právem vykazuje daný pracovní poměr nejužší spojení, zejm. pokud se jedná o takové právo, které je spíše kogentní, rigidní a primárně se v něm projevuje jeho ochranná funkce. V opačném případě bude totiž nutné brát v potaz skutečnost, že právo nejužšího spojení bude provedenou volbu práva devalvovat (srov. čl. 3 odst. 3 nařízení Řím I, čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I).

5.2.3.2 Náhradní hraniční určovatelé – čl. 8 nařízení Řím I

Náhradní hraniční určovatel obsažený v čl. 8 odst. 2 až 4 nařízení Řím I je vyjádřen ve schématu obvyklém pro nařízení Řím I, jde o jeden pevný hraniční určovatel a možnost výjimek z této varianty tam, kde existují užší vazby k jiné zemi. Tím se liší individuální pracovní smlouvy od smluv, kde je chráněna smluvní rovnost, které únikovou doložku neznají.³⁰⁸

Kaskádová soustava náhradních hraničních určovatelů je dále diferencována na (i) právo místa, v němž zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci (*lex loci laboris*)³⁰⁹, (ii) místo provozovny, která pracovníka zaměstnala (*lex filiae*) a (iii) právo jiné země, která je se smlouvou úžeji spojena, než jsou země určené podle čl. 8 odst. 2 a 3 nařízení Řím I. V rozhodnutí ve věci *Jan Voogsgeerd vs. Navimer SA.*, sp. zn. C-384/10 se SDEU vyjádřil mimo jiné k hierarchii kritérií vytvořených pro určení práva rozhodného pro pracovní smlouvu. Zatímco „*místo obvyklého výkonu práce*“ má být vykládáno široce, má být kritérium sídla „*provozovny, u které je zaměstnanec zaměstnán*“ použito pouze v případě, že soud, který má ve věci rozhodnout, není schopen určit zemi obvyklého výkonu práce.

V souvislosti s aplikací výše uvedené úpravy náhradních hraničních určovatelů čl. 8 nařízení Řím I, se v praxi mohou objevit výkladové otázky týkající se případů *plurality míst, kde je práce obvykle vykonávána*, případně výkladových otázek spojených

³⁰⁷ Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 101.

³⁰⁸ Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 116.

³⁰⁹ Jde o tradiční hraniční určovatel v případě pracovních smluv a dle odborné veřejnosti lze tento hraniční určovatel použít i ve vztahu k problematice výkonu závislé práce na dálku.

s interpretací pojmů *dočasnosti vykonávané práce*, či s problematikou *určení místa obvyklého výkonu práce*.

V případě konkurence **plurality míst výkonu práce** je třeba nalézt vodítka řešení těchto situací v judikatuře SDEU, který se touto otázkou opakovaně zabýval. Závěry judikatury lze zobecnit tak, že vodítkem pro určení rozhodného místa výkonu práce, je kombinace teritoriálního, formálního usazení spolu s efektivním ovlivňováním dalších činností ze strany zaměstnavatele.³¹⁰

V případě sp. zn. C-125/92 ve věci *Mulox IBC Ltd vs. Hendrick Geels* dovodil SDEU, že pokud zaměstnanec vykonává svou práci ve více než jednom smluvním státě, místo plnění smluvního závazku je místo, kde nebo ze kterého zaměstnanec především realizuje své závazky ve vztahu k zaměstnavateli. Za místo, kde zaměstnanec plní svoje povinnosti, je nutné mimo jiné považovat místo, kde je pro zaměstnance nejméně nákladné vést soudní řízení.

K této problematice se vyjádřil SDEU rovněž v rozhodnutí *Petrus Wilhelmus Rutten vs. Cross Medical Ltd.*, sp. zn. C-383/95, kdy potvrdil, že v případě plurality míst výkonu práce je rozhodným místem výkonu práce pro určení rozhodného práva skutečné centrum jeho pracovních aktivit, tj. kde se nachází efektivní centrum pracovních aktivit, kde se nachází jeho kancelář, v níž organizuje svou činnost a kam se vrací po cestách ze zahraničí.

Dle rozhodnutí SDEU ve věci *Herbert Weber vs. Universal Ogden Services Ltd.*, sp. zn. C-37/00, bylo potvrzeno, že za obvyklé místo výkonu práce je třeba považovat místo, kde strávil pracovník většinu pracovní doby určené ve prospěch zaměstnavatele, tj. kde zaměstnanec vykonával pracovní činnost nejdéle. SDEU upřesnil v této souvislosti, že pokud je činnost zaměstnance vykonávána na pevných či plovoucích konstrukcích umístěných na nebo nad částí kontinentálního šelfu náležejícího určitému členskému státu, lze považovat tuto činnost za vykonávanou na území tohoto členského státu.

Další kritérium přidal SDEU v rozhodnutí ve věci *Heiko Koelzsch vs. Lucemburské velkovévodství*, sp. zn. C-29/10, když potvrdil, že zemí místa obvyklého výkonu práce je země, kde zaměstnanec plní podstatnou část svých povinností vůči svému zaměstnavateli s přihlédnutím ke všem okolnostem, které tuto činnost charakterizují.

³¹⁰ In: Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 117.

Dalším okruhem jsou interpretační otázky týkající se **dočasnosti výkonu práce a jevu tzv. dvojího zaměstnavatele**, jež vychází z druhé věty čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I, která stanoví, že za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Ve smyslu bodu 36 preambule nařízení Řím I platí, že pokud jde o individuální pracovní smlouvy, mělo by se na práci vykonanou v jiné zemi pohlížet jako na dočasnou, pokud se má zaměstnanec po splnění svého úkolu v zahraničí opět ujmout své práce v původní zemi. Uzavření nové pracovní smlouvy s původním zaměstnavatelem nebo se zaměstnavatelem ze stejné skupiny společností jako původní zaměstnavatel by nemělo vylučovat, aby zaměstnanec dočasně vykonával svou práci v jiné zemi.³¹¹

Subsidiárně nařízení Řím I umožňuje odchylku od aplikace výše uvedených kolizních kritérií, a to v podobě tzv. únikové doložky, která umožňuje flexibilně reagovat na situace, kdy celkové okolnosti případu nasvědčují tomu, že individuální pracovněprávní poměr je úžeji spojen s jinou zemí. Takové případy mohou nastat, např. když mají zaměstnanec a zaměstnavatel společnou státní příslušnost, přičemž bylo sjednáno, že bude zaměstnanec vykonávat po určité přechodnou dobu práci v zahraničí a následně bude zaměstnán v domovské zemi podle státní příslušnosti obou účastníků individuálního pracovněprávního vztahu. Přestože hledisko nejužšího spojení bude v praxi v individuálních pracovněprávních vztazích využíváno spíše sporadicky, je zajímavé upozornit na proměnlivost závěrů o rozhodném právu v průběhu času. V návaznosti na délce vyslání zaměstnance za práci do jiné země, může dojít i ke změně rozhodného práva, právo domovské země podle státní příslušnosti obou účastníků individuálního pracovněprávního vztahu tak může být změněno ve prospěch práva hostitelské země, do níž byl zaměstnanec vyslán.³¹²

³¹¹ SDEU ve věci *Giulia Pugliese vs. Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio*, sp. zn. C-437/00, rozhodl, že uzavření nové pracovní smlouvy s původním zaměstnavatelem, nebo zaměstnavatelem, jenž náleží ke stejné skupině podniků jako původní zaměstnavatel, nevylučuje, aby zaměstnanec vykonával svou práci ve vysílajícím státě pouze dočasně. Dále SDEU dovodil, že vedle vnějších faktorů, jako je doba trvání takového výkonu práce, je stejně tak pro určení dočasného charakteru práce v zahraničí rozhodující vůle smluvních stran. Viz k tomu blíže: Bělohlávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1248.

³¹² Viz k tomu blíže: Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 128.

5.2.3.3 Změna smluvního statutu

Ve smyslu čl. 3 odst. 2 nařízení Řím I, se mohou strany kdykoliv dohodnout, že se smlouva bude řídit jiným právem, než kterým se řídila doposud v důsledku předchozí volby podle čl. 3 nařízení Řím I nebo na základě jiných ustanovení tohoto nařízení (např. hraničních určovateli ve smyslu čl. 8 nařízení Řím I). Žádná změna rozhodného práva provedená po uzavření smlouvy se nedotýká její formální platnosti podle čl. 11 nařízení Řím I a ani se nepříznivě nedotýká práv třetích osob.

Nicméně i v tomto případě platí limity nastavené v čl. 3 odst. 3, resp. čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I, tedy že v případě, kdy všechny ostatní prvky pro situaci významné se v okamžiku volby nacházejí v jiné zemi než v zemi volby práva, není dotčeno použití ustanovení práva jiné země, od nichž se nelze odchýlit.

Otázkou zůstává, jaké důsledky by měla volba práva či změna práva realizovaná např. teprve až v průběhu soudního řízení pro posouzení rozhodného práva pro plnění smlouvy, nebo zda by byla tato volba práva interpretována jako rozhodné právo pro řešení sporu.³¹³

Pokud nejde o případy výslovné volby práva ve smyslu čl. 3, resp. čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I, nabízí se úvaha, zda může dojít u individuálních pracovněprávních vztahů ke změně rozhodného práva jinak než v důsledku volby práva. Možným východiskem by mohlo být ust. čl. 8 odst. 2 věta druhá nařízení Řím I za použití argumentu *a contrario*, které stanoví, že za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Klíčovým je v tomto směru posouzení „dočasnosti“ výkonu práce (viz k tomu blíže: oddíl 5.2.3.2 této práce).

Jakkoliv je tato úvaha teoretická, lze si představit, že v pracovní smlouvě, jejímž předmětem bude např. výkon závislé práce na pozici SAP specialist, přičemž nebude stanovena výslovná volba práva a místo výkonu práce bude stanoveno ve Varšavě na pobočce českého zaměstnavatele, kam byl zaměstnanec dosazen za účelem zavedení operačního programu SAP na varšavskou pobočku. Z výše uvedeného příkladu si lze představit, že by bylo rozhodné právo určeno na základě čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I podle práva obvyklého místa výkonu práce (*lex loci laboris*). Po úspěšném zavedení SAP operačního programu v Polsku, však českému zaměstnavateli vznikne potřeba přesunout

³¹³ In: Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 88.

zaměstnanec na pozici SAP specialist v nově otevřené pobočce v Dubrovníku, v tomto směru bude rovněž dodatková pracovní smlouva ohledně místa výkonu práce.

S ohledem na to, že nepůjde svou povahou o pouhé „vyslání“ zaměstnanec na jinou pobočku, což je odůvodněno, jak změnou místa výkonu práce v pracovní smlouvě, tak faktickým výlučným výkonem práce v jedné zemi. V tomto případě se nedá počítat ani s případem, že by bylo dovozeno jako rozhodné právo českého zaměstnavatele, protože na tento právní řád neodkazuje žádný z hraničních určovatелů, nejde ani o pluralitu míst, kde by zaměstnanec vykonával svou práci.

Aby bylo možné uvažovat o tom, že by rozhodným právem bylo stanoveno právo zaměstnavatele, tj. české právo, muselo by jít o případ, kdy český zaměstnavatel sjedná pracovní smlouvu s místem výkonu práce, např. v Brně (na centrále) a dočasně vyšle svého zaměstnanec do Polska, resp. do Chorvatska, s příslibem, že po vyslání se vrátí zpět na brněnskou centrálu.

Obecně lze říci, že nařízení Řím I s odkazem na ochranářskou povahu pracovního práva usiluje o jednotné rozhodné právo po celou dobu trvání individuálního pracovněprávního vztahu.

5.2.3.4 Důsledky neplatnosti smlouvy

Důsledky neplatnosti smlouvy mají podle některých právních řádů mimosmluvní charakter, tudíž řešení presentované v čl. 12 odst. 1 písm. e) nařízení Řím I představuje kompromisní řešení, kdy se rozhodné právo pro posouzení důsledků neplatnosti smlouvy určuje podle rozhodného práva pro smlouvu (*lex causae*).³¹⁴ Pokud by byla tedy s ohledem na zkoumanou problematiku posuzována neplatnost pracovní smlouvy uzavřené podle českého práva, měly by být dle čl. 12 odst. 1 písm. e) nařízení Řím I posouzeny tyto důsledky rovněž podle českého práva. Z hlediska českého pracovního práva by bylo třeba vyjít z obecné úpravy občanského práva, jednak z ust. § 574 občanského zákoníku, které stanoví, že na právní jednání je třeba spíše hledět jako na platné než jako na neplatné, jednak z ust. § 580 a § 588 občanského zákoníku, která se zabývají hlavními důvody neplatnosti a jejich následky, přičemž je třeba zohlednit korektiv ochranných ustanovení pracovního práva obsažených především v ust. § 19 a § 20 ZP.

³¹⁴ Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 175.

Navržené řešení úpravy nařízení Řím I tak preferuje konzistentnost a jednotný statut, nicméně nelze opomenout ani limity stanovené procesním právem fóra, případně limity nutně použitelných norem (čl. 9 nařízení Řím I).

5.3 Obsah smluvních vztahů

Obsah individuálních pracovněprávních vztahů tvoří vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků. Základem individuálních pracovněprávních vztahů je pracovní závazek, který zahrnuje vzájemná práva a povinnosti, které jsou imanentní všem individuálním pracovněprávním vztahům.³¹⁵

Obsah individuálních pracovněprávních vztahů se různí i v závislosti na charakter zaměstnavatelů, kterými mohou být vedle fyzických osob též právnické osoby (soukromoprávní korporace – z nichž nejvýznamnějšími zaměstnavateli jsou obchodní společnosti a družstva, veřejnoprávní korporace, fundace, ústavy a stát prostřednictvím svých organizačních složek).

Obsah individuálních pracovněprávních vztahů je převažujícím dílem tvořen *synallagmatickým závazkem* a jeho obsah lze asi nejsnáze vyjádřit prostřednictvím práv a povinností – *dare, facere, omittere* a *pati*, tedy možnostmi způsobu výkonu subjektivních práv. Předmětem těchto smluvních vztahů je výkon závislé práce, která je rovněž pojmovým znakem individuálních pracovněprávních vztahů.

Obsah individuálních pracovněprávních vztahů není vyčerpán právy a povinnostmi uvedenými v § 38 ZP. Nad základními právy a povinnostmi pracovního závazku se klene další struktura vzájemných práv a povinností subjektů individuálních pracovněprávních vztahů, mezi takové lze zařadit např. povinnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci aj.³¹⁶

Dle ust. § 38 ZP je od vzniku pracovního poměru zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.

³¹⁵ Pracovní závazek je termín používaný tradičně teorií pracovního práva pro označení souboru esenciálních práv a povinností charakterizujících pracovněprávní poměr (či v širším pojetí základní pracovněprávní vztah). In: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 173.

³¹⁶ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 174.

V rámci tohoto oddílu se tato práce kazuisticky zaměřuje na mezinárodní prvek v úpravě odměňování (oddíl 5.3.1 této práce), jako na dílčí právo zaměstnance a odpovídající povinnost zaměstnavatele a na vliv mezinárodního prvku při určení rozhodného práva, kdy hodnotícím kritériem je charakter vykonávané práce (viz oddíl 5.3.2 této práce)

5.3.1 Úprava odměňování a mezinárodní prvek

Odměňování zaměstnanců patří mezi základní pojmové znaky výkonu závislé práce a právní úprava odměňování je integrální součástí tohoto právního odvětví, které upravuje vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce.³¹⁷

Důvodem pro zařazení této problematiky do této práce byl jednak záměr ukázat problematiku mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích včetně jeho dopadu do daňové oblasti a dále upozornit na velmi zajímavou praxi zavádění zákonné minimální mzdy s extraterritoriálním dopadem, jako je tomu u německého *MiLoG* a francouzského *loi Macron*.

Kromě výše uvedených okruhů lze v této oblasti upozornit na celou řadu věcných norem, které mezinárodní prvek v odměňování regulují – § 118 odst. 2 ZP, § 126 odst. 2 ZP, § 143 odst. 2 ZP, § 152 písm. g) ZP, § 166 an. ZP, § 172 ZP a § 346 ZP³¹⁸. Úpravu věcných norem ZP v této oblasti lze shrnout tak, že s ohledem na výkon práce v zahraničí může zaměstnavatel jednak zohlednit po dohodě se zaměstnancem možnost výplaty mzdy v jiné měně, existuje-li k této cizí měně kurz vyhlášený Českou národní bankou, stejně jako výplatu cestovních náhrad v cizí měně, což může být ve svém důsledku praktické, právní úprava ZP se rovněž zabývá udržováním rodinných vztahů zaměstnance vykonávajícího práci v zahraničí, a to jednak tím, že je zaměstnavatel povinen hradit jednak jízdní výdaje zaměstnance pro účely návštěvy člena rodiny, jednak náklady členů rodiny zaměstnance, pokud tyto osoby vycestovaly se zaměstnancem do zahraničí.

³¹⁷ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, str. 294.

³¹⁸ Zákonné zmocnění je provedeno na základě nařízení vlády č. 227/2010 Sb.

5.3.1.1 Zahraníční vnitrostátní právní úprava o minimální mzdě

S účinností od 01.01.2015 vstoupil v účinnost v Německu *MiLoG*³¹⁹, který ve smyslu ust. § 20 *MiLoG* stanoví, že zaměstnavatelé se sídlem v tuzemsku (tj. v Německu) i v zahraničí jsou povinni svým zaměstnancům činným v tuzemsku (tj. v Německu) vyplácet odměnu za práci alespoň ve výši minimální mzdy a nejpozději v termínech stanovených *MiLoG*. Z těchto pravidel však existují výjimky vztahující se na určité skupiny zaměstnanců a praktikantů. Kromě toho je minimální mzda na území Německa diferencována podle odvětvích. Stranou v tomto případě ponechávám ohlašovací povinnost vůči příslušným celním úřadům a archivační povinnost (§ 16 *MiLoG*) spojenou s vedením evidence vyplácení minimální mzdy.

Pro české zaměstnavatele tato úprava znamená ve svém důsledku nárůst mzdových nákladů, přičemž další složky mzdy (např. příplatky za práci v neděli, ve svátcích, v noci či jiné zvláštní přírážky), které jsou nezávislé na pracovní době, se do výše minimální mzdy nezapočítávají.³²⁰ Ve smyslu § 3 *MiLoG* se (český) zaměstnavatel nemůže platně z povinnosti platit minimální mzdu ani se souhlasem zaměstnance vyvázat. Dohody, které nenaplnují nárok na minimální mzdu nebo omezují či vylučují její uplatnění, by byly považovány za neplatné.

Za neplnění povinností dle *MiLoG* stanoví zákon pokuty, které jsou odstupňované podle charakteru porušení, kdy může být uložena pokuta až do výše 500.000,- EUR. *MiLoG* zakládá rovněž odpovědnost příjemce služby (§ 13 *MiLoG*).

³¹⁹ Evropská komise zahájila dne 19.05.2015 řízení pro porušování evropské legislativy proti Německu v souvislosti s působností *MiLoG* vůči pracovníkům z ostatních členských států, především v odvětví dopravy. Viz k tomu blíže: <https://www.mpsv.cz/cs/21147> [stav ke dni 02.06.2018].

³²⁰ Otázka, které složky jsou součástí minimální mzdy daného státu, na které vzniká zaměstnancům nárok, byla předmětem rozhodnutí SDEU ze dne 12. 2. 2015 ve věci C-396/13 ve věci *Sähköalojen ammattiliitto ry v. Elektrobudowa Spolka Akcyjna*. Podle ustálené judikatury SDEU tak různá navýšení a příplatky, které nejsou vymezeny vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi členského státu, na jehož území je pracovník vyslán jako složky tvořící součást minimální mzdy a které mění vztah mezi plněním pracovníka a protihodnotou, kterou obdrží, nemohou být na základě ustanovení směrnice o vysílání pracovníků považovány za součást minimální mzdy (srov. rozsudek Komise v. Německo, C-341/02).

Od 01.07.2016 vstoupil v účinnost ve Francii *loi Macron*³²¹, který byl přijat dle úvodních ustanovení předpisu zejména s cílem stimulovat a podpořit ekonomický růst ve Francii. *Loi Macron* stanovuje obdobně jako německý *MiLoG* povinnosti zaměstnavatelům sídlícím v cizině, kteří vysílají své zaměstnance k výkonu práce do Francie. Oproti *MiLoG*, který zavádí pouze úpravu minimální mzdy, zavádí *loi Macron* nejen minimální mzdu pro zaměstnance vyslané k výkonu práce na území Francie, ale rovněž další sociální pravidla, která se týkají např. pracovní doby a odpočinku, práce přesčas, BOZP a rovnosti pohlaví. Minimální mzda je předpisem rovněž diferencována podle vykonávané práce.

Loi Macron stanovuje rovněž široké ohlašovací a evidenční povinnosti, které pro účely této práce ponechme stranou, přesto však nelze přejít institut zástupce, kterého si je každá společnost (zaměstnavatel) dočasně vysílající zaměstnance do Francie povinna jmenovat.

Za neplnění povinností dle zákona *loi Macron* stanoví zákon pokutu ve výši 2.000 EUR za vyslaného pracovníka za přestupek nebo 4.000 EUR, pokud dojde k recidivě, celková výše pokuty však nesmí přesáhnout 500.000 EUR.³²² Za dodržování zákona je odpovědný nejen vysílající zaměstnavatel, ale i zákazník (příjemce služby) a odpovědný zástupce trvale usazený ve Francii.

Co se týče posouzení konformity citované zahraniční úpravy s unijním právem, je toto šetření předmětem zahájených řízení před Evropskou komisí z důvodu možného porušení unijních předpisů³²³. V současné době (do rozhodnutí Evropské komise, resp. SDEU) je tato právní úprava považována za nutně použitelnou normu ve smyslu čl. 9 nařízení Řím I, která se užije bez ohledu na rozhodné právo.

S odkazem na rozhodnutí SDEU, sp. zn. C-549/13, ve věci *Bundesdruckerei GmbH vs. Stadt Dortmund*, které připouští, že národní opatření, která dopadají na zahraniční podnikatele, mohou ospravedlňovat i zásahy do volného pohybu služeb, pokud je účelem těchto zásahů to, aby zaměstnanci dostávali přiměřenou mzdu, je proto zapotřebí poměřovat dotčená unijní práva, resp. zásahy do základních svobod vždy ve vztahu k jednotlivým druhům vyslání zaměstnanců.

³²¹ Evropská komise zahájila dne 16.06.2016 proti Francii řízení pro porušování evropské legislativy, v současné době zkoumá obsah *loi Macron* z hlediska souladu s unijní úpravou.

³²²srov. čl. 282, odst. IV. zákona *loi Macron*.

³²³ Viz k tomu blíže: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2101_en.htm [stav ke dni 07.06.2018].

V praxi je obzvláště diskutovaným tématem otázka působnosti citovaných zahraničních norem ve vztahu k dálkové dopravě. V rámci dálkové dopravy je třeba rozlišovat mezistátní dopravu na (i) tranzitní dopravu, tj. např. z ČR do Belgie, kdy cesta vede přes Německo, (ii) kabotážní dopravu, tj. silniční přeprava nákladů mezi dvěma místy ve státě, v kterém nemá dotčený přepravce provozující kabotážní přepravu sídlo, a (iii) bilaterální dopravu, tj. např. z ČR do Německa. Právě s odkazem na zachování svobody volného pohybu služeb zůstává obecným názorem, že se citované zahraniční právní předpisy na tranzitní dopravu nevztahují.³²⁴

5.3.1.2 Daňový aspekt výkonu práce v zahraničí

Obecně platí, že český zaměstnavatel, tj. daňový rezident v ČR, zdaňuje příjmy svých zaměstnanců ode dne nástupu do zaměstnání. Platba daně z příjmů ze závislé činnosti je ze strany plátce daně (zaměstnavatele) zpravidla realizována ve formě zálohových plateb. V praxi mohou nastat situace, kdy zaměstnanec vykonává závislou práci nejen v ČR, ale i v zahraničí, čímž dochází ke kolizi s jinými daňovými řády. V této souvislosti je třeba si uvědomit, zda jde o (i) dlouhodobý či krátkodobý³²⁵ výkon závislé práce v zahraničí, (ii) výlučný či částečný výkon závislé práce v zahraničí, zda jde o (ii) daňového rezidenta ČR³²⁶ či nikoliv. Stěžejním je v těchto otázkách zohlednění (ne)existence mezinárodních smluv zamezujících dvojímu zdanění. Problematika

³²⁴ Viz k tomu blíže: https://www.mzv.cz/file/1374917/2015_02_05_MiloG_pravnianalyza_CZ.pdf [stav ke dni 03.06.2018].

³²⁵ Smlouvy o zamezení dvojího zdanění rozeznávají případy krátkodobého výkonu závislé práce v zahraničí, aby zajistily, že příjmy (mzdy) krátkodobě vyslaných zaměstnanců nebudou podléhat zdanění v místě výkonu práce. Pro uplatnění této výjimky je zapotřebí kumulativní splnění následujících podmínek: (i) výkon závislé činnosti na území druhého státu nepřesahuje 183 dnů v kalendářním roce, (ii) mzdu vyplácí zaměstnavatel, který není daňovým rezidentem druhého smluvního státu, (iii) mzda nejde k tíži stálé provozovny (pobočky) zaměstnavatele umístěné v druhém státě. Srov. čl. 15 odst. 2 smlouvy uzavřené mezi ČR a Izraelem o zamezení dvojího zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmů, publikované pod č. 21/1995 Sb. m. s., obdobně čl. 15 odst. 2 smlouvy uzavřené mezi ČR a Belgickým královstvím o zamezení dvojího zdanění a zabránění daňovému úniku v oboru daní z příjmu a z majetku, publikované pod č. 95/2000 Sb. m. s.

³²⁶ Daňovým rezidentem ČR se rozumí ve smyslu § 2 ZDP fyzické osoby, které mají na území ČR bydliště, čímž se rozumí místo, kde má stálý byt za okolností, z nichž lze usuzovat na jeho úmysl trvale se v takovém bytě zdržovat, anebo pokud se v ČR obvykle zdržuje, tedy pobývá na území ČR alespoň 183 dní v příslušném kalendářním roce, a to buď souvisle, anebo v několika obdobích.

mezinárodního zdanění příjmů je v této práci zpracována pouze schematicky z důvodu její složitosti a jsou zde uvedena pouze vybraná základní pravidla, jimiž je tato úprava vedena.

Pokud plátce daně (zaměstnavatel, daňový ČR) doloží výkon práce rezidenta ČR (zaměstnance) v zahraničí, při němž mohou být příjmy zdaněny ve státě výkonu činnosti, např. vysílacím dopisem, změnou místa výkonu práce, cestovním příkazem na dlouhodobou zahraniční pracovní cestu atd., zproští jej správce daně na žádost dle § 38h odst. 12 ZDP zcela nebo částečně povinnosti vytvářet zálohy na daň v ČR, aby nedocházelo ani k přechodnému dvojímu zdanění mzdy a tím k dočasnému snížení čisté mzdy a posléze vysokému přeplatku na dani.

Plátce rezident daně (zaměstnavatel, daňový rezident ČR), který je schopen prokázat, že jde o zaměstnance – daňového nerezidenta ČR vykonávajícího práci v cizině, nemusí srážet zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti. Takový příjem totiž nemá zdroj v ČR ve smyslu § 22 odst. 1 písm. b) ZDP a daňový nerezident ČR proto není povinen jej zdaňovat ani přiznávat v ČR. Žádost o zrušení záloh na daň nemá opodstatnění, a proto ji plátce daně (zaměstnavatel) nemusí podávat a zálohy nesráží bez dalšího. Oproti tomu, je-li práce vykonávána částečně v cizině a částečně v ČR, je plátce daně (zaměstnavatel) povinen odvádět zálohy na daň z příjmů pouze z té části mzdy dotyčného zaměstnance, která odpovídá dnům práce vykonávané na území ČR. Výši příjmu zdanitelného v ČR prokazatelně doloží plátce daně (zaměstnavatel) vhodnou evidencí docházky zaměstnance, pracovním nebo cestovním kalendářem apod.

5.3.2 Charakter vykonávané práce a mezinárodní prvek

Hledisko charakteru vykonávané práce, ačkoliv jej nelze považovat za obvyklé měřítko v pracovním právu, nabízí další pohled na přítomnost mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích. Kategorii charakteru práce nelze v žádném případě zaměňovat s pojmem druhu práce³²⁷ ve smyslu § 34 ZP.

Hledisko charakteru práce neřeší právní titul, na základě kterého je závislá práce vykonávána, ale soustředí se na specifický způsob výkonu závislé práce. V těchto

³²⁷ Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel - v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit - přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru. (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1272/2012, ze dne 18. 12. 2012).

případech je třeba vyhodnotit vliv přítomnosti mezinárodního prvku na posouzení rozhodného práva zkoumaného individuálního pracovněprávního vztahu.

5.3.2.1 Agenturní zaměstnávání s mezinárodním prvkem

Vyslání zaměstnance může být uskutečněno formou přidělení zaměstnance agentury práce usídlené v jednom členském státě EU (EHP či Švýcarsku) k uživateli usídlenému nebo působícímu v jiném členském státě EU (EHP, či Švýcarsku). Česká úprava pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání, která je obsažena v §§ 307a až 309 ZP, a pokud jde o postavení agentury práce i v ZOZ, se použije na vyslaného zaměstnance vždy, není-li úprava státu, z něhož byl vyslán výhodnější.³²⁸

Při určení rozhodného práva, kterým se řídí vztahy založené agenturním zaměstnáváním, je třeba vždy zohlednit všechny relevantní skutečnosti. Ve smyslu § 307a ZP přiděluje agenturní zaměstnavatel na základě správního povolení dočasně svého zaměstnance k výkonu práce jinému zaměstnavateli (uživateli), a to na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, resp. slovy unijní úpravy na základě individuální pracovní smlouvy (čl. 8 nařízení Řím I). Rozhodným právem, kterým se řídí individuální pracovněprávní vztah mezi agenturním zaměstnavatelem a agenturním zaměstnancem, může být právo zvolené smluvními stranami (čl. 8 odst. 1, čl. 3 odst. 4 nařízení Řím I), nebo právo určené na základě náhradních hraničních určovatелů (čl. 8 odst. 2 – 4 nařízení Řím I), v tomto směru se úprava neliší od obecné kolizní úpravy pracovních smluv.

Lze si představit, že hraniční určovatel *lex loci laboris* nebude možno aplikovat v případě agenturního zaměstnávání, neboť místo výkonu práce se může vyznačovat svou pluralitou nebo dočasností. Nadto se v případě agenturního zaměstnávání nabízí interpretační otázka, jak určit místo výkonu práce, zda má jít o místo výkonu práce stanovené v pracovní smlouvě mezi agenturním zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem, či o místo (faktického) výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu (§ 309 ZP). Obdobný interpretační problém představuje i otázka určení rozhodného práva podle místa pobočky, která zaměstnance zaměstnala – je rozhodným místo pobočky agenturního zaměstnavatele nebo místo pobočky uživatele, pro něhož agenturní zaměstnanec vykonává závislou práci. Za účelem hledání odpovědi na výše uvedené otázky lze na základě vodítka

³²⁸ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 151.

teleologického přístupu k institutu agenturního zaměstnávání, kdy se výkon práce pro uživatele vyznačuje především svou dočasností a omezenými pravomocemi uživatele ve vztahu k právnímu jednání vůči zaměstnancům, vyloučit hledisko hraničního určovatele týkajícího se uživatele.

Lze tedy předpokládat, že hraničním určovatelem by měl být zvolen ukazatel související s agenturním zaměstnavatelem³²⁹ s odůvodněním trvalosti tohoto právního vztahu, resp. s důrazem na ochrannou funkci pracovního práva.

5.3.2.2 Mezistátní doprava

V rámci této kategorie bude pojednáno jak o silniční dálkové dopravě, tak o problematice určení rozhodného práva v případě leteckého personálu a v námořní dopravě. Ve všech uvedených případech mezistátní dopravy, jde o případy, kdy dochází k pravidelnému výkonu práce v různých státech, případně v nestátním prostoru³³⁰.

Na poli **mezistátní silniční dopravy** se uplatní AETR a na unijní úrovni nařízení č. 561/2006. Vymezení vztahu mezi AETR a nařízením č. 561/2006 je obsaženo v článku 2 nařízení č. 561/2006. Oba tyto právní předpisy neobsahují kolizní úpravy, ale přímé normy. V souvislosti s mezinárodní silniční dopravou³³¹ je aktuálně velmi diskutovaný její vztah k působnosti směrnice o vysílání pracovníků, neboť ze stávající právní úpravy nevyplývá explicitně žádná výjimka ve prospěch mezinárodní silniční dopravy. Vzhledem k mobilnímu charakteru práce v mezinárodní silniční dopravě vyvstávají při provádění směrnice o vysílání pracovníků specifické právní otázky a problémy (zejména pokud souvislost s dotčeným členským státem není dostačující). Tato problematika se proto stala předmětem revizního návrhu ke směrnici o vysílání zaměstnanců, COM/2016/0128 final - 2016/070 (COD),³³² kdy mělo dojít k zavedení zásady „stejná mzda za stejnou práci

³²⁹ Srov. Pichrt, J. a kol. Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech. 1 vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 154.

³³⁰ Přestože původní návrh nařízení Řím I předpokládal se zvláštní úpravou pro případy obvyklého výkonu práce v tzv. extraterritoriálním prostoru, tato formulace se však do konečného znění nařízení Řím I nedostala a bude se tedy posuzovat podle dosavadních pravidel – tj. na základě hraničního určovatele *provozovny, která pracovníka zaměstnala*.

³³¹ Dva miliony pracovníků pohybujících se v mezinárodní silniční dopravě pravidelně během krátkých období vykonávají práci na území různých členských států. Viz k tomu blíže: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52016PC0128> [stav ke dni 08.08.2017]

³³² Datum konce platnosti: 28.06.2018. Viz k tomu blíže: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52016PC0128> [stav ke dni 08.08.2017]

na stejném místě“, stejně jako k zavedení maximální doby vyslání. Zároveň byl na unijní úrovni diskutován tzv. silniční balíček, který by měl zavést odchýlnou úpravu pro vysílání zaměstnanců v oblasti tranzitní silniční dopravy³³³.

V případě **leteckého personálu** je třeba rozlišovat mezi (i) palubními průvodčími a (ii) piloty. Na rozdíl od palubních průvodčích piloti nevykonávají svoji činnost na zemi a současně v letadle, nýbrž výlučně v letadle. Pracovní smlouvy pilotů tak zůstávají podřízeny koliznímu statutu provozovny podniku, který je zaměstnává, neboť jakékoliv určení místa zaměstnávání by bylo provedeno pouze uměle. V případě palubních průvodčích se lze uplatnit pro určení rozhodného práva buď hraniční určovatel *provozovny podniku*, jenž palubního průvodčího zaměstnal, alternativně lze uvažovat na základě hraničního určovatele podle *státu registrace letadla* (čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I, *lex loci laboris*), což ale ztrácí na významu, pokud si letecké společnosti vzájemně půjčují letadla, nebo personál je někdy využíván jako pozemní personál při odbavení.

U **zaměstnanců v námořní dopravě** vycházela judikatura hojně pro potřeby určení rozhodného práva z hraničního určovatele *práva státu, pod jehož vlajkou loď pluje* (čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I, *lex loci laboris*), alternativně podle *práva země, v níž je umístěna provozovna, která pracovníka zaměstnala*. Judikatura členských států EU je v tomto nejednotná³³⁴, z uvedených národních specifik lze vyčíst silnější vliv zvykového práva, než jak je tomu v jiných oblastech dopravy.

5.3.2.3 Výkon práce na dálku (domáctí zaměstnanci)

Dalším zvláštním případem jsou situace, kdy zaměstnanec většinou vykonává práci na jiném místě než zaměstnavatel. Typicky jde o výkon práce z domova, a to bez ohledu na druh vykonávané práce, která může mít podobu jednodušších kompletačních či montážních prací až po vysoce kvalifikované práce (např. programátoři). Obecný trend směřující k vybalancování rodinného a pracovního života zaměstnance při šetření nákladů na straně zaměstnavatele podporuje tyto formy zavádění flexibilnějších forem zaměstnávání.

V případě, že chybí volba rozhodného práva, je třeba určit právo podle práva místa, z něhož je práce skutečně vykonávána, tj. např. z místa, kde je umístěna výpočetní

³³³ Viz k tomu bližší: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/mobility-factsheet-road-initiatives-posting.pdf> [stav ke dni 08.08.2017].

³³⁴ V této části odkazují na publikaci: Bělohlávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1252, která představuje tendence výběru hraničního určovatele ve vybraných zemích EU.

technika, prostřednictvím které pracovník svou práci vykonává (čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I).

Kritikové kolizního přístupu, podle něhož je pracovněprávní status v těchto případech navázán na faktické místo výkonu práce, zdůrazňují, že jde o způsob výkonu práce, který využívají zaměstnavatelé zejména proto, aby zaměstnali pracovníky v zemích s nízkou úrovní mezd, čímž dosáhnou úspor na daních a v odvodech pojistného na sociální zabezpečení, příp. na dalších nákladech. Takové země s nízkou úrovní mezd však mají ve většině případů rovněž pro zaměstnance méně výhodné pracovněprávní předpisy. Přestože Evropská komise na výše nastíněný problém upozorňovala, není tato problematika v nařízení Řím I nijak reflektována, lze předpokládat, že v tomto směru může dojít do budoucna ke korekci platné právní úpravy, pokud by se zjistilo, že práce vykonávaná na dálku vede k mimořádně závažným a častým případům využívání či zneužívání rozhodného práva v neprospěch slabší smluvní strany.³³⁵

5.3.2.4 Pracovněprávní vztahy ve veřejném sektoru

Jako diskutabilní se může jevit, zda lze vztáhnout působnost nařízení Řím I rovněž na pracovněprávní vztahy ve veřejném sektoru. Veřejný sektor je pro účely této práce chápán ve smyslu výkonu moci veřejné, tj. typicky v oblasti veřejné správy. Záměrně nebyl zvolen pojem *služebního poměru* ve smyslu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, neboť ten ze své působnosti vylučuje celou řadu pracovněprávních vztahů, a je tudíž svým obsahem užší než pojem pracovněprávních vztahů ve veřejném sektoru.

Přestože se zdá, že by bylo možno argumentovat za pomoci čl. 45 odst. 4 SFEU, podle něhož se zásada volného pohybu pracovníků v rámci EU nevztahuje na oblast veřejné správy a tím použití kolizních norem nařízení Řím I vyloučit, je třeba tento názor odmítnout. V první řadě je třeba rozlišovat mezi kolizní úpravou soukromoprávních vztahů a zásadám regulující svobodný pohyb osob, neboť jde svou povahou o dvě zcela odlišné úpravy, které sice svým účelem nejsou kontradiktorní, avšak každá sleduje vlastní účel.³³⁶

³³⁵ Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1246.

³³⁶ srov. Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1239.

Pracovněprávní vztahy ve veřejném sektoru lze bez dalšího subsumovat pod úpravu individuálních pracovněprávních vztahů ve smyslu čl. 8 nařízení Řím I, protože při samotné volbě a následném jmenování (ve formě jednostranného právního jednání) musí přistoupit akceptace, tj. volní projev souhlasu osoby, která má práci vykonávat.

Jakkoliv bude přítomnost mezinárodního prvku v těchto vztazích spíše ojedinělá, lze si povšimnout, že v těchto právních vztazích by docházelo k uplatnění nutně použitelných norem ve smyslu čl. 9 nařízení Řím I častěji než v *běžných individuálních pracovněprávních vztazích*, a to z důvodu aplikace předpisů upravujících služební poměry.³³⁷

5.3.2.5 Diplomatická a konzulární služba

Oproti výše uvedené skupině pracovněprávních vztahů ve veřejném sektoru nelze kolizní úpravu nařízení Řím I aplikovat ve vztahu k individuálním pracovněprávním vztahům zaměstnanců na diplomatických a konzulárních misích. Tyto právní vztahy jsou upraveny normami mezinárodního práva veřejného³³⁸.

Diplomatický (konzulární) personál je třeba striktně odlišovat od administrativního, technického a dalšího personálu, který nevyužívá zvláštních výsad a imunit a na jehož individuální pracovněprávní vztahy lze aplikovat kolizní normy mezinárodního práva soukromého, resp. nařízení Řím I.³³⁹

Dle platné právní úpravy je výkon práce českých diplomatických a konzulárních zaměstnanců upraven vedle mezinárodního práva veřejného na úrovni vnitrostátního práva zákonem č. 150/2017 Sb., o zahraniční službě a o změně některých zákonů (zákon o zahraniční službě), ve znění pozdějších předpisů. Diplomatičtí zaměstnanci jsou s ČR ve služebním poměru. Naproti tomu zaměstnanci vykonávající v přijímající zemi (např. v Německu) administrativní či technické práce související se zahraniční službou jsou zaměstnáváni podle práva přijímajícího státu (např. podle německého práva, ve smyslu *lex loci laboris*).

³³⁷ Srov. Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1239.

³³⁸ Vídeňská úmluva o konzulárních stycích z roku 1963, publikovaná pod č. 32/1969 Sb.; Vídeňská úmluva o diplomatických stycích z roku 1964, publikovaná pod č. 157/1964 Sb. a Úmluva o zvláštních misích z roku 1969, publikovaná pod č. 40/1987 Sb.

³³⁹ Srov. Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1239.

5.4 Právní důsledky porušení pracovněprávního závazku

Porušení pracovněprávního závazku nemusí vždy vyvolat pouze pracovněprávní odpovědnost, ale může z tohoto důvodu dojít i k jiným druhům odpovědnosti. Porušení pracovněprávních povinností může vyvolat trestněprávní, administrativněsprávní a občanskoprávní odpovědnost. Tyto odpovědnosti podle jednotlivých právních odvětví se mohou někdy překrývat a v řadě případů dojde k realizaci více typů odpovědnosti vyvolaných jediným porušením pracovněprávního závazku. Stejně tak je možné dělit právní následky porušení pracovněprávních závazků na smluvní a mimosmluvní závazkové vztahy.

V tomto oddílu bude věnována pozornost jak pracovněprávní odpovědnosti (oddíl 5.4.1 této práce) jakožto následku porušení zákonných či smluvních práv a povinností, tak otázkám mimosmluvní odpovědnosti v podobě bezdůvodného obohacení, či obecné mimosmluvní odpovědnosti (oddíl 5.4.2 a 5.4.3 této práce).

5.4.1 Odpovědnost subjektů individuálních pracovněprávních vztahů a mezinárodní prvek

Pracovněprávní odpovědnost může vzniknout v zásadě pouze za předpokladu, že již existuje některý ze základních pracovněprávních vztahů. Pracovněprávní odpovědnost se obecně považuje za zvláštní kvalifikovaný druh pracovněprávní povinnosti, jejíž vznik jako sekundární povinnosti předpokládá porušení primární právní povinnosti.³⁴⁰ Vznikem odpovědnosti současně vzniká nový právní vztah, který bývá označován jako odpovědnostní. Oprávnění na straně poškozeného a odpovědnostní povinnost odpovědného subjektu tvoří obsah tohoto právního vztahu, který vzniká na základě protiprávního porušení potenciální odpovědností vybaveného právního vztahu. Odpovědnostní vztahy vznikají jako odvozené od základních pracovněprávních vztahů.³⁴¹ Ve své podstatě jde o vztah relativně samostatný, neboť je ve své další existenci nezávislý na základním pracovněprávním vztahu a může tak existovat i po jeho skončení. Pracovněprávní odpovědnost můžeme rozlišovat podle různých kritérií. Jako vhodným kriteriem se jeví rozdělení odpovědnosti podle jejího původce na (i) odpovědnost zaměstnance (subjektivní odpovědnost) a (ii) odpovědnost zaměstnavatele (objektivní odpovědnost).

³⁴⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398.

³⁴¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 399.

Základním hraničním určovatelem v záležitostech úplného nebo částečného porušení těchto závazků je smluvní statut (*lex causae*), čl. 12 odst. 1 písm. c) nařízení Řím I. Stejný hraniční určovatel se uplatní v případě škody, a to i v případě limitů odpovědnosti, či možného moderačního práva soudu ohledně stanovení výše náhrady škody. Stejnou strukturu s důrazem na akcesorickou povahu odpovědnostních vztahů má i mimosmluvní odpovědnost, která rovněž stanoví jako hraniční určovatele *lex causae* (čl. 4 odst. 3 Řím II). V této souvislosti je třeba si uvědomit, že tyto normy mohou mít rovněž v případě volby práva povahu kogentních norem ve smyslu čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I.

Výše uvedená pravidla se uplatní jak na odpovědnost zaměstnavatele, tak na odpovědnost zaměstnance za škodu. Zajímavou paralelou je provázání nařízení č. 883/2004 a nařízení Řím I v případě vzniku pracovních úrazů v podobě čl. 85 nařízení č. 883/2004.

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2573/2011 se vyjádřil k významnosti mezinárodního prvku ve věci náhrady nákladů na výživu pozůstalých v důsledku pracovního úrazu na zahraniční pracovní cestě. Mezinárodní prvek, který způsobuje, že právní vztah účastníků má určitou souvislost s cizím právním řádem, je skutečnost, že poškozený utrpěl smrtelný pracovní úraz na krátkodobé pracovní cestě při průjezdu Rakouskem do Slovinska, ačkoliv veškeré vazby osobní i pracovní včetně místa výkonu práce se vztahovaly k území ČR. Z uvedeného vyplývá, že samotná okolnost místa nehody je ve vztahu k celkovému obsahu pracovního vztahu účastníků nepodstatná; tato náhodná skutečnost (z hlediska místa, kde se stala) ve vztahu k právnímu řádu uzavření pracovní smlouvy a ke sjednanému místu výkonu práce (*lex loci actus*) nemůže být důvodem ke štěpení smluvního statutu (srov. § 16 odst. 1 ZMPS 1963, resp. čl. 12 písm. c) ve spojitosti s čl. 8 nařízení Řím I).

5.4.2 Bezdůvodné obohacení v pracovním právu a mezinárodní prvek

Lze si představit případ, kdy český zaměstnavatel (dceřiná společnost finské mateřské společnosti) na základě pracovního poměru s německým zaměstnancem, který se řídí na základě výslovné volby práva českým právem, sjednal kvalifikační dohodu, na základě které bude zaměstnanec vyslán do mateřské společnosti českého zaměstnavatele ve Finsku za účelem prohloubení své kvalifikace. Součástí neplatně sjednané kvalifikační dohody (z důvodu nedostatku písemné formy ve smyslu § 234 odst. 4 ZP), která byla sjednána pouze na základě emailu zaměstnavatele, byl rovněž závazek zaměstnavatele

poskytovat zaměstnanci po dobu trvání „školení“ ve Finsku mimo jiné peněžní prostředky na krytí životních potřeb ve Finsku. Pokud zaměstnavatel zjistí, že zaměstnanec neplní povinnosti stanovené v kvalifikační dohodě, např. do Finska vůbec neodjel a pouze užívá svěřené peněžní prostředky vyplacené mu zaměstnavatelem, byl by zaměstnanec povinen tyto peněžní prostředky vrátit na základě § 235 odst. 2 ZP, v opačném případě by šlo o bezdůvodné obohacení na jeho straně. Stranou tohoto případu nechávám skutečnosti, zda by došlo k odstoupení od kvalifikační dohody, či zda by byl se zaměstnancem ukončen pracovní poměr z důvodu porušení jeho povinností.

V této souvislosti se nabízí úvaha, na základě jakého unijního pramene práva by bylo určeno, resp. potvrzeno rozhodné právo, kterým by se řídil vztah bezdůvodného obohacení. Problematika bezdůvodného obohacení je sice výslovně upravena v nařízení Řím II, nicméně lze argumentovat tím, že rozhodným kolizním kritériem by mohla být existence pracovního poměru, tj. smluvního vztahu, jehož právní režim (na základě nařízení Řím I) bude určující i pro příslušný související mimosmluvní závazkový vztah, a to s odkazem na demonstrativní výčet právních vztahů uvedených v čl. 12 nařízení Řím I, pro které se rozhodné právo určuje na základě *lex causae*. S ohledem na výše uvedený případ by bylo rozhodným právem české právo, kterým se řídil pracovní poměr a na něj akcesoricky navázaná neplatná kvalifikační dohoda, na základě které byly poskytnuty předmětné peněžní prostředky.

V této souvislosti se nabízí prověřit, k jakým výsledkům by vedlo určení rozhodného práva na základě čl. 10 nařízení Řím II upravující problematiku bezdůvodného obohacení. Předně je třeba si uvědomit, že v členských státech EU neexistuje jednotné pojetí toho, co lze považovat za bezdůvodné obohacení. V souladu s bodem 11 preambule nařízení Řím II je proto třeba vykládat pojem bezdůvodného obohacení autonomně. Struktura hraničních určovatелů je postavena kaskádovým způsobem (i) *lex causae* smlouvy, s níž mimosmluvní vztah bezdůvodného obohacení úzce souvisí (čl. 10 odst. 1 nařízení Řím II), (ii) *lex domicilii communis* (čl. 10 odst. 2 nařízení Řím II), (iii) právo země, kde došlo k bezdůvodnému obohacení (čl. 10 odst. 3 nařízení Řím II) a (iv) úniková doložka zjevně nejužšího spojení (čl. 10 odst. 4 nařízení Řím II).

S ohledem na výše uvedený případ by bylo možno postupovat podle čl. 10 odst. 1 nařízení Řím II, kdy by bylo zvoleno rozhodné právo na základě rozhodného práva smlouvy (*lex causae*), s níž mimosmluvní vztah bezdůvodného obohacení úzce souvisí – české právo jako rozhodné právo pracovní smlouvy. Nicméně s ohledem na

intertemporální ustanovení nařízení Řím II by bylo možné v některých dřívějších případech jistě argumentovat s odkazem na čl. 8 a čl. 12 nařízení Řím I.

5.4.3 Ostatní případy porušení pracovněprávního závazku a mezinárodní prvek

Jak vyplývá z výše uvedeného lze předpokládat, že i v případě akcesorických (mimo)smluvních závazkových právních vztahů navázaných na hlavní smluvní vztah, tj. na pracovní smlouvu, bude v některých případech zvažováno, zda je v daném případě založena působnost nařízení Řím I, nebo Řím II. Působnost nařízení Řím I by se nicméně neměla vztahovat na situace, kdy škoda vznikne v důsledku jednání zaměstnance, ke kterému dojde až po skončení pracovního poměru a nikoli v souvislosti s tímto skončením (např. v důsledku následné zpronevěry).³⁴² V takovém případě se jeví jako příhodnější navázání rozhodného práva v souladu s ustanovením čl. 4 odst. 3 nařízení Řím II. Je třeba mít však na paměti, že hranice mezi věcnou působností nařízení Řím I a nařízením Řím II může být v určitých případech velice křehká.

5.5 Právní důsledky zániku smluvních vztahů

Zánik závazku nastává, přistoupí-li k původní právní skutečnosti, která právní vztah založila, další právní skutečnost, která ji zbavuje zcela či z části jejích právních účinků. Případy zániku pracovněprávních vztahů lze dělit na zánik základních pracovněprávních vztahů a na zánik ostatních individuálních pracovněprávních vztahů, resp. některých práv a povinností z pracovněprávních vztahů. *Základní pracovněprávní vztahy* zanikají na základě (i) právního jednání (jednostranného, dvoustranného), (ii) právní události (plynutí času, smrt či jiný zánik subjektu) a (iii) úředního rozhodnutí. *Ostatní pracovněprávní vztahy* zanikají nejčastěji v důsledku právních jednání (splněním, dohodou stran apod.).

5.5.1 Právní nástupnictví (sukcese) a mezinárodní prvek

Právním nástupnictvím se rozumí případy, kdy subjekt vstupuje do pozice subjektu jiného. Podle toho, zda jsou přebíraná práva či povinnosti omezena, nebo jde o všechna práva a povinnosti právního předchůdce, se rozlišuje mezi sukcesí singulární a univerzální. *Univerzální sukcese* spočívá v převzetí všech práv a povinností právního předchůdce. Je

³⁴² Bogdan M., Maunsbach U., EU Private International Law: An ECJ Casebook. 2. vydání. Groningen: Europa Law Publishing, 2012, s. 148.

tomu tak především v případě dědění, či při přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu jakožto důsledku „převodu činnosti zaměstnavatele“³⁴³. Při *singulární sukcesi* právní nástupce vstupuje jen do jednoho určitého práva či povinnosti, případně do více, jež jsou však přesně vymezeny. Takovým případem by mohl být přechod práv a povinností v důsledku smrti zaměstnance ve smyslu § 328 ZP.

V první řadě se nabízí otázka, s jakými formami právního nástupnictví se lze v pracovním právu setkat. Právní nástupnictví po zaměstnanci v podobě univerzální sukcese je z povahy výkonu závislé práce vyloučeno, neboť pojmovým znakem výkonu závislé práce je její osobní výkon (§ 2 odst. 1 ZP), čemuž odpovídá znění § 48 odst. 4 ZP, které stanoví, že pracovní poměr smrtí zaměstnance zaniká. Ve vztahu k *singulární sukcesi* lze uvažovat o přechodu dílčích práv (§ 328 ZP). Pokud by bylo třeba v této souvislosti určit rozhodné právo, jímž se pracovněprávní vztah řídil, lze předpokládat, že nejvhodnějším hraničním určovatelem by byla kaskádová struktura čl. 8 nařízení Řím I ve spojení s čl. 12 nařízení Řím I.

V případě právního nástupnictví po zaměstnavateli je právní úprava diferencována s ohledem na charakter zaměstnavatele (fyzická nebo právnická osoba) a dále s ohledem na důvod právního nástupnictví (např. smrt, přeměna obchodních společností apod.). Vzhledem k tomu, že je možné se setkat v rámci právní úpravy členských států EU jak se závěry, že v důsledku smrti zaměstnavatele – fyzické osoby pracovněprávní vztah zaniká³⁴⁴, stejně jako se závěry, že naopak takový pracovní poměr trvá³⁴⁵, případně za jakých podmínek³⁴⁶. Je třeba vhodně určit hraničního určovatele pro nalezení odpovědi.

³⁴³ Zejména jde o koupi závodu (§ 2175 odst. 2 OZ), pacht závodu (§ 2349 odst. 2 OZ), fúzi (sloučení, splynutí (§ 178 odst. 1 OZ), rozdělení sloučením, odštěpením nebo splynutím (§ 179 odst. 1 OZ). In: Jouzová Lada, Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zvláštních zákonů, Bulletin advokacie: stavovský časopis české advokacie, dostupné zde: <http://www.bulletin-advokacie.cz/prechod-prav-a-povinnosti-z-pracovnepravnich-vztahu-podle-zvlastnich-zakonu> [stav ke dni 18.08.2018].

³⁴⁴ V angloamerickém právu platí, že v případě smrti zaměstnavatele, je zaměstnanec závazku výkonu práce zproštěn. Srov. *Farrow v. Wilson (1869)*, LR 4 CP 744. In: Furmston M. P., Cheshire, Fifoot, and Furmston's Law of Contract, Oxford University Press, 2017, 17. vydání, s. 658. Dostupné zde: <https://books.google.cz/books?id=raOPDgAAQBAJ&printsec=copyright&hl=cs#v=onepage&q&f=false> [stav ke dni 18.08.2018].

³⁴⁵ Srov. L 1224-1 francouzského zákoníku práce (Code du Travail).

³⁴⁶ Srov. § 342 ZP, nebo § 338a spolkového zákona ze dne 30.03.1911 doplňujícího švýcarský občanský zákoník, který stanoví, že smrtí zaměstnavatele přechází pracovněprávní vztah na jeho dědice, v případě že by tento výkon byl vázán přímo na osobu zemřelého zaměstnavatele pracovněprávní vztah zanikne smrtí

V těchto případech se jako vhodným hraničním určovatelem jeví *lex causae* pracovněprávního vztahu na úkor rozhodného práva pro dědické otázky, a to s odůvodněním ochrany slabší smluvní strany, zachování jednotného statutu a nejužšího spojení.

V případě přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v souvislosti s přeměnou společností, nebo v důsledku jiného „převodu činnosti zaměstnavatele“ zůstává určení rozhodného práva podle *lex causae* pracovněprávního vztahu (čl. 8 nařízení Řím I), tento postup je odůvodňován s odkazem na čl. 14 nařízení Řím I týkající se postoupení pohledávky, neboť změna v osobě věřitele v důsledku postoupení pohledávky si je svou podstatou podobná s přechodem práv a povinností.³⁴⁷ Pokud dojde na základě *lex causae* k povolání rozhodného práva ze třetích zemí (tj. mimo EU), které by neobsahovalo ustanovení o zachování práv převáděných zaměstnanců, lze očekávat, že v takovém případě by byly povolány nutně použitelné normy ve smyslu čl. 9 nařízení Řím I.³⁴⁸

Směrnice o převodu zaměstnanců upravuje veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele v rámci EU za účelem sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo jejich částí. Předmětem směrnice o převodu zaměstnanců je především (i) požadavek pokračování pracovněprávního vztahu (čl. 3 odst. 1 směrnice o převodu zaměstnanců, § 338 odst. 2 ZP), (ii) zachování platnosti kolektivních smluv (čl. 3 odst. 3 směrnice o převodu zaměstnanců, § 338 odst. 3 ZP) a (iii) zákaz výpovědi (čl. 4 směrnice o převodu zaměstnanců, § 339a ZP).

5.5.2 Ukončení individuálních pracovněprávních vztahů a mezinárodní prvek

Pro účely rozvázání individuálních pracovněprávních vztahů lze vyjít z obecného základu, že ukončení může být realizováno na základě dvoustranného³⁴⁹, nebo jednostranného³⁵⁰ právního jednání jednoho ze subjektů individuálního pracovněprávního

zaměstnavatele s tím, že zaměstnanec je oprávněn žádat přiměřenou náhradu škody v důsledku předčasného ukončení pracovněprávního vztahu.

³⁴⁷ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 339.

³⁴⁸ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 341.

³⁴⁹ srov. § 48 odst. 1 písm. a) ZP a § 49 ZP.

³⁵⁰ srov. § 48 odst. 1 písm. b) – d) ZP, § 51 an. ZP, § 55 an. ZP a § 66 ZP.

vztahu, případně na základě jiných právních důvodů³⁵¹ (jako např. právních událostí - plynutí času, smrti, či úředního rozhodnutí).

Z hlediska kolizních norem v případě neexistence volby práva je třeba si v případě dohody o rozvázání pracovního poměru uvědomit, že nejde svou povahou o samostatné dvoustranné jednání s odkazem na navázání na existující pracovněprávní vztah, který je klíčový pro určení rozhodného práva – *lex causae* (čl. 12 odst. 1 písm. d) nařízení Řím I). Samozřejmě je i v těchto případech možné podřídít dohodu o rozvázání pracovního poměru samostatné volbě práva (srov. čl. 3 odst. 1 ve spojení s čl. 8 odst. 1 nařízení Řím I). Právo rozhodné pro odvolání dohody o rozvázání pracovního poměru bude stejné jako pro samotnou dohodu o rozvázání pracovního poměru (*lex causae*)³⁵², otázky určení rozhodného práva pro stanovení formy dohody o rozvázání pracovního poměru se řídí čl. 11 nařízení Řím I.³⁵³

Hraniční určovatel pro jednostranné rozvázání pracovního poměru je rovněž založen na čl. 12 odst. 1 písm. d) nařízení Řím I. V případě právní úpravy jednostranných rozvázání pracovních poměrů (tj. z hlediska české právní úpravy půjde o výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době) obsahuje však celou řadu norem, které se vyznačují silným ochranným charakterem ve prospěch slabší smluvní strany. Je proto na místě posoudit povahu těchto norem ve smyslu, zda se jedná o kogentní normy, případně o nutně použitelné normy, případně zda zvolený právní řád poskytuje dostatečnou ochranu. Obecně je v těchto případech zastáván názor, že tyto normy mají povahu kogentních norem, které budou povolány bez ohledu na volbu práva (čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I). Odborná literatura v tomto směru doplňuje, že ochranná ustanovení pracovního práva mohou být předmětem kolektivních smluv, v takových případech může dojít k povolání ustanovení těchto kolektivních smluv.³⁵⁴

České pracovní právo v některých případech podmiňuje platnost rozvázání pracovněprávního vztahu (srov. § 61 ZP, § 19 odst. 1 ZP) souhlasem s odborovou organizací. V těchto případech lze předpokládat, že by i tyto normy byly považovány za kogentní ustanovení ve smyslu (čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I). Naproti tomu, pokud by mělo jít o přivolení k jednostrannému rozvázání pracovněprávního vztahu ze

³⁵¹ srov. § 48 odst. 2 ZP a § 65 ZP

³⁵² srov. čl. 12 odst. 1 písm. d) nařízení Řím I.

³⁵³ Viz k tomu blíže: Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 347.

³⁵⁴ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 358.

strany státního orgánu, bylo by možno hovořit o nutně použitelné normě ve smyslu čl. 9 odst. 3 nařízení Řím I a čl. 12 odst. 2 nařízení Řím I, v případě, že by byl dán dostatečně úzký vztah s právním řádem, který by obsahoval dostatečně úzký vztah k tamnímu trhu práce.³⁵⁵ Takovým případem by mohl být v českém právním prostředí § 48 odst. 3 ZP.

V případě, že by bylo povoláno rozhodné právo (*lex causae*), které není postaveno na ochránářském principu slabší smluvní strany jako např. právo USA, mohlo by dojít k uplatnění výhrady veřejného pořádku (*order public*). Pro uplatnění výhrady veřejného pořádku, resp. jejího vyloučení, je třeba posuzovat každý jednotlivý případ samostatně.³⁵⁶

Výše popsaná situace byla řešena v rozhodovací praxi vyšších soudů. *Nejvyšší soud ČR sp. zn. 21 Cdo 4196/2007* rozhodoval případ žalobkyně – chorvatské státní občanky s bydlištěm v ČR, která byla zaměstnána u žalované se sídlem v USA na základě pracovní smlouvy ze dne 31.01.2001. Jako místo výkonu práce byla sjednána ČR, kde měla žalovaná svou organizační složku. V pracovní smlouvě se smluvní strany zároveň dohodly, že pracovní poměr se bude řídit právem USA. Dne 02.06.2004 obdržela žalobkyně písemnou výpověď z pracovního poměru bez uvedení důvodu a odstupné ve výši platu za čtyři týdny. Následně podala žalobkyně žalobu na určení neplatnosti výpovědi, kdy namítala, že v jejím případě měla být uplatněna výhrada veřejného pořádku podle tehdejšího ustanovení § 36 ZMPS 1963 a dále tvrdila, že výpověď je neplatná i z diskriminačních důvodů (toto tvrzení žalobkyně nijak dále neprokazovala).

Nejvyšší soud ČR upozornil na to, že výhradu veřejného pořádku ve smyslu § 36 ZMPS 1963 je třeba považovat za krajní opatření, které je svojí povahou výjimečné a lze jej použít teprve tehdy, je-li dán rozpor se zásadami společenského a státního zřízení ČR a jejího právního řádu v takové míře, že jakákoliv výjimka z těchto zásad je nepřipustná. Nejvyšší soud ČR dále upozornil na to, že i podle rozhodného práva pracovní poměr nekončí okamžitě, ale až po uplynutí rozumné výpovědní doby, či po zaplacení peněžité částky (odstupného), které by se rovnalo mzdě jako by zaměstnanec obdržel, pokud by ve výpovědní době ještě pracoval. Smyslem odstupného, jež zvolila žalovaná, je snaha zajistit zaměstnanci hmotné zajištění po určitou dobu, než si vyhledá nové zaměstnání, a může být proto přijímáno jako adekvátní výraz uznání práva na přiměřenou výpovědní dobu.

³⁵⁵ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 359.

³⁵⁶ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 360.

5.5.3 Platební neschopnost zaměstnavatele a mezinárodní prvek

Směrnice o ochraně zaměstnanců při insolvenční³⁵⁷ obsahuje zvláštní pravidla v případě existence situací s mezinárodním prvkem. V případě, že se podnik provozující činnost na území nejméně dvou členských států ocitne v platební neschopnosti³⁵⁸, je institucí příslušnou pro úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců instituce toho členského státu, na jehož území zaměstnanci pracují nebo obvykle pracují (srov. § 3 zákona č. 118/2000 Sb.).

Nařízení o úpadkovém řízení vstoupilo pro ČR v platnost dnem přistoupení ČR k EU. Cílem úpravy je především řádné fungování trhu a efektivní průběh mezinárodních úpadkových řízení. Nařízení o úpadkovém řízení dále upozorňuje na činnost podniků, která má stále častěji mezinárodní účinky, což v případě platební neschopnosti takových podniků může ovlivnit řádné fungování vnitřního trhu.³⁵⁹ Nařízení o úpadkovém řízení si klade v bodě 4 preambule za cíl vyhnout se podnětům, které motivují zúčastněné strany k převodům majetku nebo soudních řízení z jednoho členského státu do druhého za účelem výhodnějšího právního postavení (tzv. *forum shopping*).

Bod 28 preambule nařízení o úpadkovém řízení uvádí, že pro zajištění ochrany zaměstnanců a pracovních míst musí být účinky úpadkového řízení na trvání nebo skončení pracovního vztahu nebo na práva a povinnosti všech stran podílejících se na takovém vztahu stanoveny rozhodným právem smlouvy v souladu s obecnými kolizními normami. Jakékoli další otázky související s právními předpisy v oblasti platební neschopnosti, jako zda jsou pohledávky zaměstnanců chráněny přednostními právy a jaké právní postavení mají taková přednostní práva zaujímat, by se měly řídit právem státu, který řízení zahájil.

V návaznosti na preambuli stanoví čl. 10 nařízení o úpadkovém řízení hraničního určovatele ve vztahu k účinkům úpadkového řízení na pracovní smlouvy a pracovněprávní vztahy, které se řídí výhradně právem členského státu, kterým se řídí daná pracovní smlouva.

³⁵⁷ Implementováno do právního řádu ČR na základě zákona č. 118/2000 Sb.

³⁵⁸ Platební neschopnost zaměstnavatele je vymezena v čl. 2 směrnice o ochraně zaměstnanců při insolvenční.

³⁵⁹ Viz k tomu blíže bod 2 a 3 preambule nařízení o úpadkovém řízení.

5.6 Závazky smluvních vztahů trvajících po skončení smluvního vztahu

S odkazem na předmět individuálních závazkových vztahů, jímž je výkon závislé práce (§ 2 odst. 1 ZP), není proto z povahy věci příliš obvyklé, aby tyto závazky trvaly i po skončení smluvního vztahu. Mezi závazky trvajících i po skončení smluvního vztahu lze tak zařadit především zákaz konkurenčního jednání (viz oddíl 5.6.1 této práce) a povinnost mlčenlivosti (viz oddíl 5.6.2 této práce).

Do této kategorie nejsou záměrně zahrnuty odpovědnostní vztahy, neboť ty vznikají vedle primárního právního vztahu, jehož předmětem je zmiňovaný výkon závislé práce, a nadále jakožto sekundární právní vztah trvají nezávisle na primárním právním vztahu (srov. oddíl 5.4.1 této práce).³⁶⁰

5.6.1 Existence konkurenční doložky a mezinárodní prvek

Ze struktury zákazu konkurenčního jednání v podobě výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo by měla vůči ní soutěžní povahu, lze napříč právní úpravou členských států EU abstrahovat základní rysy tohoto právního institutu. Jde především o (i) smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, (ii) omezení výdělečné činnosti na určité časové období za (iii) poskytnutí peněžitého vyrovnání. Obecně lze tedy shrnout, že ačkoliv jsou výše uvedené znaky přítomné napříč úpravami členských států EU, přesto se jednotlivá úprava v členských státech liší především z hlediska délky omezení výdělečné činnosti a s ohledem na okruh omezované výdělečné činnosti.³⁶¹

Rozhodné právo pro konkurenční doložku bude určeno na základě čl. 8 nařízení Řím I. Z hlediska ustanovení čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I lze normy upravující institut konkurenční doložky považovat za kogentní normy, které by byly aplikovány bez ohledu na zvolené právo. Úpravu konkurenční doložky však vzhledem ke svému účelu nelze považovat ani za nutně použitelnou normu ve smyslu čl. 9 nařízení Řím I, ani za výhradu veřejného pořádku, a to s odvoláním na účel těchto norem.³⁶²

³⁶⁰ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 398

³⁶¹ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 381.

³⁶² Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 382.

5.6.2 Závazek mlčenlivosti a mezinárodní právo

Z hlediska kolizních norem se povinnost mlčenlivosti v pracovněprávních vztazích řídí buď volbou práva ve spojení s kogentní úpravou (čl. 3 odst. 3, resp. čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I) nebo ve smyslu čl. 12 odst. 1, písm. b) ve spojení s čl. 8 nařízení Řím I smluvním statutem pracovní smlouvy (*lex causae*).³⁶³ Závazek mlčenlivosti lze napříč unijní úpravou v obecné rovině diferencovat podle rozsahu na (i) obchodní tajemství a (ii) další skutečnosti. V dalším výkladu bude věnována pozornost právě dalším skutečnostem, které jsou chráněny povinností mlčenlivosti (tj. mimo obchodní tajemství, jehož ochrana vyplývá ze zákonné úpravy). Pokud by však bylo rozhodným právem zvoleno či stanoveno právo české, nebo by české právo bylo povoláno jakožto kogentní úprava, je třeba se zamyslet nad možností platného sjednání závazku mlčenlivosti.

Závazek mlčenlivosti zaměstnance je v ZP upraven výhradně u určitého okruhu zaměstnanců (srov. § 302 písm. d) ZP), tito (státní) zaměstnanci jsou povinni zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu se zájmy osobními, zejména nezneužívat informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání ve prospěch vlastní nebo někoho jiného. Z dikce ZP tak vyplývá, že výše citovaná povinnost mlčenlivosti neplatí pro zaměstnance v soukromém sektoru. Možnou paralelu k tomuto jednání lze nalézt v obecném ustanovení § 301 písm. d) ZP, které stanoví, že jsou zaměstnanci povinni nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

V případě hledání forem, jak platně sjednat závazek mlčenlivosti je třeba odmítnout zakotvení povinnosti mlčenlivosti ve vnitřních předpisech, či pracovních řádech zaměstnavatele z důvodu rozporu se zákonnou úpravou (§ 305 odst. 1 ZP).³⁶⁴ Z hlediska mezinárodního práva soukromého by byla norma § 305 odst. 1 ZP posouzena rovněž jako kogentní norma ve smyslu čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I. Jedinou možností, která zaměstnavateli zbývá je uzavřít se zaměstnancem dohodu o mlčenlivosti, v těchto případech je však třeba vypořádat se s řadou úskalí. Dohoda musí jednoznačně vymezovat okruh skutečností, na které se povinnost mlčenlivosti bude vztahovat. Následně je třeba vymezit v dohodě následky porušení závazku mlčenlivosti.

Obecně lze uzavřít, že po zaměstnanci nelze vymáhat smluvní pokutu (§ 346b odst. 1 ZP), přestože bývá v dohodách o mlčenlivosti často ustanovena. V úvahu tak

³⁶³ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 381.

³⁶⁴ Viz k tomu blíže: <https://www.ochrance.cz/aktualne/tiskove-zpravy-2016/zamestnavatel-nesmi-ukladat-povinnosti-nad-ramec-zakona/> [stav ke dni 16.08.2018].

připadá jedině vymáhání náhrady škody, která je však v ZP limitována podmínkou zavinění na straně zaměstnance a dále výší škody (§ 257 ZP). Ani sankce v podobě okamžitého rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (§ 55 odst. 1 písm. b) ZP), která bývá v praxi v dohodách o mlčenlivosti spojována s porušením povinnosti mlčenlivosti, se nejeví jako příliš vhodné řešení, neboť závazek mlčenlivosti nevyplývá explicitně z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci s výjimkou § 302 písm. d) ZP. Možnou argumentací pro okamžité rozvázání pracovního poměru by mohlo nabízet jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) ZP), v ostatních případech by bylo možno uvažovat o výpovědi z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) ZP.

Posledním okruhem, kterému je věnována pozornost ve vztahu k závazku mlčenlivosti, je doba trvání smluvně upravené povinnosti mlčenlivosti, resp. otázka zda může závazek mlčenlivosti trvat i po skončení (individuálního) pracovněprávního vztahu. Vzhledem k tomu, že ZP neobsahuje žádnou úpravu doby trvání závazku mlčenlivosti, lze předpokládat, že se uplatní smluvní autonomie. Z hlediska povahy a účelu povinnosti mlčenlivosti by měl tento závazek trvat po dobu, kdy by zveřejnění nebo sdělení chráněných skutečností neoprávněným osobám mohlo zaměstnavatele ohrozit nebo poškodit. Obecná povinnost mlčenlivosti zaměstnance tak může zaniknout např. v případě, kdy se chráněné skutečnosti stanou obecně známé, neboť již netrvá zájem na jejich ochraně. Pokud by nesjednání doby trvání povinnosti mlčenlivosti po skončení pracovněprávního vztahu či ujednání o době trvání považované za nepřiměřeně dlouhé mělo způsobovat neplatnost takového ujednání, s ohledem na ustanovení § 577 občanského zákoníku by jeho doba měla být upravena soudem tak, aby odpovídala spravedlivému uspořádání práv a povinností stran.³⁶⁵

6 Mezinárodní prvek v kolektivním pracovním právu

Kolektivní pracovní právo je souborem norem, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů obsažených zpravidla v kolektivních smlouvách. Kolektivní pracovní právo bývá označováno jako autonomní právní oblast, neboť tyto normy nevyplývají z veřejné moci, ale jsou tvořeny skupinami

³⁶⁵ Brodská H., Povinnost mlčenlivosti zaměstnance v základním pracovněprávním vztahu. Diplomová práce. Dostupná zde: <https://is.cuni.cz/webapps/zp/download/120288704> [stav ke dni 16.08.2018].

jednotlivců a zákon jim propůjčuje právní sílu. Kolektivními pracovněprávními vztahy se rozumí vztahy mezi orgány, které zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců, a sdruženími zaměstnavatelů, popřípadě jednotlivými zaměstnavateli, jejichž hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.³⁶⁶

Formy a způsoby, kterými se realizují kolektivní pracovněprávními vztahy, jsou různorodé, přičemž pouze některé formy jsou právně regulované, mimo právní rámec zůstává celý komplex *sociálního dialogu*.³⁶⁷ Z množiny těchto právních vztahů jsou s ohledem na zaměření této práce – vybrány ty právní vztahy, u nichž může být přítomen mezinárodní prvek.

Nejvýznamnějším vztahem kolektivního pracovního práva je *kolektivní vyjednávání*, které se odehrává v pracovněprávních vztazích jak na úrovni podniků mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací u něho působící, tak i na úrovni odvětví, tj. mezi odborovou organizací (zpravidla odborovým svazem) a organizací zaměstnavatelů.

Mezinárodní prvek se v těchto vztazích vyskytuje zejména v podobě *subjektů kolektivního pracovního práva*. Subjekty kolektivního pracovního práva jsou svojí povahou odlišné od subjektů individuálního pracovního práva – jde především o odborové organizace, zaměstnavatele, příp. zaměstnavatelské organizace, (evropskou) radu zaměstnanců či zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ve vztahu k subjektům právních vztahů může mezinárodní prvek spočívat ve státní příslušnosti, resp. bydlišti (domicilu). Zvláštním hraničním určovatelem je v těchto právních vztazích *místo vzniku škody způsobené trvajícím nebo uskutečněnou protestní akcí v kolektivním vyjednávání*.

Tato kapitola se zabývá problematikou mezinárodního prvku v kolektivní smlouvě jako výsledku kolektivního vyjednávání (oddíl 6.1 této práce), dále je věnována pozornost situacím, kdy selžou prostředky kolektivního vyjednávání a je třeba přistoupit k protestním akcím (oddíl 6.2 této práce) a právem zaměstnanců na informace a projednání s mezinárodním prvkem (oddíl 6.3 této práce).

³⁶⁶ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 443 an.

³⁶⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 479.

6.1 Kolektivní smlouva a mezinárodní prvek

Kolektivní smlouvy³⁶⁸ jako výsledek kolektivního vyjednávání, resp. jejich normativní část, jsou vedle pracovněprávních, mzdových a jiných právních předpisů pramenem práva individuálních pracovněprávních vztahů.

Kolektivní smlouvy představují dvoustranné pracovněprávní jednání, které je uzavíráno mezi odborovou organizací a zaměstnavateli. Jde-li o kolektivní smlouvu vyššího stupně, je uzavírána mezi odborovou organizací či odborovým svazem na jedné straně a zaměstnavateli (sdruženími zaměstnavatelů) na straně druhé. Jejich obsahem jsou zpravidla mzdové a další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy, nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popř. výjimečně v maximálním rozsahu.³⁶⁹

Těžiště hmotněprávní úpravy kolektivních smluv je obsaženo v §§ 22-29 ZP, procesně technické otázky kolektivního vyjednávání a bližší podmínky pro uzavírání kolektivních smluv, resp. pro řešení sporů plynoucích z kolektivního vyjednávání jsou řešeny zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Ve většině evropských zemí je kolektivním smlouvám přiznávána právní závaznost včetně právní ochrany před soudy. Někde se však uznává omezená působnost jen pro zaměstnance a zaměstnavatele, kteří jsou smluvními stranami dané kolektivní smlouvy, případné rozšíření působnosti kolektivní smlouvy i na nečleny signatářských organizací, provádí obvykle státní orgán zpravidla pro celé hospodářské odvětví. Právo EU ani mezinárodní smlouvy, jimiž je ČR vázána, výslovně problematiku rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně neupravují.³⁷⁰

Přestože případy kolektivních smluv s mezinárodním prvkem nejsou v prostředí českého pracovního práva příliš častým jevem, rozhodla jsem se v rámci této kapitoly na

³⁶⁸ Od kolektivních smluv je zapotřebí odlišit tzv. skupinové pracovněprávní vztahy, které uznávají některé pracovní řády a které tak upravují podmínky výkonu práce konkrétních zaměstnanců, kteří jsou individuálně určitelní a rozlišitelní. Kolizní úprava skupinových pracovněprávních vztahů je upravena v čl. 8 nařízení Řím I. Viz k tomu blíže: Bělohávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. I. díl. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1235.

³⁶⁹ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 500.

³⁷⁰ Viz k tomu blíže: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 500.

tyto právní vztahy upozornit. Lze si představit, že tyto otázky mohou být úzce spojeny zejména s problematikou úpravy pracovněprávních vztahů v rámci nadnárodních koncernů.

Význam kolektivní smlouvy v rámci mezinárodního práva soukromého může být dvojitý. Jednak je třeba se na poli mezinárodního práva soukromého zabývat otázkou, jak lze určit rozhodné právo, kterým se samotná kolektivní smlouva řídí (oddíl 6.1.1 této práce), jednak může taková kolektivní smlouva určovat rozhodné právo pro jednotlivé individuální pracovněprávní vztahy (oddíl 6.1.2 této práce). Velmi specifické situace mohou nastat v případech souběhů kolektivních smluv z různých právních řádů (oddíl 6.1.3 této práce).

6.1.1 Určení rozhodného práva kolektivní smlouvy

Z hlediska rozhodovací praxe soudů představuje problematika kolektivních smluv, resp. jejich kolizní úpravy, pouze okrajovou část mající význam především pro případy vypořádání pracovněprávních vztahů. Tvorbu kolizních norem v případě kolektivních smluv stěžuje i samotná dvojitá povaha kolektivních smluv. Kolektivní smlouva je svou povahou jednak smlouvou v soukromoprávním smyslu, zároveň je však normativní smlouvou, tedy formálním pramenem práva. V kolektivní smlouvě se tak střetává soukromoprávní a veřejnoprávní aspekt.³⁷¹

Z povahy věci se nařízení Řím I vztahuje pouze na soukromoprávní smluvní závazkové vztahy, věcná působnost nařízení Řím I je stanovena v čl. 1 nařízení Řím I. Zásaditosti veřejnoprávní povahy jsou z nařízení Řím I vyloučeny, ostatně jak vyplývá z dikce čl. 1 odst. 1 *in fine*. Zásaditosti veřejnoprávní povahy podléhají historicky principu teritoriality, tedy zůstávají v diskreci svrchované pravomoci daného státu, nicméně tento přístup bývá považován za přežitý³⁷². Zvláštní hraniční určovatelé uvedení v čl. 8 nařízení Řím I se však vztahují výlučně na individuální pracovní smlouvy. Vzhledem k výše popsanému je třeba kolizní normy kolektivních smluv rozdělit podle charakteru jejich norem³⁷³ na (i) kolizní normy určující rozhodné právo v závazkové části kolektivní smlouvy a na (ii) kolizní normy určující rozhodné právo v normativní části kolektivní smlouvy.

V případě určení rozhodného práva **pro závazkovou část** kolektivních smluv je třeba hledat příhodné kolizní normy a vhodné hraniční určovatele. Z nařízení Řím I tak

³⁷¹ Viz k tomu blíže: Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 399 an.

³⁷² Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 407.

³⁷³ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 400 an.

v úvahu připadají obecná pravidla určení rozhodného práva na základě čl. 3 (*volba práva*) a čl. 4 (*rozhodné právo při neexistenci volby práva*) nařízení Řím I. V případě, že je nutné určit rozhodné právo při neexistenci volby práva, bude rozhodujícím právo země, s nímž je smlouva nejužší spojena (čl. 4 odst. 4 nařízení Řím I), neboť z povahy věci nelze v případě kolektivní smlouvy aplikovat ust. čl. 4 odst. 1, 2 a 3 nařízení Řím I. Právo rozhodné tak bude nejspíše určeno podle místa sídla smluvních stran, případně podle práv a povinností (předmětu plnění) kolektivní smlouvy, bude-li možné dovodit vztah k určitému místu. Smluvní statut závazkové části kolektivních smluv (*lex causae*) se vztahuje nejen na vznik kolektivní smlouvy, ale i na další aspekty existence a účinků závazkové části kolektivní smlouvy, jako např. výklad smlouvy, plnění závazků vyplývajících ze smlouvy, otázky porušení závazků, problematika neplatnosti smlouvy a způsoby zániku závazků, vč. plynutí času (čl. 12 nařízení Řím I).

Co se týče kolizních norem **pro normativní část** kolektivních smluv, je otázkou, jak se vypořádat s principem teritoriality národního právního řádu a požadavkem jednotného smluvního statutu, aby nedocházelo zbytečně ke štěpení smluvního statutu kolektivní smlouvy. Je otázkou, zda je možné považovat úpravu týkající se práva kolektivních smluv za nutně použitelné normy *lex fori* ve smyslu čl. 9 odst. 2 nařízení Řím I.³⁷⁴

Kolektivní smlouva představuje v první řadě závazkový právní vztah, čímž je dána působnost nařízení Řím I a z této skutečnosti je třeba vyjít i v případě určení kolizní normy pro normativní stránku věci, neboť právě vnitrostátní právo propůjčuje kolektivním smlouvám jejich právní závaznost.³⁷⁵ K aspektu normativní povahy kolektivních smluv zahraniční autoři uvádějí, že ačkoliv je kolektivní smlouvě přiznána národní úpravou právní závaznost, obsah kolektivní smlouvy je výsledkem kontraktačního procesu smluvních stran vedeného smluvní autonomií.³⁷⁶

S ohledem na aplikaci nařízení Řím I lze tak vyjít z výkladu obsaženého v tomto oddíle ohledně pravidel pro určení rozhodného práva v závazkové části kolektivní

³⁷⁴ Otázkou existence výhrady veřejného pořádku, resp. existence imperativních norem, se zabýval SDEU ve svém rozhodnutí C-319/06, Komise v. Lucembursko, kdy členský stát prohlašoval za donucující ustanovení v oblasti vnitrostátního veřejného pořádku i ta ustanovení, která vyplývala z všeobecně použitelných kolektivních smluv. SDEU judikoval, že tato vnitrostátní úprava nemůže „bez dalšího“ představovat výhradu veřejného pořádku, resp. imperativních norem.

³⁷⁵ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 408.

³⁷⁶ Viz k tomu blíže: Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 408.

smlouvy. V této souvislosti je třeba si uvědomit, že určení rozhodného práva v případě neexistence volby práva se bude řídit obecným pravidlem ve smyslu čl. 4 odst. 4 nařízení Řím I. Při porovnání kolizních norem uplatňovaných u kolektivních smluv a kolizních norem pro individuální pracovněprávní vztahy je patrný klíčový rozdíl v podobě vztahu dotčených kolizních norem k ochranné klauzuli slabší smluvní strany. Zatímco kolizní norma pro individuální pracovněprávní vztahy je vedena zásadou ochrany slabší smluvní strany, tento aspekt u pravidel týkajících se kolizních norem chybí.

6.1.2 Kolektivní smlouva jako určovatel rozhodného práva

Rozhodné právo kolektivní smlouvy může být aplikováno jako rozhodné právo pro individuální pracovní smlouvu z titulu *lex causae* nebo na základě čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I jako kogentní úprava, příp. na základě čl. 9 nařízení Řím I jako nutně použitelné normy.³⁷⁷

Nelze však vyloučit případy, kdy bude v rámci kolektivní smlouvy dohodnuta volba práva pro individuální pracovněprávní vztahy, přičemž zvolené právo nemusí být shodné se smluvním statutem kolektivní smlouvy jako takové. Přípustnost učiněné volby rozhodného práva však bude posuzována měřítkem práva rozhodného pro samotnou kolektivní smlouvu.

Je-li požadavek volby práva inkorporován do kolektivní smlouvy, měl by splňovat formální požadavky předepsané rozhodným právem pro formu kolektivních smluv. Čl. 3 nařízení Řím I neklade formální požadavky na formu volby práva. Dle citovaného ustanovení musí být volba práva vyjádřena výslovně nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy³⁷⁸ nebo okolností případu. Pokud by bylo rozhodným právem pro kolektivní smlouvu stanoveno např. české právo, je třeba naplnit požadavky na formu předepsanou ve vztahu ke kolektivním smlouvám. Dle čl. 27 odst. 3 ZP musí být kolektivní smlouva uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se jedná o zdánlivé právní jednání. Aby byl závazek volby práva pro individuální pracovněprávní vztahy v kolektivní smlouvě naplněn, je třeba, aby byly splněny požadavky rozhodného práva pro uzavření kolektivní smlouvy. V této souvislosti je třeba se zamyslet i nad

³⁷⁷ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 398.

³⁷⁸ Požadavek nařízení, aby volba práva vyplývala z ustanovení smlouvy, lze naplnit například tím, že bude v právním jednání ohledně individuálního pracovního vztahu obsažen odkaz na určitý právní předpis daného právního řádu.

případem, kdy bude požadavek volby práva v kolektivní smlouvě sjednán neplatně, resp. nicotně (např. z důvodu nedodržení formy, jak předpokládá § 27 odst. 3 ZP). Pro určení rozhodného práva individuálního pracovněprávního vztahu sjednaného na základě neplatného, resp. nicotného ustanovení kolektivní smlouvy, je třeba zjistit, zda není v právním jednání, které upravuje pracovněprávní vztah, obsažena výslovná volba práva (čl. 3 nařízení Řím I), v opačném případě by bylo třeba postupovat podle hraničních určovatелů pro individuální pracovněprávní vztahy pro případ, není-li učiněna volba práva (čl. 8 nařízení Řím I). Nařízení Řím I navíc obsahuje explicitní právní úpravu, která stanoví, že platnost a existence souhlasu stran s volbou rozhodného práva se určuje v souladu s čl. 10, 11 a 13 nařízení Řím I.

V tomto případě nelze argumentovat tak, že ač je požadavek volby práva obsažený v kolektivní smlouvě sjednán neplatně či nicotně, i tak je z učiněného právního jednání (např. písemnost právního jednání) zřejmá vůle stran podřídít smluvní vztah danému rozhodnému právu ve smyslu čl. 3 nařízení Řím I, neboť volba práva musí výslovně a jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Tato argumentace je podpořena skutečností, že není dána totožnost subjektů právních jednání, tedy kolektivní smlouvy a individuálních pracovněprávních smluv. Navíc v důsledku neplatnosti či nicotnosti kolektivní smlouvy nemá kolektivní smlouva charakter pramene práva.

V případě ujednání o volbě práva učiněného v rámci kolektivní smlouvy nelze odhlédnout od zajímavého aspektu v podobě skutečnosti, že v tomto případě není volba práva ve věci individuálních pracovněprávních vztahů ponechána na autonomii vůle smluvních stran individuálního pracovněprávního vztahu, ale je určena na základě ujednání zaměstnavatele (resp. sdružení zaměstnavatelů) a odborové organizace. Potom nedodržení závazku volby práva stanovené v kolektivní smlouvě je ve svém důsledku porušením závazků stanovených v kolektivní smlouvě, je-li platně sjednaná.

Volba práva učiněná v kolektivní smlouvě podléhá stejným požadavkům jako volba práva ve smyslu čl. 3 nařízení Řím I. Nelze však opomenout skutečnost, že ani volba práva jako taková však není svou povahou neomezená. Ve smyslu čl. 3 odst. 3 nařízení Řím I platí, že budou uplatněny rovněž kogentní normy právního řádu (tj. ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit), ve kterém jsou umístěny ostatní pro situaci významné prvky, je-li tento právní řád odlišný od právního řádu zvoleného na základě rozhodného práva.

6.1.3 Konkurence kolektivních smluv různých právních řádů

Konkurence kolektivních smluv připadá v úvahu tehdy, když jsou na základě rozhodného práva povolány kolektivní smlouvy z různých právních řádů. V tomto případě se nejedná o hmotněprávní otázku, ale o kolizní problematiku. Tato situace může nastat v případech, kdy dojde k povolání kolektivních smluv daného rozhodného práva (*lex causae*)³⁷⁹, avšak na základě nutně použitelných norem, nebo kogentních norem budou povolány rovněž kolektivní smlouvy dalšího právního řádu.

V případě výše popsaného souběhu nelze bez dalšího postupovat pouze na základě principu výhodnější právní úpravy, takový přístup by mohl být ve svém důsledku příliš formalistický. Jako adekvátní řešení těchto situací se proto jeví postup, kdy bude třeba vždy pro jednotlivé případy posoudit a poměřit, zda obsah nutně použitelné normy, resp. kogentní normy, představuje výhodnější úpravu, než jakou nabízí rozhodné právo podle smluvního statutu, což bude v případě ochrannářské právní úpravy pracovního práva pravděpodobně častým jevem.³⁸⁰

6.2 Protestní akce v kolektivním vyjednávání a mezinárodní prvek

Pro úpravu nařízení Řím II jsou relevantní takové protestní akce, u nichž je přítomen mezinárodní prvek. Mezinárodní prvek může mít řadu podob, např. pracovněprávní vztahy stávkujících zaměstnanců mohou podléhat více právním řádům, místo konání solidární stávky, místo, kde vznikla škoda, se mohou nacházet ve dvou různých státech, nebo se stávky v určitém státě účastní vyslaní zaměstnanci, jejichž pracovněprávní vztah se řídí jiným právním řádem.³⁸¹

Rozhodnou pro určení, zda se jedná o protestní akci³⁸² v kolektivním vyjednávání, je definice obsažená v unijní úpravě (srov. bod 27 preambule nařízení Řím II). Při posouzení, zda se jedná o protestní akci, bude vždy rozhodná kvalifikace podle *lex fori*, tj.

³⁷⁹ Právním základem je v případě volby práva ust. čl. 8 odst. 1 věta druhá, resp. čl. 3 odst. 4 nařízení Řím I, v případě neexistence volby práva budou nutně použitelné normy povolány na základě čl. 9 nařízení Řím I.

³⁸⁰ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 408.

³⁸¹ Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 153.

³⁸² „Akci“ se ve smyslu čl. 9 nařízení Řím II rozumí např. odmítnutí výkonu práce, čímž ale nejsou dotčeny podmínky týkající se uskutečnění takové protestní akce v souladu s vnitrostátním právem a není tím dotčeno právní postavení odborů nebo organizací zastupujících zaměstnance, jak je upravuje právo členských států.

pokud by byl případný spor řešen českými soudy, bude provedena kvalifikace podle českého práva.

Vzhledem k provázanosti definice protestních akcí v kolektivním vyjednávání ve smyslu nařízení Řím II s definicí na úrovni národních právních předpisů je nemožné, aby byla protestní akce na základě daného vnitrostátního práva posouzena tak, že nesplňuje definiční znaky protestní akce dle národní úpravy, v důsledku čehož by v jejím případě nebyl uplatňován čl. 9 nařízení Řím II. V takové případě by muselo být určeno rozhodné právo na základě obecného pravidla stanoveného v čl. 4 nařízení Řím II. Národní úprava forem protestních akcí má tak pro unijní úpravu rozhodující vliv na rozdíl od posuzování obsahu individuálního pracovněprávního vztahu, kdy se náhled na klasifikaci daného právního vztahu může z hlediska unijní a národní klasifikace výrazně lišit.

Nařízení Řím II vychází z obecné zásady, že rozhodným právem by mělo být právo státu, ve kterém se protestní akce v kolektivním vyjednávání uskutečnila. Tato koncepce je odůvodněna cílem chránit práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Způsob určení rozhodného práva lze odůvodnit tím, že právní úpravu věcných norem protestních akcí v rámci kolektivního vyjednávání lze považovat svojí povahou za nutně použitelné normy, neboť jejich účelem je zajištění práva na stávkou v národním právním řádu. Tyto normy jsou však výhodné rovněž pro samotné aktéry dané protestní akce, protože rozhodné právo by mělo být na základě tohoto hraničního určovatele zvoleno vždy tak, aby bylo pro aktéry protestní akce co nejpřístupnější.³⁸³

V případě určení rozhodného práva pro protestní akce v kolektivním vyjednávání je nařízením Řím II určena vícevrstvá soustava hraničních určovatelů. Ani v případech těchto mimosmluvních závazkových vztahů není vyloučena (i) *lex electa* ve smyslu čl. 14 nařízení Řím II³⁸⁴, ani (ii) *lex domicilii communi* dle čl. 4 odst. 2 nařízení Řím II, viz k tomu blíže: oddíl 5.1.1.3 této práce. Zvláštním hraničním určovatelem je (iii) právo země, ve které akce byla nebo má být uskutečněna (*lex loci delicti commissi*), a to bez ohledu na to, kde byla protestní akce naplánována, případně odkud byla řízena.³⁸⁵

³⁸³ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 436.

³⁸⁴ Volba práva ve smyslu čl. 14 nařízení Řím II je limitována oproti volbě práva stanovené v čl. 3 Řím I v následujících ohledech: (i) volbou práva nesmí být dotčena práva třetích osob, (ii) časové omezení – k volbě práva lze přistoupit až poté, co došlo ke skutečnosti, která vedla ke vzniku škody, toto omezení neplatí pro účastníky jednající v rámci své podnikatelské činnosti, (iii) další omezení – např. čl. 16 nařízení Řím II.

³⁸⁵ Viz k tomu blíže: Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 451.

Z hlediska struktury normy uvedené v čl. 9 Řím II je třeba si povšimnout, že tento článek pracuje pouze s jedním hraničním určovatelem, aniž by nabízel alternativu výběru rozhodného práva v podobě nejužšího spojení, stejně tak vylučuje čl. 24 nařízení Řím II možnost zpětného odkazu.

Potom, co je zvoleno rozhodné právo na základě výše citovaných článků, je třeba zajistit konzistentnost rozhodného práva s odkazem na čl. 15 nařízení Řím II. Rozhodným právem pro mimosmluvní závazkové vztahy se podle čl. 15 nařízení Řím II řídí zejména: (i) základ a rozsah odpovědnosti, včetně určení osob, které mohou nést odpovědnost za své jednání; (ii) důvody pro vyloučení odpovědnosti, omezení odpovědnosti a rozdělení odpovědnosti; (iii) určení vzniku škody, její povahy a posouzení nebo nárokovaného odškodnění; (iv) otázka, může-li dojít k převodu práva na uplatnění nároku na náhradu škody nebo odškodnění, včetně dědění; (v) určení osob oprávněných k náhradě škody utrpěné jimi osobně; (vi) odpovědnost za jednání jiné osoby; anebo (vii) způsob zániku závazku a pravidla o promlčení a prekluzi, včetně pravidel o počátku, přerušení a stavení běhu promlčecí doby nebo prekluzivních lhůt.

Komplikace s určením rozhodného práva mohou nastat, v případě nadnárodních protestních akcí, např. stávky pilotů letecké společnosti probíhající v několika různých státech, kdy nebude možné navazovat na jeden právní řád; v takovém případě se jeví jako vhodné řešení stanovit těžiště protestních akcí a na základě něho určit rozhodné právo. Východiskem pro určení takového těžiště může být např. porovnání míry angažovanosti jednotlivých odborových organizací v členských státech za účelem identifikace ústředí, odkud jsou protestní akce organizovány.³⁸⁶

Nařízení Řím II ani výslovně nestanoví, za jakých podmínek je možné kvalifikovat protestní akci jako protiprávní jednání. Otázka protiprávnosti jakožto předběžná otázka, která musí být soudem zodpovězena předtím, než se přikročí k rozhodování o následcích protestní akce, se posuzuje podle práva země, v němž byla protestní akce realizována, a to ve smyslu bodu 28 preambule nařízení Řím II. Uvedená kolizní norma se použije bez ohledu na to, zda se jedná o protest zákonný či protiprávní.³⁸⁷

Stávky a výluky, tj. obecně protestní akce v rámci kolektivního vyjednávání, mohou být označeny za delikt dle rozhodnutí SDEU ve věci *Danmarks Rederiforening, jednající jménem DFDS Torline A/S vs. LO Landsorganisationen i Sverige jednající*

³⁸⁶ Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 189.

³⁸⁷ Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 437.

jménem SEKO Sjöfolk Facket för Service och Kommunikation, sp. zn. C-167/00. Pod kategorií protestních akcí v rámci kolektivního vyjednávání lze subsumovat z povahy věci jak žaloby týkající se zákonnosti stávky, tak žaloby na případnou náhradu škody způsobenou takovou akcí. Příslušnost pro posouzení zákonnosti stávky bude založena tímto pravidlem i tehdy, kdy některý členský stát shledává v dané otázce svou výlučnou příslušnost dle svého národního práva. SDEU v tomto rozhodnutí také zdůraznil požadavek příčinné souvislosti mezi škodou a událostí, která je příčinou jejího vzniku.

V této souvislosti je dále vhodné upozornit na judikaturu SDEU, a to zejména ve věci *International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union proti Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eestize*, sp. zn. C-438/05, který se zabýval právem na stávku, resp. kolektivními akcemi, odborové organizace namířené proti soukromému podniku v souvislosti se svobodou usazování, a dále ve věci *Laval und Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet*, sp. zn. C-341/05, který se zabýval právem na stávku v kontextu volného pohybu služeb.

6.3 Mezinárodní prvek a právo zaměstnanců na informace a projednání

Vznik a fungování jednotného trhu vedly k nárůstu počtu podniků³⁸⁸, které mají nadnárodní charakter. Fungování jednotného trhu s sebou přineslo rovněž změny ve strukturách podniků, jako například spojování závodů, přeshraniční fúze, převzetí a vznik společných závodů.³⁸⁹ Bylo třeba v návaznosti na nastalé jevy revidovat stávající úpravu

³⁸⁸ V tomto případě je používán pojem „podnik“ nikoliv ve smyslu české právní úpravy, avšak jako překlad termínu „undertaking“, který je používán směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2009/38/ES, o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství. V této souvislosti česká odborná veřejnost upozorňuje na skutečnost, že relevantní právní úprava ZP implementující směrnici o zřízení evropské rady zaměstnanců používá pojem „zaměstnavatel“. In: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H.Beck, 2015, s. 1124. Dále nelze odhlédnout ani od obsahových odlišností pojmu podnik v českém právním prostředí. Pojem „podnik“ byl při rekodifikaci soukromého práva v ČR opuštěn a nahrazen pojmem „závod“. Vedle toho nelze opomenout širší pojetí podniku v evropském právu. Je proto třeba vykládat pojem zaměstnavatele s přihlédnutím k pojmu podniku v evropském významu – je třeba proto posuzovat zaměstnavatele podle faktických ekonomických uskupení a nikoliv pouze podle jejich formy.

³⁸⁹ Viz bod 10 preambule směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců.

problematiky informování zaměstnanců a projednávání informací právě v případě závodů s nadnárodním charakterem.³⁹⁰

Relevantní právní úprava je obsažena v §§ 288-299 ZP. Tato úprava představuje implementaci směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců, která nahradila předchozí právní úpravu a revidovala počty členů a složení vyjednávacího výboru u evropských rad zaměstnanců ustavených dle zákona a dále zavedla změny vedoucí ke zvýšení důrazu na činnost procesů informování a projednávání.³⁹¹ Směrnice o zřízení evropské rady zaměstnanců ani její implementace do vnitrostátního právního řádu neobsahuje kolizní úpravu této problematiky v pravém smyslu, jde o věcnou úpravu předmětných vztahů.

Nadnárodními informacemi a projednáním se rozumí ve smyslu § 288 ZP informování a projednání, které se týká zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států EU a EHP jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů na území členských států, které se nacházejí ve dvou členských státech.

Účelem této úpravy je zajištění informování zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele nebo pro skupiny zaměstnavatelů působících v EU o rozhodnutí, která se jich týkají a která jsou přijímána v jiném členském státě, než v jakém jsou zaměstnání. Právo na informace v sobě obecně zahrnuje povinnost povinného subjektu, aby poskytl informace minimálně v zákonem stanoveném okruhu. Projednáním se rozumí jednání mezi povinnými a oprávněnými subjekty, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody.

Shrneme-li úpravu zřízení evropské rady zaměstnanců z praktického hlediska jejího dopadu, je zřejmé, že pro většinu zaměstnavatelů sídlících v ČR, kteří jsou dnes součástí nadnárodních podnikatelských uskupení a jejichž ústředí sídlí v jiném členském státě, bude pro zástupce zaměstnanců působících u těchto českých zaměstnavatelů podstatné především ustanovení o volbě/jmenování členů vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců za ČR – tato oblast se totiž vždy řídí českou právní úpravou. Naopak pro

³⁹⁰ Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 194.

³⁹¹ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 470.

zaměstnavatele (skupiny zaměstnavatelů) s působností na území členských států EU, jejichž ústředí sídlí v ČR, je významná úprava v celém rozsahu.³⁹²

Pokud by v souvislosti s činností či jednáním evropské rady zaměstnanců vznikla např. škoda, či jiné mimosmluvní závazkové vztahy, lze předpokládat, že by se postupovalo podle obecné úpravy nařízení Řím II. V první řadě je možné provést určení rozhodného práva na základě volby práva (čl. 14 nařízení Řím II), která je buď výslovně vyjádřená, či s dostatečnou určitostí vyplývá z okolností případu a nesmí tím být dotčena práva třetích osob (např. pojišťoven). Pokud není určeno rozhodné právo na základě volby práva, lze postupovat podle obecného pravidla stanoveného v čl. 4 nařízení Řím II, které předvídá kaskádovou soustavu hraničních určovatелů v podobě (i) *lex loci damni infecti*, (ii) *lex domicilii comunis* a (iii) únikové doložky.

7 Mezinárodní prvek a úprava zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti a hospodářská politika je zařazena v rámci unijních strategií za věc společného zájmu. Členské státy a EU jsou tak vybízeny k tomu, aby pracovaly na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny. V současné době je oblast zaměstnanosti v unijním právu upravena jak na úrovni primárního, tak na úrovni sekundárního práva. Základnu primárního práva v této oblasti představuje zejména čl. 3 SFEU, na základě kterého je členským státům propůjčena pravomoc koordinovat své hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti. Na základě čl. 5 odst. 2 SFEU je EU oprávněna přijímat opatření ke koordinaci politik zaměstnanosti členských států, přičemž v rámci těchto aktivit by měla EU postupovat tak, aby byly zároveň reflektovány požadavky spojené s podporou vysoké úrovně zaměstnanosti, záruky přiměřené sociální ochrany, ochrana proti sociálnímu vyloučení a vysoké úroveň všeobecného a odborného vzdělávání a ochrany lidského zdraví (čl. 9 SFEU). Ust. čl. 148 SFEU ukládá Evropské radě, aby na základě společné výroční zprávy Rady a Komise každým rokem přezkoumala stav zaměstnanosti v EU a přijímala k němu závěry. Následující ustanovení SFEU zakládají pravomoc orgánů unie (Evropského parlamentu a Rady) přijímat stimulační opatření ke spolupráci mezi členskými státy a k podpoře jejich činnosti v oblasti zaměstnanosti. Na základě citovaného čl. 148 odst. 2 SFEU jsou

³⁹² Viz k tomu blíže: Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 1125.

přijímány tzv. hlavní směry politik zaměstnanosti členských států ve formě rozhodnutí Rady. Ust. čl. 150 SFEU zakládá pravomoc Radě zřídit Výbor pro zaměstnanost, jehož úkolem je sledování vývoje stavu zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti členských států.

Tyto prameny práva však s ohledem na zkoumanou problematiku nepředstavují právní úpravu obsahující normy regulující právní vztahy s mezinárodním prvkem v podobě přímých či kolizních norem, což je dáno i skutečností, že politika zaměstnanosti představuje „pouze“ věc společného zájmu a je založena na metodě koordinace právních systémů členských států s cílem zajistit plnění hlavních směrů politik zaměstnanosti směřujících k dosažení co možná nejvyšší míry zaměstnanosti.

Právní úprava zaměstnanosti z hlediska unijní úpravy představuje jednu z věcí společných zájmů, z hlediska českého práva představuje dílčí součást pracovního práva. Vedle individuálního a kolektivního pracovního práva představuje úprava zaměstnanosti třetí systémovou součást tohoto právního odvětví. Jedná se o regulaci vztahů, které vznikají při realizaci práva občana získávat prostředky pro své životní potřeby prací ve smyslu čl. 26 LZPS. Jejím cílem je ochrana před nezaměstnaností, zejména zajištění pomoci osobám, které ztratily zaměstnání nalézt nové uplatnění na trhu práce prostřednictvím veřejných služeb zaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti – zvláštní pozornost je v této oblasti věnována osobám se ztíženým postavením na trhu práce, tj. osobám se zdravotním postižením, příslušníkům etnických menšin, starším pracovníkům a mladým lidem, kteří dosud na trh práce nevstoupili, případně rodičům po skončení rodičovské dovolené.³⁹³ Oblast zaměstnanosti je upravována veřejnoprávními (administrativně-právními) metodami a zásadně se tak liší jak od individuálního, tak od kolektivního pracovního práva.

Právní úprava zaměstnanosti má tak velmi blízko ke správnímu právu, a to nejen z hlediska metody právní úpravy, ale i z hlediska subjektů, jejichž vztahy upravuje. Na jedné straně totiž stojí moc veřejná v podobě státu, resp. státních orgánů, a na druhé straně stojí soukromoprávní subjekty, tj. fyzické osoby mající způsobilost být zaměstnancem a zaměstnavatelé. Procesní úprava je součástí správního řízení. Z hlediska teorie práva lze tak s odkazem na organickou teorii uzavřít, že právní úprava zaměstnanosti je svou povahou součástí veřejného práva, neboť veřejnoprávní povahu mají ty právní vztahy a je

³⁹³ Viz k tomu blíže: Komendová, J. *Základy pracovního práva EU*, 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, s. 199.

regulující právní normy, v nichž jeden ze subjektů je orgán veřejné moci, který na základě zákona a v jeho mezích rozhoduje o právech a povinnostech fyzických a právnických osob, ostatní právní vztahy a právní normy mají soukromoprávní povahu.

Skutečnost, že úprava zaměstnanosti představuje součást veřejného práva, ji vylučuje z právní úpravy mezinárodního práva soukromého, čímž jsou z povahy věci vyloučeny z této úpravy kolizní normy jak ve vnitrostátní, tak unijní úrovni. Je tedy otázkou, zda lze nalézt mezinárodní prvek v úpravě práva zaměstnanosti. V národní úpravě zaměstnanosti se objevují s ohledem na výše uvedené výlučně věcné normy upravující vztahy s mezinárodním prvkem.

V obecné rovině lze říci, že mezinárodní prvek v právní úpravě zaměstnanosti může mít podobu v *subjektu právního vztahu*, kterým může být v těchto právních vztazích ve smyslu § 3 odst. 1 písm. b) ZOZ fyzická osoba, která má způsobilost být zaměstnancem, či zaměstnavatel ve smyslu § 3 odst. 1 písm. c) ZOZ, nebo v *předmětu právního vztahu*, kterým může být (i) zprostředkování zaměstnání, či (ii) poskytování dalších služeb stanovených ZOZ ve smyslu § 10 ZOZ. Ust. § 11 ZOZ deklaruje právo fyzické osoby, aby si sama svobodně zvolila a zabezpečila zaměstnání a vykonávala je na celém území ČR, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Toto ustanovení ve svém důsledku proklamuje mobilitu pracovních sil, a to nejen v podobě svobody volného pohybu pracovníků v rámci EU, ale i v podobě mobility pracovníků do třetích zemí. Komplementární k této úpravě je úprava koordinačních nařízení č. 883/2004 a č. 897/2009, která zajišťuje výplatu dávek v nezaměstnanosti v rámci EU (viz k tomu blíže [kapitola 9](#) této práce).

Pouze pro doplnění a poskytnutí uceleného obrazu právní úpravy zaměstnanosti je vhodné upozornit na problematiku zpracování osobních údajů fyzických osob, kterým je zprostředkováváno zaměstnání do zahraničí (§ 17 odst. 4 ZOZ).

Zprostředkování zaměstnání na území ČR, nebo zprostředkování zaměstnání z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR zajišťují za zákonem stanovených podmínek krajské pobočky úřadu práce (§ 18 an. ZOZ), nebo agentury práce (§ 58 an. ZOZ). Na základě rozhodnutí Komise č. 2003/8/ES, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání, zprostředkovávají krajské pobočky úřadu práce zaměstnání v rámci volného pohybu pracovníků v EU.

Těžiště úpravy právních vztahů s mezinárodním prvkem představuje v ZOZ problematika zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí (§§ 85 – 103 ZP). Tato právní úprava představuje svojí povahou nutně použitelné normy.

Cizincem se z hlediska ZOZ rozumí fyzická osoba, která není státním občanem ČR, občanem EU/EHP a Švýcarska³⁹⁴, ani jeho rodinným příslušníkem, nebo osoba bez státní příslušnosti. Cizinci, kteří mají na území ČR trvalý pobyt, mají z hlediska zaměstnávání stejné právní postavení jako občané ČR, tudíž při výběru zaměstnání nejsou omezováni až na výjimky některých povolání, kde se podle právních předpisů platných na území ČR vyžaduje státní občanství. Stejně se pohlíží na cizince, kteří požívají dočasné ochrany podle zvláštních právních předpisů.

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván ve smyslu § 89 odst. 1 ZOZ, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území ČR. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní korporace pro obchodní korporaci (§ 89 odst. 3 ZOZ).

Na základě platné právní úpravy zaměstnávání cizinců na území ČR je Ministerstvem vnitra ČR vydáváno pobytové oprávnění za účelem zaměstnání, a to v podobě: (i) zaměstnanecké karty (§ 42g zákona o pobytu cizinců), (ii) povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání na pracovní pozici vyžadující vysokou kvalifikaci – tzv. modrá karta (§ 42i zákona o pobytu cizinců), (iii) karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance (§ 42k zákona o pobytu cizinců), a (iv) víza k pobytu nad 90 dnů za účelem sezónního zaměstnávání (§ 21 zákona o pobytu cizinců). Svojí povahou mají výše uvedená oprávnění tzv. duální charakter, neboť opravňují cizince jak k pobytu na území ČR, tak k zaměstnání, což představuje určité zjednodušení celého postupu. Uvedená oprávnění však mohou existovat i v podobě tzv. neduálního dokladu, v tomto případě se jedná o případy, kdy jde výlučně o povolení k pobytu z důvodu, že na základě ZOZ má cizinec volný přístup na trh práce (viz § 98 ZOZ).

³⁹⁴ Srov. § 1 odst. 3 zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů.

8 Mezinárodní prvek v procesních otázkách pracovního práva

Pracovněprávní spor lze definovat jako střet názorů nositelů práv a povinností konkrétního pracovněprávního vztahu, kdy alespoň jeden subjekt uplatní ochranu svého subjektivního práva z daného pracovněprávního vztahu předepsanou formou před orgánem, který je oprávněn střet názorů projednat a ukončit spor rozhodnutím nebo schválením smíru dosaženého stranami před tímto orgánem. Pracovněprávní spory se v pracovněprávní teorii nejen české, ale i zahraničních států rozdělují zpravidla na individuální pracovněprávní spory (viz oddíl 8.1 této práce) a kolektivní pracovněprávní spory (viz oddíl 8.2 této práce).³⁹⁵

Přítomnost mezinárodního prvku může být při soudním řízení dána ve dvojí podobě – jednak z hlediska hmotného, jednak z hlediska procesního práva. Ohledně variability podob mezinárodního prvku v (hmotném) pracovním právu odkazují na kapitoly č. 5 a č. 6 této práce. Z hlediska soudní příslušnosti je rozhodující především otázka bydliště, či sídla (k pojmům výklad zde oddíl 5.1.1.3 a 5.1.1.4 této práce).

Interpretace nařízení Řím I, resp. Řím II, je stejně jako interpretace jakéhokoliv jiného pramene práva zásadně doménou fóra, které je pověřeno projednáním a rozhodnutím konkrétního právního sporu. Postup při výkladu práva je otázkou procesní a zároveň spadá výlučně do oblasti úpravy národního původu.³⁹⁶ Přesto je však fórum povinno zachovávat konformitu výkladu unijního práva na národní úrovni s výkladem, který je nebo by měl být zastáván z pohledu EU. Stěžejní je vždy zaujetí výkladu hmotného práva způsobem, který odpovídá unijní podstatě těchto předpisů, tj. dosažení často individuálního výkladu. Održení se od schémat národního uvažování a schémat

³⁹⁵Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 562.

³⁹⁶ Srov. např. rozsudek SDEU, sp. zn. C-432/05 ve věci *Unibet (London) Ltd and Unibet (International) Ltd v. Justitiekanslern*, body 39-42. Stejně pak např. Ústavní soud ČR ve svém nálezu, sp. zn. II US 1009/08, podle něhož: Podle ustanovení SES a SEU o rozdělení kompetencí, jakož i dle judikatury ESD je zásadně věcí členských států vytvářet úpravu procesních pravidel. In: Bělohlávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. I. díl. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 29 an.

národních právních řádů je zřejmě jednou z nejsložitějších otázek, která zcela zřejmě nemá čistě rovinnou právní, nýbrž též rovinnou psychologickou a společenskou.³⁹⁷

V rámci této kapitoly bude vymezen vztah mezi nařízením Brusel I (bis) a nařízením č. 1896/2006 (viz oddíl 8.1 této práce) pro oblast pracovněprávních vztahů.

S nařízením Brusel I (bis) je svou působností velmi podobné **nařízení č. 861/2007**. Zásadním rozdílem mezi oběma úpravami je skutečnost, že ačkoliv se obě nařízení vztahují na občanské a obchodní věci, jsou z působnosti nařízení č. 861/2007 vyloučeny pracovněprávní věci (čl. 2 odst. 2 písm. f) nařízení č. 861/2007). S ohledem na výše uvedené proto není rozhodující ani další klíčový znak v podobě limitace hodnoty nároku ve výši 2.000 EUR bez navýšení o úroky, náklady a výlohy ke dni doručení žalobního formuláře k příslušnému soudu (čl. 2 odst. 1 nařízení č. 861/2007). Z nařízení č. 861/2007 je dále vyloučena i problematika sociálního zabezpečení (viz čl. 2 odst. 2 písm. d) nařízení č. 861/2007).

Potom, co je stanovena mezinárodní příslušnost tuzemského soudu, zbývá určit vnitrostátní příslušnost, tj. specifikovat konkrétní soud. Samotná věcná a místní příslušnost soudů k vydání rozhodnutí se následně určuje podle vnitrostátního práva, tzn. podle § 9-12 a § 84 – 89a zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Je vhodné uzavřít, že unijní nařízení řeší pouze otázku pravomoci, nikoliv přípustnosti podání příslušné žaloby. Podmínky podání žaloby se řídí procesními předpisy státu příslušného soudu, a proto může dojít i k tomu, že ač je podle nařízení Brusel I (bis) dána pravomoc soudů určitého státu nebo i příslušnost konkrétního soudu, žaloba nebude moci být přijata, pokud to nedovolují procesní normy *legis fori*.³⁹⁸

Pro úplnost lze dodat, že i v rámci procesní úpravy ve věcech pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem lze předpokládat využití nařízení Rady (ES) č. 1206/2001, o spolupráci soudů členských států při dokazování v občanských nebo obchodních věcech, případně nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1393/2007 o doručování soudních a mimosoudních písemností ve věcech občanských a obchodních v členských státech (doručování písemností) a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1348/2000, která

³⁹⁷ Viz k tomu blíže: Bělohlávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. I. díl. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 29 an.

³⁹⁸ Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 74.

zaručují efektivitu při dokazování a doručování v případě přeshraničních sporů mezi členskými státy EU.

8.1 Spory z individuálních pracovněprávních vztahů

Za individuální pracovní spory se považují spory vzniklé z individuálních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky vzniklé z pracovněprávních vztahů. Z povahy materie českého pracovního práva si lze představit, že těžištěm sporů v této oblasti budou jednak žaloby na zaplacení dlužné částky, jednak žaloby na určení, zda tu individuální pracovněprávní vztah je či není ve smyslu § 72 ZP.

Žalobami na určení se rozumí především žaloby týkající se otázek (ne)platného rozvázání individuálního pracovněprávního vztahu, (ne)platného odstoupení od konkurenční doložky, či určení, zda individuální pracovněprávní vztah vůbec vznikl, či nikoliv (např. v případě absence písemného právního titulu zakládajícího individuální pracovněprávní vztah). Řada z těchto žalobních nároků bývá spojena s nárokem na zaplacení peněžní částky, jimž je věnován druhý oddíl této kapitoly. V případě tohoto druhu žalob si lze představit, že žalobci mohou být jak z řad zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Žaloby na plnění (tj. na zaplacení dlužné peněžní částky) představují velice širokou kategorii. Důvody pro uplatnění nároků na zaplacení dlužné částky se mohou lišit v závislosti na právní skutečnosti. Může jít např. o zaplacení dlužné mzdy či jiné odměny z individuálního pracovněprávního vztahu, případně její části; nebo z důvodu vzniku škody, či z důvodu porušení povinnosti³⁹⁹. Některé žaloby předpokládají z povahy věci, že žalobcem bude výlučně zaměstnanec⁴⁰⁰ nebo zaměstnavatel⁴⁰¹, jiné žaloby mohou být podány oběma stranami⁴⁰².

³⁹⁹ Kategorii odpovědnostních vztahů jsou blízké např. další vztahy vznikající v důsledku nedodržení smluvních závazků, jakými jsou např. úhrada nákladů z kvalifikační dohody zaměstnancem (§ 235 odst. 2 ZP) či smluvní pokuta z konkurenční doložky § 310 odst. 3 ZP.

⁴⁰⁰ Zejména žaloby na zaplacení mzdy, či jiné odměny.

⁴⁰¹ Zejména žaloby na zaplacení smluvní pokuty z konkurenční doložky (§ 310 odst. 3 ZP), nebo na zaplacení náhrady nákladů z kvalifikační dohody (§ 235 odst. 3 ZP).

⁴⁰² Zejména žaloby z titulu náhrady škody.

8.1.1 Určení soudní příslušnosti podle nařízení Brusel I bis

Nařízení Brusel I bis obsahuje ve vztahu k individuálním pracovněprávním záležitostem v čl. 20 – 23 nařízení Brusel I bis speciální regulaci, která vykazuje autonomní postavení od jiných pravidel pro určení soudní příslušnosti. Záměrem této právní úpravy je poskytnout ochranu slabší smluvní straně (zaměstnanci). Základním pravidlem pro určení soudní příslušnosti je hraniční určovatel *bydliště žalovaného na území členského státu*. Zároveň však tato ustanovení umožňují zaměstnanci, aby žaloval zaměstnavatele za určitých podmínek i ve státě svého bydliště. Toto zvýhodněné postavení zaměstnance je odůvodňováno jak ve smyslu ekonomickém, tak s ohledem na předpoklad nižší míry orientace v právních záležitostech (srov. rozsudek SDEU ve věci *Sheason Lehmann Hutton v. TVB*, sp. zn. C-89/91, ač se odůvodnění slabšího postavení vztahovalo na ochranu spotřebitele).⁴⁰³

Předpokladem pro aplikaci ustanovení o příslušnosti ve věci individuálních pracovních smluv (čl. 20 – 23 nařízení Brusel I bis) je opět okolnost, že zaměstnanec a zaměstnavatel mají bydliště na území různých členských států, přičemž stačí, pokud má zaměstnavatel v některém členském státě pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu.

Na základě čl. 6 nařízení Brusel I bis je umožněno určit příslušnost podle čl. 21 odst. 2 nařízení Brusel I bis tedy i tehdy, pokud žalovaný zaměstnavatel nemá bydliště v členském státě.⁴⁰⁴

V případě, že zaměstnanec nemá bydliště na území některého členského státu, určuje se příslušnost soudů podle vnitrostátních pravidel mezinárodního práva soukromého, tedy např. dle ZMPS.

Zaměstnavatel, který má bydliště na území některého členského státu, může být žalován ve smyslu čl. 21 nařízení Brusel I bis buď u soudů členského státu, v němž má bydliště, nebo v jiném členském státě: (i) u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo (ii) jestliže zaměstnanec obvykle nevykonává nebo nevykonával svou práci v jediné zemi, u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání. Nařízení Brusel I bis tuto příslušnost zakládá i tehdy, pokud zaměstnavatel nemá bydliště v žádném členském státě (čl. 21 odst. 2 nařízení Brusel

⁴⁰³Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 74.

⁴⁰⁴ Srov. Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 110.

I bis). Zaměstnavatel naproti tomu může podat žalobu výlučně u soudů toho členského státu, v němž má zaměstnanec bydliště (srov. čl. 22 odst. 1 nařízení Brusel I bis).

Od ustanovení o příslušnosti pro spory týkající se pracovních smluv se lze odchýlit za podmínek stanovených v čl. 23 ve spojení s čl. 25 nařízení Brusel I bis. Princip smluvní svobody sehrává v oblasti soukromého práva zásadní roli. Jeho projevy zasahují přímo nejenom hmotné právo, ale i právo procesní. Omezení prorogace se týká jak možnosti uzavřít smlouvu o volbě soudu výlučně až po vzniku sporu a zakotvuje možnost zaměstnance podat žalobu u jiných soudů než těch, které jsou uvedeny v oddílu 5 nařízení Brusel I bis. Jedná se o možnost danou zaměstnanci, nemůže být využita zaměstnavatelem.

8.1.2 Určení soudní příslušnosti podle nařízení č. 1896/2006

Alternativně může žalobce uplatnit svá práva vedle nařízení Brusel I (bis) podle nařízení č. 1896/2006. Toto nařízení poskytuje právní základ pro zvláštní řízení, jehož účelem je zjednodušit a urychlit soudní řízení týkající se *nesporných peněžitých nároků* v přeshraničních případech, snížit náklady za ně a umožnit volný pohyb evropských platebních rozkazů ve všech členských státech.

V případě porovnání dikce čl. 1 a čl. 4 nařízení č. 1896/2006 zjistíme, že čl. 1 nařízení č. 1896/2006 hovoří o *nesporných* peněžních nárocích, zatímco čl. 4 stanoví, že řízení o evropském platebním rozkazu se zavádí za účelem vymáhání peněžitých pohledávek na určitou částku, jež jsou splatné v době, kdy je podán návrh na vydání evropského platebního rozkazu. Odborná literatura⁴⁰⁵ se v této souvislosti shoduje na tom, že není vyžadována nespornost nároku tak, jak ji vymezuje čl. 3 nařízení č. 805/2004⁴⁰⁶, jedná se tak pouze o faktickou nespornost, která vyplývá z toho, že žalovaný proti evropskému platebnímu rozkazu nepodá odpor.

⁴⁰⁵ Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 241.

⁴⁰⁶ Nárok se považuje za nesporný, pokud **a)** dlužník s ním výslovně souhlasil tím, že jej uznal, nebo prostřednictvím smíru, který schválil soud nebo který byl uzavřen před soudem v průběhu řízení, nebo **b)** dlužník proti němu v průběhu soudního řízení nevznesl nikdy žádné námitky v souladu s odpovídajícími procesními předpisy členského státu původu, nebo **c)** dlužník se neúčastnil soudního jednání, ve kterém se o tomto nároku jednalo, ani nebyl na takovém soudním jednání zastoupen poté, co nejprve vznesl proti nároku v průběhu soudního řízení námitky, pokud takové jednání znamená podle práva členského státu původu konkludentní souhlas s nárokem nebo skutečnostmi, které tvrdí věřitel, nebo **d)** dlužník jej výslovně uznal v úřední listině.

Před rozbořem zkoumané právní problematiky ve světle pracovněprávních vztahů je třeba vymezit postavení obou pramenů práva. Na řízení o evropském platebním rozkazu je třeba nahlížet ve smyslu bodu 10 preambule nařízení č. 1896/2006, jako na fakultativní způsob uplatnění žalobcových procesních práv, aniž by byla vyloučena možnost využít řízení postupem stanoveným v nařízení Brusel I (bis).⁴⁰⁷ Samozřejmě i v těchto věcech platí překážka věci rozsouzené (*rei iudicate*), případně překážka věci zahájené (*litispendence*), tudíž by nebylo možné o jednom nároku rozhodnout nezávisle na základě obou pramenů práva.

Toto rozhodnutí se vydává na základě návrhu podaného s využitím vzorového formuláře v rámci zautomatizované procedury. Pokud je proti tomuto rozhodnutí podán odpor, řízení se transformuje do podoby běžného občanského soudního řízení. V opačném případě žalobce získá vykonatelné rozhodnutí, které je v ostatních členských státech uznáváno a vykonáváno, aniž je nutná doložka vykonatelnosti a bez možnosti napadnout jeho uznání.

Ve smyslu čl. 2 se nařízení č. 1896/2006 vztahuje na občanské a obchodní věci v přeshraničních případech⁴⁰⁸ bez ohledu na povahu soudu, přičemž taxativní výčet oblastí, na které se toto nařízení nevztahuje, neobsahuje výslovné vyloučení pracovního práva z této právní úpravy (srov. čl. 2 odst. 2 nařízení č. 1896/2006, argument *a contrario*) jako je tomu například u čl. 2 odst. 2 písm. f) nařízení č. 861/2007. Čl. 6 nařízení č. 1896/2006 stanoví pravidla pro určení soudní příslušnosti odkazem na příslušná pravidla unijního práva, tedy především podle nařízení Brusel I (bis).

8.2 Spory z kolektivních pracovněprávních vztahů

Za kolektivní pracovní spory se tradičně považují spory vzniklé z kolektivních pracovních vztahů, tj. spory mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která

⁴⁰⁷ Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 240.

⁴⁰⁸ Přeshraničními případy se pro účely nařízení č. 1896/2006 rozumí ve smyslu čl. 3 nařízení č. 1896/2006 takové případy, kdy má alespoň jedna ze stran bydliště nebo místo obvyklého pobytu v jiném členském státě, než je členský stát, u něhož byl podán návrh na vydání platebního rozkazu. Rozhodujícím okamžikem pro určení, zda se jedná o přeshraniční případ, je doba, kdy je podán návrh na vydání evropského platebního rozkazu.

vystupuje jako zástupce kolektivu zaměstnanců, resp. spory mezi vyšším odborovým orgánem a organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů.⁴⁰⁹

Ve smyslu § 10 zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, se kolektivními spory rozumí spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, a dále spory o uzavření kolektivní smlouvy. V této souvislosti je třeba uvést na pravou míru, že spory o uzavření kolektivní smlouvy ze své povahy neodpovídají definici právních sporů ve smyslu střetu nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden subjekt vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva.

Pro účely kolektivního práva upravuje nařízení Řím II specifické případy určení rozhodného práva ve věcech náhrady škody způsobené protestními akcemi (viz k tomu blíže oddíl 6.2 této práce). V tomto případě jsou procesní otázky této úpravy řešeny v nařízení Brusel I bis, a to především na základě obecného pravidla k určení soudní příslušnosti podle ust. čl. 7 odst. 2 nařízení Brusel I bis, tedy ve věcech týkajících se deliktů nebo kvazideliktů odpovědnosti u soudu místa, kde došlo nebo může dojít ke škodné události.

Vezmeme-li modelový příklad, že čeští zaměstnanci vstoupí do solidární stávky na podporu zaměstnanců francouzského zaměstnavatele ze stejné koncernové skupiny, bude rozhodným právem ve smyslu čl. 9 a čl. 15 písm. a) nařízení Řím II určeno francouzské právo s odkazem na těžiště protestních akcí. Pokud bude v tomto případě posuzována soudní příslušnost k náhradě škody způsobené v důsledku protestní akce proběhnuvší na území ČR lze předpokládat, že na základě čl. 7 odst. 2 nařízení Brusel I bis, by byla dovozena soudní příslušnost českých soudů.

Pokud se zaměříme na problematiku uzavírání kolektivních smluv jako takovou, z hlediska určení rozhodného práva hmotněprávní úpravy se použije nařízení Řím I (viz oddíl 6.1.1 této práce), je na místě položit si otázku, na základě jakých pravidel by byla určena soudní příslušnost (i) ve věcech (ne)platnosti uzavření kolektivní smlouvy, nebo (ii) ve věcech sporu o uzavření kolektivní smlouvy.

Prvním krokem při zodpovězení výše uvedených otázek je posouzení, zda se na danou problematiku nařízení Brusel I bis vztahuje. Dle čl. 1 se toto nařízení vztahuje na věci občanské a obchodní bez ohledu na druh soudu. Čl. 1 nařízení Brusel I bis však dále

⁴⁰⁹Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 565.

pokračuje při vymezení působnosti nařízení demonstrativním výčtem právních oborů, na něž se nařízení Brusel I bis nevztahuje, jde zejména o daňové, celní či správní věci, a odpovědnost státu za jednání a opominutí při výkonu státní moci. Dále v čl. 1 odst. 2 vymezuje nařízení Brusel I bis taxativním výčtem další právní oblasti, na které se nařízení Brusel I bis nevztahuje. Toto nařízení tak výslovně nevyklučuje z působnosti nařízení úpravu soudní příslušnosti ve věcech kolektivního pracovního práva, avšak je zřejmé, že na tuto úpravu nelze aplikovat čl. 20 – 23 nařízení Brusel I bis, která je výlučně určena pro stanovení příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv.

Pro rozhodnutí ve věcech (ne)platnosti uzavření kolektivní smlouvy lze soudní příslušnost určit podle obecných pravidel čl. 4 nařízení Brusel I bis.

Spory o uzavření kolektivní smlouvy jako takové fakticky spory nejsou, neboť nejsou řešeny před soudy a řeší je dle českého právního řádu zprostředkovatelé, či rozhodci na základě postupu stanoveného v zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Charakter rozhodovacího orgánu (tj. fyzická osoba, jíž stát propůjčí danou pravomoc na základě osvědčení určitých vlastností) nesplňuje kvalitativní požadavky na instituci soudu ve smyslu čl. 3 nařízení Brusel I bis, které definuje soud jako orgán moci soudní, a nikoliv orgán moci výkonné. S ohledem na výše uvedené, lze proto dojít k závěru, že v těchto případech nelze dovést působnost nařízení Brusel I bis.

V případě teoretického příkladu, kdy se strany kolektivní smlouvy shodnou na tom, že spolu uzavřou kolektivní smlouvu s přeshraničním dopadem (např. kolektivní smlouvu regulující práva a povinnosti zaměstnanců-řidičů dálkové dopravy v zemích Visegrádské čtyřky), jejímž rozhodným právem bude zvoleno české právo na základě čl. 3 nařízení Řím I. Pokud následně dojde k selhání při vyjednávání kolektivní smlouvy, lze uvažovat o tom, že by bylo možné na základě uskutečněné volby práva za předpokladu, že by byla tato volba dostatečně určitá a platně provedená, dále postupovat podle zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, neboť jde vlastně o alternativu, jak by bylo možno postupovat, aby došlo k uzavření kolektivní smlouvy.

ČÁST III.
MEZINÁRODNÍ PRVEK V PRÁVU
SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ
A V OCHRANĚ OSOBNÍCH ÚDAJŮ

9 Základní principy koordinace systémů sociálního zabezpečení

Skutečnost, že právo EU nijak nezasahuje do pravomoci členských států nastavit si systém sociálního zabezpečení, vyplývá z ustálené judikatury EU, podle které právo EU nebrání členským státům v uplatnění své pravomoci organizovat své systémy sociální ochrany, pokud výkon této pravomoci je v souladu s volným pohybem.⁴¹⁰ Nad teritorialitu národních systémů sociálního zabezpečení je postavena zejména zásada rovnosti, jednotnost pojištění a další principy tak, aby občané EU mohli využívat své právo bez obav z diskriminace a ztráty nároků.⁴¹¹ Práva související s volným pohybem osob lze uplatnit, a to včetně aplikace koordinačních nařízení pouze v tom případě, že k pohybu v rámci EU skutečně dojde.⁴¹²

Stěžejní úpravou v oblasti sociálního zabezpečení jsou nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009, která s účinností od 01.05.2010 nahradila stávající úpravu tvořenou nařízením č. 1408/1971 a č. 574/72. Cílem koordinačních nařízení je zajistit, aby migrující osoba neztratila své nároky na sociální dávky, například z důvodu státní příslušnosti, bydliště, nebo z důvodu toho, že v žádné zemi nesplnila potřebnou dobu pojištění, čímž by mohlo dojít k ohrožení základní svobody pohybu osob-pracovníků v rámci EU.

Za účelem zjednodušení aplikace koordinace byly identifikovány základní principy, jež obecně koordinaci jako takovou ovládají a zároveň v podstatě představují její koncepci. Jedná se o následující zásady: (i) rovné zacházení, (ii) použití jednoho právního řádu, (iii) sčítání dob pojištění a (iv) exportabilita dávek. Tyto principy, jež vyplývají z nařízení

⁴¹⁰ Srov. rozhodnutí SDEU C-3/08 *Ketty Leyman vs. Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)*. In: Koldinská, K., Tomeš, I., Křepelka, F. Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 151.

⁴¹¹ Koldinská, K., Tomeš, I., Křepelka, F. Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 152.

⁴¹² SDEU v rozhodnutí sp. zn. C-103/06 ve věci *Philippe Derouin vs. Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales de Paris – Région parisienne*, řešil otázku, zda se vůbec jedná o volný pohyb osob, pokud se pracovník pohyboval mezi vlámským a valonským regionem Belgie. SDEU došel k závěru, že se zřejmě o volný pohyb osob tak, jak jej rozumí právo EU, jednat nebude, jelikož pracovník, o kterého šlo, nepřekročil hranice jednoho členského státu. Z toho důvodu se na situaci pana Derouina neaplikovala koordinační nařízení. In: Koldinská, K., Tomeš, I., Křepelka, F. Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 153.

č. 883/2004 Sb. v podstatě zajišťují úspěšnou a bezkonfliktní aplikaci koordinace.⁴¹³ V souvislosti s aplikační praxí a s judikaturou SDEU vyplynuly další dva principy: (v) stejné posuzování skutečnosti – tzv. asimilace faktů a (vi) dobrá spolupráce institucí.

Rovnost zacházení je stanovena v čl. 4 nařízení č. 883/2004. Toto ustanovení zdůrazňuje stejné zacházení s migrujícími zaměstnanci jako s vlastními státními příslušníky. Jde tedy o zákaz přímé⁴¹⁴ i nepřímé⁴¹⁵ diskriminace. Zde je na místě zdůraznit i tzv. *princip asimilace faktů*⁴¹⁶, nebo také *zásadu stejného posuzování skutečnosti*⁴¹⁷, která bývá někdy označována za pátý princip koordinace a vychází především z judikatury SDEU. Někdy bývá označována za modifikaci principu rovnosti zacházení. Je obsažena jednak v článku 5 nařízení č. 883/2004, jednak v preambuli tohoto nařízení v odstavcích č. 10-12. Tento princip jde nad rámec obecné úpravy rovného zacházení. V souladu s tímto principem jsou přisuzovány stejné účinky dávkám poskytovaným jiným státem či

⁴¹³ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, s. 49.

⁴¹⁴ Srov. rozhodnutí SDEU sp. zn. C-1/72 ve věci *Rita Filli vs. Belgie*, kdy SDEU dovodil, že belgickými zákony chráněné právo na minimální důchod má být z hlediska koordinace sociálního zabezpečení chápáno jako dávka ve stáří a jako taková nesmí být upřena osobě, jež nemá v Belgii bydliště (což tamní úprava vyžadovala). Jiný přístup by byl v rozporu s principem zacházení, obdobně též rozhodnutí SDEU sp. zn. C-63/76 ve věci *Vito Inzirillo vs. Caisse d'allocations familiales de l'arrondissement de Lyon*. V případě sp. zn. C-388/09 ve věci *Joao Filipe de Silva Martins vs. Bank Betriebskrankenkasse – Pflegekasse* došel SDEU k závěru, že rovnost zacházení znamená rovněž to, že pracovníkovi nemůže být na újmu neexistence některých dávek v jiném státě, do kterého emigroval. Ve věci *Marie Landtová vs. ČSSZ*, sp. zn. C-399/09, judikoval SDEU, že tzv. vyrovnávací příspěvek ke starobnímu důchodu může ČR vyplácet, nesmí ovšem vyplácení tohoto příspěvku vázat na to, že tento bude vyplácen pouze českým státním příslušníkům s bydlištěm na území ČR.

⁴¹⁵ Srov. rozsudek SDEU sp. zn. C-237/78 ve věci *Caisse régionale d'assurance maladie de Lille vs. Diamante Palermo*, v němž SDEU konstatoval, že rovnost zacházení představuje vyloučení nejen nepřímé diskriminace založené na státní příslušnosti příjemce dávek sociálního zabezpečení, ale rovněž zákaz všech dalších forem diskriminace, jež při aplikaci jiných rozlišujících kritérií vedou ke stejnému výsledku. Obdobně též rozhodnutí SDEU sp. zn. C-33/88 ve věci *Pilar Allué a Carmel Mary Coonan vs. Università degli studi di Venezia*.

⁴¹⁶ Viz k tomu blíže: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf> [stav ke dni 10.08.2018].

⁴¹⁷ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 57.

skutečností nastalým v jiném státě tak, jako by byly tyto dávky poskytovány či události nastaly na území dotčeného členského státu.⁴¹⁸

Na základě zásady **aplikace jednoho právního řádu**⁴¹⁹ jsou stanoveny v čl. 11 nařízení č. 883/2004 hraniční ukazatele pro stanovení rozhodného práva. Určení jednoho právního řádu, který bude pro řešení situace použit.⁴²⁰ Obecným hraničním určovatelem je pro zaměstnané osoby *lex loci laboris*, v ostatních případech je rozhodným právem právo státu bydliště, není-li stanoveno jinak. Z tohoto ustanovení však existuje řada výjimek: právem rozhodným pro pracovníky vysílané do jiného členského státu je rozhodným právem vysílajícího státu.

V praxi může při určování rozhodného práva docházet k nejednoznačným závěrům, právě s ohledem na tyto skutečnosti zavedlo nařízení č. 987/2009 v článku 6 *tzv. institut prozatímního určení příslušných právních předpisů*⁴²¹, aby byla zajištěna jistota nabytých práv migrujících osob. Kolizní normy nařízení č. 883/2004 jsou svou povahou výlučné, to znamená, že pokud je určeno aplikovatelné právo, je zároveň vyloučena možnost aplikace

⁴¹⁸ SDEU judikoval, že instituce jsou za určitých podmínek povinny zacházet se skutečnostmi nastalými v jiných členských státech stejně jako s těmi, k nimž došlo na jejich vlastním území. Srov. rozhodnutí SDEU ve věci *Ioannis Vougioukas vs. Idryma Koinonikon Asfalisseon (IKA)*, sp. zn. C-443/93; rozhodnutí SDEU ve věci *Johann Franz Duchon vs. Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten*, sp. zn. C-290/00; rozhodnutí SDEU ve věci *Office national de l'emploi vs. Ioannis Ioannidis*, sp. zn. C-258/04.

⁴¹⁹ Bez existence koordinačních pravidel by mohlo dojít k absenci pojištění (negativní kolize národních zákonů) - v případě, pokud by osoba bydlela ve státě, kde se pojištění odvozuje ze zaměstnání, avšak současně pracovala ve státě, kde je pojištění vázáno na bydliště. Opakem je dvojí pojištění (pozitivní kolize), kdy osoba bydlící ve státě s teritoriálním systémem pojištění všech obyvatel by pracovala ve státě pojišťujícím zaměstnané osoby. Viz k tomu blíže: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf> [stav ke dni 10.08.2018].

⁴²⁰ Princip uplatnění jednoho právního řádu musí být vykládán tak, že pracovník, který přestane vykonávat výdělečnou činnost na území jednoho členského státu, ve kterém byl naposled zaměstnán, a to bez ohledu na délku doby od ukončení tohoto posledního zaměstnání. Srov. rozhodnutí SDEU sp. zn. C-302/84 ve věci *A. Ten Holder vs. Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging*. Totožný závěr SDEU potvrdila i v případě částečného pracovního úvazku, a to ve věci *Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank vs. M. G. J. Kits van Heijningen*, sp. zn. C-2/89.

⁴²¹Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 82.

jiných právních řádů. Výjimku z tohoto pravidla tvoří problematika rodinných dávek, které mohou být poskytovány více státy.⁴²²

Některá rozhodnutí SDEU ve snaze dotvořit chybějící pravidla pro určení příslušných právních předpisů prolomila základní principy koordinace, jde zejména o případy vysílaných zaměstnanců.⁴²³ SDEU v těchto případech vyslovil pravidlo prolamující zásadu jednoho právního řádu, pokud existuje užší vztah k jinému právnímu řádu, tj. že pravidla pro určení jedné aplikovatelné právní úpravy nebrání tomu, aby migrující pracovník, který podléhá systému sociálního zabezpečení členského státu zaměstnání, pobíral na základě vnitrostátních právních předpisů členského státu bydliště rodinné dávky v tomto státě bydliště. SDEU rovněž uvedl, že za bydliště rozhodné pro výplatu rodinných dávek nelze považovat pouze případy, kdy má migrující osoba toliko evidenční adresu v jiném státě, aniž by měla k tomuto členskému státu jakékoliv užší vazby. Odborná literatura dokonce připouští variantu, že by rozhodné právo pro stejný případ migrujícího pracovníka bylo z hlediska sociálního zabezpečení a z hlediska pracovního práva posouzeno rozdílně.⁴²⁴

Třetí výše zmiňovaná zásada **sčítání dob pojištění** je zakotvena v článku 6 nařízení č. 883/2004. Zásada sčítání dob stanoví, že doby pojištění získané v rámci předchozích pojištění v jiných členských státech EU musí být vzaty v úvahu pro posouzení nároku v příslušném státu. Jde o projev zachování rovnosti mezi migrujícími a nemigrujícími pracovníky, kteří žijí celý život pouze v daném státě.

Posledním z principů je tzv. **exportabilita dávek**, na základě které se stanoví povinnost příslušné instituce exportovat dávky do jiného státu v případě, že se osoba, která má na tyto dávky nárok, přestěhuje do jiného členského státu – za práci, nebo na

⁴²²Viz k tomu blíže: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf> [stav ke dni 10.08.2018].

⁴²³ Viz. rozhodnutí SDEU ve věci *Fabien Nemeč vs. Caisse régionale d'assurance maladie du Nord-Est*, sp. zn. C-205/05; rozhodnutí SDEU ve věci *Brigitte Bosmann v Bundesagentur für Arbeit - Familienkasse Aachen*, sp. zn. C-352/06; rozhodnutí SDEU ve věci *Waldemar Hudzinski v. Agentur für Arbeit Wesel – Familienkasse a Jaroslaw Wawrzyniak vs. Agentur für Arbeit Mönchengladbach – Familienkasse*, sp. zn. C-611/10; rozhodnutí SDEU ve věci *C.E. Franzen a další vs. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank*, sp. zn. C-382/13; rozhodnutí SDEU ve věci *Ministerstvo práce a sociálních věcí vs. B.*, sp. zn. C-394/13.

⁴²⁴ Koldinská, K., Tomeš, I., Křepelka, F. Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017, s. 165.

důchod.⁴²⁵ Nařízení č. 883/2004 ve svém čl. 7 rozšířilo princip exportu dávek na peněžité dávky jako takové, čímž bylo původní omezení na dávky pohřebního a dávky důchodu⁴²⁶ stanovené v nařízení č. 1408/1971 zrušeno.⁴²⁷ Pouze ve zcela výjimečných případech lze poskytování určitých dávek omezit na území státu, kde osoba bydlí – v těchto případech jde o tzv. *nepríspevkové peněžité dávky*. Tyto dávky jsou stanoveny v příslušné příloze k nařízení. Pro oblast ČR šlo historicky například o výplatu sociálního příplatku dle zákona o sociální podpoře.⁴²⁸

Z novější judikatury je patrné, že členské státy se často snažily dávky do zahraničí nevyvážet, jelikož se jedná o velmi nákladnou záležitost – často se proto objevuje snaha definovat povahu dávky jiným způsobem ve snaze vyloučit ji z působnosti koordinačních nařízení.⁴²⁹

Tuto kapitolu lze uzavřít srovnáním základních principů unijní úpravy a principů, na nichž jsou postaveny mezinárodní smluvní dokumenty o sociálním zabezpečení, které jsou dodnes uzavírány se třetími zeměmi (mimo EU). Na základě způsobu úpravy právních vztahů lze dělit tyto mezinárodní smlouvy na (i) *proporcionální smlouvy*, které jsou stejně jako unijní úprava založeny na principu rovného zacházení, jediného pojištění, sčítání dob pojištění a exportability dávek. (ii) *Teritoriální smlouvy* vycházejí z principu trvalého pobytu pojištěnce. Znamená to, že dávku přiznává ten stát, ve kterém má žadatel ke dni vzniku nároku trvalý pobyt. Z dnešního hlediska se jedná o smlouvy z historického a věcného hlediska již překonané, neodpovídající běžným standardům koordinace sociálního zabezpečení. (iii) *Kombinované smlouvy* v sobě kombinují proporcionální a teritoriální prvek.

⁴²⁵ Rozhodnutí SDEU ve věci *E. M. Winter-Lutzins v Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank*, sp. zn. C-293/88, rozhodnutí SDEU ve věci *Komise evropských společenství proti Francouzské republice*, sp. zn. C-236/88, rozhodnutí SDEU ve věci *Viktor Movrin v Landesversicherungsanstalt Westfalen*, sp. zn. C-73/99.

⁴²⁶ Šlo o dávky invalidního, starobního, pozůstalostního důchodu a dále o důchody z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání.

⁴²⁷ Viz k tomu blíže: Koldinská, K., Pikorová, G., Švec, L., Tomeš, I.: *Sociální zabezpečení osob migrujících mezi státy EU*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2007, str. 56.

⁴²⁸ Tato dávka byla zrušena k 01.01.2011, jak bylo výše uvedeno.

⁴²⁹ Viz k tomu blíže: rozhodnutí SDEU ve věci *Domnica Petersen vs. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*, sp. zn. C-341/08; rozhodnutí SDEU ve věci *D. P. W. Hendrix v Raad van Bestuur van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*, sp. zn. C-287/05

10 Ochrana osobních údajů a mezinárodní prvek

Zkoumaná výšeč právních vztahů týkajících se ochrany osobních údajů představuje komplementární úpravu k pracovněprávní problematice s mezinárodním prvkem. Jde tedy ve své podstatě o osobní údaje, které jsou zaměstnavateli vyžadovány v souvislosti se vznikem, trváním a ukončením pracovního poměru, vč. archivace relevantních dokumentů. Zaměstnavatel je z hlediska práva na ochranu osobních údajů v pozici správce, když zpracovává osobní údaje zaměstnanců. Mezinárodní prvek v těchto vztazích má podobu předávání těchto údajů do zahraničí.

Osobní údaje zaměstnanců neslouží jen k zajištění vzniku a trvání pracovněprávního poměru zaměstnance k zaměstnavateli, ale mohou být také podkladem pro jiné činnosti, např. pro vyhodnocení racionalizace práce, efektivity činností a trendů dalšího vývoje u zaměstnavatele.⁴³⁰ Některé způsoby nakládání s osobními údaji zaměstnanců se však nekryjí se zákonnými důvody pro zpracování osobních údajů (jimiž je např. personální, daňová a mzdová agenda) a lze je proto provádět pouze se souhlasem zaměstnance (zejména vyhodnocení efektivity práce, zpracování biometrických údajů apod.). Často také dochází k předání osobních údajů zaměstnanců do zahraničí za účelem přípravy a realizace vzdělávacích programů, či za účelem pracovních cest do zahraničí.⁴³¹

Pro zpracování osobních údajů však platí povinnost dodržovat požadavky stanovené právními předpisy, vč. požadavku účelnosti konkrétního zpracování. Údaje, které zaměstnavatel musí po svých zaměstnancích vyžadovat pro splnění svých zákonných povinností⁴³², je třeba zpracovávat bez souhlasu dotčených zaměstnanců, případné vyžadování souhlasu zaměstnavatelem v těchto situacích je dokonce považováno za nežádoucí a nadbytečné⁴³³. Nelze ani odhlédnout od obecného požadavku právních

⁴³⁰ Bartík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy). 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, s. 173.

⁴³¹ Viz k tomu blíže: <https://www.uoou.cz/predavani-osobnich-udaju-zamestnancu-do-zahranici/ds-1655/p1=1655> [stav ke dni 23.05.2018].

⁴³² Povinnosti zaměstnavatele při vedení personální a mzdové agendy určují například ZP, zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění či zák. č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Například rodné číslo a trvalé bydliště - pro evidenční listy důchodového pojištění, údaje o dětech či manželovi zaměstnance, na které zaměstnanec uplatňuje slevu na dani - pro prohlášení poplatníka daně z příjmu), zdravotní pojišťovna - podle zák. č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, apod.

⁴³³ ÚOOÚ ve stanovisku č. 3/2014 označuje nadbytečné vyžadování souhlasu se zpracováním osobní

předpisů, aby zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům dostatečné informace o zpracování jejich osobních údajů, vč. informace, že jejich souhlas se zpracováním osobních údajů pro účely předávání je dobrovolný a lze jej proto odmítnout.⁴³⁴ V případě, že by zaměstnavatel zpracovával o zaměstnanci jiné další údaje, je zaměstnavatel povinen si vyžádat od zaměstnance souhlas s takovým zpracováním osobních údajů.

K pojmu předání osobních údajů do zahraničí je třeba dodat, že se jedná nejen o činnost, kdy jsou osobní údaje přeneseny z jedné země do druhé např. prostřednictvím e-mailu, ale také jakýkoliv akt, prostřednictvím kterého jsou osobní údaje dostupné třetí straně usídlené v jiné zemi pro další zpracování.

Časté jsou např. případy, kdy jsou v rámci nadnárodní společnosti umístěny na společný server osobní údaje zaměstnanců, přičemž každá z národních poboček má k této databázi přístup a může si osobní údaje prohlížet, případně je dále nějakým způsobem zpracovávat (kopírovat, ukládat apod.).⁴³⁵ Mnoho společností využívá v posledních letech služeb tzv. cloud computing⁴³⁶. Cloud computing zjednodušeně znamená poskytování výpočetních služeb, či programů servery dostupnými z internetu s tím, že uživatelé k nim mohou přistupovat vzdáleně (často pomocí webového prohlížeče) a uživateli je umožněno zdroje, služby nebo aplikace pružně upravovat, měnit a používat dle svých potřeb. Jde tedy o využití různých služeb či zdrojů (typicky úložišť), které jsou umístěny mimo jeho počítač

ch údajů, ke kterému je zaměstnavatel povinen ze zákona, přímo za klamavé. ÚOOÚ ve své argumentaci odkazuje na ustanovení § 11 odst. 2 ZOOÚ, které stanoví, že v případě, kdy správce zpracovává osobní údaje získané od subjektu údajů, musí subjekt údajů poučit o tom, zda je poskytnutí osobního údaje povinné či dobrovolné. Je-li subjekt údajů povinen podle zvláštního zákona osobní údaje pro zpracování poskytnout, poučí jej správce o této skutečnosti, jakož i o následcích odmítnutí poskytnutí osobních údajů.

⁴³⁴ Viz k tomu blíže: <https://www.uoou.cz/predavani-osobnich-udaju-zamestnancu-do-zahranici/ds-1655/p1=1655> [stav ke dni 23.05.2018].

⁴³⁵ Na druhou stranu to neznamená, že osobní údaje umístěné na webové stránky je nutné vždy považovat za předání osobních údajů do zahraničí. SDEU judikoval ve svém rozhodnutí ze dne 06.11.2003 ve věci *Bodil Lindqvist*, pod sp. zn. C-101/01, že k „předání údajů do třetí země“ ve smyslu čl. 25 směrnice 95/46/ES nedochází, když určitá osoba, která se nachází v členském státě, zařadí osobní údaje na internetovou stránku uloženou u fyzické nebo právnické osoby, u které jsou hostovány webové stránky, na nichž lze stránku prohlížet, a která je usazena v tomtéž státě nebo v jiném členském státě, a tyto údaje tak zpřístupní každému, kdo se připojí na internet, a to i osobám nacházejícím ve třetích zemích.

⁴³⁶ V současné době není obsah pojmu cloud computing ze strany odborné veřejnosti zcela přesně vymezen, resp. existuje několik obecných definic. Viz k tomu blíže: https://www.uoou.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=3002 [stav ke dni 23.5.2018].

a ke kterým uživatelé přistupují přes internet.⁴³⁷ Podstatnou vlastností cloud computingu je skutečnost, že nemusí existovat pevné umístění dat zákazníka (zaměstnavatele) v rámci sítě datových úložišť poskytovatele cloudových služeb a data mohou migrovat z jednoho datového úložiště do druhého, přičemž každé z nich se může nacházet v jiné zemi, včetně tzv. třetích zemí, které neposkytují odpovídající úroveň ochrany osobních údajů.⁴³⁸ Cloud computing v dnešní podobě představuje z pohledu ochrany osobních údajů poměrně velké riziko především pro samotného zákazníka, tedy pro správce osobních údajů, který je primárně za zpracování osobních údajů odpovědný.⁴³⁹ Většina těchto rizik spadá do dvou širokých kategorií: (i) nedostatek kontroly nad údaji a (ii) nedostatečné informace o samotném zpracovávání (netransparentnost).⁴⁴⁰

Lze tedy shrnout, že řada zaměstnavatelů jakožto správců osobních údajů řeší situaci předávání osobních údajů svých zaměstnanců do zahraničí – např. v rámci koncernu za účelem např. vyhodnocení výkonnosti dané pobočky, přípravy transakce či ocenění závodu. Obecně si lze v těchto případech představit dva hlavní důvody: (i) jedná se o předání za účelem technického zpracování údajů, které by jinak zaměstnavatel – správce osobních údajů činil sám, anebo (ii) za účelem jejich dalšího využití nebo pro potřeby jiného subjektu v zahraničí. Stranou zůstává vztah mezi zaměstnavatelem (správcem osobních údajů) a zpracovatelem osobních údajů (např. mateřskou společností), který je založen na základě písemné smlouvy.

Alternativou ke zpracování osobních údajů zaměstnanců za účelem zajištění hospodářských cílů zaměstnavatele (tj. zpracovávání osobních údajů zaměstnanců za jiným než zákonným účelem) je **anonymizace osobních údajů** zaměstnanců před jejich předáním do zahraničí, čímž dojde k vynětí těchto údajů z působnosti právních předpisů týkajících se

⁴³⁷ Viz k tomu blíže: Žůrek, J. Praktický průvodce GDPR. 1. vyd. Nakladatelství ANAG, 2017, s. 217.

⁴³⁸ Údaje se mohou nacházet v jednom datovém centru ve 14:00 a na druhém konci světa o dvě hodiny později. Zákazník cloudových služeb proto může jen zřídka vědět v reálném čase, kde jsou jeho údaje umístěny či uloženy, či kam jsou předávány. Tradiční právní nástroje, které stanoví rámec upravující předávání údajů do třetích zemí, jež nezajišťují odpovídající ochranu, naráží v tomto kontextu na své limity. In: Stanovisko WP 29 č. 05/2012 ke cloudcomputingu; dostupné na adrese: https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=16706 [stav ke dni 23.5.2018].

⁴³⁹ Viz k tomu blíže: https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=3002 [stav ke dni 23.5.2018].

⁴⁴⁰ Stanovisko WP 29 č. 05/2012 ke cloudcomputingu; dostupné na adrese: https://www.uouu.cz/assets/File.ashx?id_org=200144&id_dokumenty=16706 [stav ke dni 23.5.2018].

ochrany osobních údajů, a tudíž pro jejich zpracování není zapotřebí ani souhlas zaměstnanců, a to s odůvodněním, že anonymizované údaje svou povahou ztrácí charakter osobních údajů.

10.1 Aktuálně platná a účinná právní úprava

ZOOÚ se vztahuje na osobní údaje, které zpracovávají státní orgány, orgány územní samosprávy, jiné orgány veřejné moci, jakož i fyzické a právnické osoby. ZOOÚ se vztahuje ve smyslu čl. 3 ZOOÚ na zpracování osobních údajů, jestliže se právní řád ČR použije přednostně na základě mezinárodního práva veřejného, i když správce není usazen na území ČR, nebo jestliže správce, který je usazen mimo území EU, provádí zpracování na území ČR a nejedná se tedy pouze o případy předání osobních údajů přes území EU; v tomto případě je správce povinen zmocnit postupem podle § 6 ZOOÚ na území ČR zpracovatele. Jestliže zpracování provádí správce prostřednictvím svých organizačních jednotek umístěných na území EU, musí zajistit, že tyto organizační jednotky budou zpracovávat osobní údaje v souladu s národním právem příslušného členského státu EU.

Pozitivní právní úprava diferencuje chráněné údaje o fyzických osobách na osobní údaje ve smyslu § 4 písm. a) ZOOÚ a citlivé údaje ve smyslu § 4 písm. b) ZOOÚ, přičemž optikou zaměření této práce si lze představit, že může docházet k předání jak osobních, tak citlivých údajů do zahraničí.

V průběhu trvání pracovněprávního vztahu zaměstnavatel coby správce osobních údajů zpracovává řadu osobních údajů, resp. citlivých osobních údajů, za účelem splnění své právní povinnosti (§ 5 odst. 2 písm. a) ZOOÚ), a to zejména v okruhu údajů sloužících pro vedení mzdové a personální agendy. Jsou-li tyto osobní údaje zpracovány zaměstnavatelem za jiným účelem než ke splnění zákonných povinností, případně jde např. o zpracovávání biometrických údajů (tzn. citlivých údajů), je třeba mít k takovému zpracování osobních údajů souhlas (§ 5 odst. 2 první věta, příp. § 9 písm. a) ZOOÚ). V souvislosti se zpracováváním osobních údajů je zaměstnavatel tyto skutečnosti jako správce povinen ÚOOÚ oznámit ve smyslu § 16 ZOOÚ.

Těžištěm právní úpravy předávání osobních údajů do zahraničí je § 27 ZOOÚ. Pravidla obsažená v ust. § 27 ZOOÚ obsahují několik různých režimů předávání osobních údajů do zahraničí – (i) *volný režim* (tj. bez administrativních požadavků) pro členské státy EU a „vybrané“ třetí země, (ii) *povolovací režim* pro třetí země, které nezaručují dostatečnou ochranu osobním údajům podle požadavků směrnice č. 95/46/ES.

V rámci volného režimu předávání osobních údajů (viz výše sub. (i)) připadají v úvahu dva okruhy situací. Jednak volný pohyb osobních údajů nemůže být omezován, pokud jsou osobní údaje předány do členského státu EU (§ 27 odst. 1 ZOOÚ), jednak platí obdobný režim i pro některé země, které nejsou členskými státy EU, pokud zákaz omezování volného pobytu osobních údajů vyplývá z mezinárodní smlouvy⁴⁴¹, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a kterou je ČR vázána, nebo jsou osobní údaje předány na základě rozhodnutí Komise⁴⁴² (§ 27 odst. 2 ZOOÚ), neboť zaručují dostatečnou ochranu osobních údajů odpovídající všem požadavkům směrnice č. 95/46/ES.

Ust. § 27 odst. 4 ZOOÚ upravuje postup pro získání povolení k předání osobních údajů do třetích zemí. Správce pro účely vydání povolení k předání osobních údajů do třetích zemí musí ÚOOÚ prokázat některý z důvodů uvedených v čl. 27 odst. 3 ZOOÚ. Při posouzení žádosti ÚOOÚ přezkoumá všechny okolnosti související s předáním osobních údajů – zejména zdroj, konečné určení a kategorie předávaných osobních údajů, účel a dobu zpracování, s přihlédnutím k dostupným informacím o právních nebo jiných předpisech upravujících zpracování osobních údajů ve třetí zemi. V povolení k předání ÚOOÚ stanoví dobu, po kterou může správce předání provádět. Pokud dojde ke změně podmínek, za kterých bylo povolení vydáno, zejména na základě rozhodnutí orgánu EU, ÚOOÚ toto povolení změnit nebo zrušit.

Specifické postavení v rámci předání osobních údajů do zahraničí mají případy, kdy jsou osobní údaje předávány do USA. V těchto případech vždy závisí na konkrétním posouzení uvažovaného předání, zda jsou v daném případě splněny podmínky stanovené rozhodnutím Komise EU. V takovém případě je doporučováno, aby takové předání bylo minimálně konzultováno s ÚOOÚ před realizací samotného předání těchto údajů. V minulosti bylo možné předat osobní údaje bez povolení pouze subjektům, které byly

⁴⁴¹Jsou to především státy, které jsou stranou Úmluvy Rady Evropy o ochraně osob, těmito státy jsou například Rusko, Makedonie, Srbsko, San Marino, Island, Moldávie, Gruzie či Ázerbájdžán. Viz k tomu blíže: stanovisko ÚOOÚ č. 2/2010 – Předání osobních údajů do jiných států; dostupný zde: <https://www.uouu.cz/stanovisko%252Dc%252D2%252D2010%252Dpredani%252Dosobnich%252Dudaju%252Ddo%252Djinych%252Dstatu/d-1523/p1%3D1099> [stav ke dni 23.05.2018].

⁴⁴²Jedná se například o Argentinu, Izrael či Nový Zéland. Viz k tomu blíže: stanovisko ÚOOÚ č. 2/2010 – Předání osobních údajů do jiných států; dostupný zde: <https://www.uouu.cz/stanovisko%252Dc%252D2%252D2010%252Dpredani%252Dosobnich%252Dudaju%252Ddo%252Djinych%252Dstatu/d-1523/p1%3D1099> [stav ke dni 23.05.2018].

uvedeny na tzv. *Safe Harbour* seznamu⁴⁴³ (tzv. „bezpečný přístav“).⁴⁴⁴ Do doby, než byla přijata ze strany orgánů EU alternativa za zrušený program *Safe Harbour* v podobě tzv. *Privacy Shield*⁴⁴⁵, bylo třeba zajišťovat předávání osobních údajů do USA prostřednictvím jiných nástrojů, jimiž bylo možné zajistit odpovídající úroveň ochrany osobních údajů ve třetích zemích s nedostatečnou úrovní ochrany osobních údajů (§ 27 odst. 4 ZOOÚ), mezi kterými se jako nejvhodnější způsob jevíly *standardní smluvní doložky* nebo *závazná podniková pravidla*.

Standardní smluvní doložky jsou považovány za dostatečné ochranné opatření s ohledem na ochranu soukromí a základních práv a svobod jednotlivců, jakož i s ohledem na výkon odpovídajících práv v souladu s čl. 26 odst. 2 směrnice č. 95/46/ES. Standardní smluvní doložky jsou vydávány ve formě rozhodnutí Komise, aktuálně byla přijata tři rozhodnutí.⁴⁴⁶ Zároveň platí, že doložky musí být použity v přesném znění tak, jak byly Komisí schváleny. Stejně tak platí, že jednotlivá ustanovení doložek nelze mezi sebou ani kombinovat.⁴⁴⁷ To ovšem neznamená, že smlouva o předání údajů nemůže obsahovat i další doložky. Ty však nesmějí být v rozporu se vzorovými doložkami. Je například

⁴⁴³ *Safe Harbour* představuje seznam entit, které poskytují odpovídající úroveň ochrany osobním údajům, tento seznam vedlo americké ministerstvo obchodu (US Department of Commerce). Seznam byl dostupný i online a bylo možné v něm vyhledávat a přesvědčit se i o rozsahu osobních údajů, které daná entita zpracovává.

⁴⁴⁴ Dne 26.07.2000 přijala Komise Rozhodnutí č. 2000/520/ES, o odpovídající ochraně poskytované podle „zásad bezpečného přístavu“ prováděných podle pokynů obsažených v často kladených otázkách vydaných Ministerstvem obchodu Spojených států dne 21. července 2000. Následně SDEU v rozsudku sp. zn. C-362/14 ve věci *Maximillian Schrems v. Data Protection Commissioner* ze dne 06.10.2015 prohlásil za neplatné rozhodnutí Komise č. 2000/520/ES. Viz k tomu blíže: <https://www.uoou.cz/neplatnost-rozhodnuti-komise-o-tzv-safe-harbor-doporuceni-uradu/d-17119/p1=1099> [stav ke dni 23.05.2018].

⁴⁴⁵ Prováděcí rozhodnutí Komise ze dne 12. července 2016 podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES o odpovídající úrovni ochrany poskytované štítem EU–USA na ochranu soukromí.

⁴⁴⁶ Rozhodnutí Komise ze dne 05.02.2010 o standardních smluvních doložkách pro předávání osobních údajů zpracovatelům usazeným ve třetích zemích podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES, rozhodnutí Komise ze dne 27.12.2004, kterým se mění rozhodnutí 2001/497/ES, pokud jde o zavádění alternativního souboru standardních smluvních doložek pro předávání osobních údajů do třetích zemí, rozhodnutí Komise ze dne 15.06.2001 o standardních smluvních doložkách pro předávání osobních údajů do třetích zemí podle směrnice 95/46/ES.

⁴⁴⁷ Viz k tomu blíže: Bartík, V., Janečková, E. *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy)*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, s. 174.

možné, že nové doložky budou zpřísňovat postavení dovozce údajů, nebo mu budou stanovovat určitá práva a povinnosti apod.⁴⁴⁸

Dalším nástrojem, který představuje ochranné opatření, jsou **závazná podniková pravidla** (*Binding Corporate Rules*). Závazná podniková pravidla představují určitý kodex ochrany osobních údajů uplatňovaný v rámci nadnárodní společnosti. Tento způsob je vhodný zejména pro velké nadnárodní společnosti, neboť závazná podniková pravidla pro ně představují nejschůdnější a nejlevnější cestu k legálnímu zpracování a přenosu dat v rámci celé společnosti. Závazná podniková pravidla nelze z povahy věci aplikovat na jakýkoliv přenos osobních údajů do zahraničí, ale působnost je omezena na případy přenosu osobních údajů do třetích zemí v rámci jedné nadnárodní společnosti. Závazná podniková pravidla nejsou upravena obecně závazným právním předpisem, jak se stalo např. v případě standardních smluvních doložek, existuje v tomto směru řada doporučení podle čl. 29 směrnice č. 95/46/ES.⁴⁴⁹ Ta přinášejí podrobné informace o základních principech i procesu tvorby závazných podnikových norem, aby mohla být závazná podniková pravidla skutečně považována za bezpečný nástroj pro předání osobních údajů, musejí mít závaznou povahu a musí existovat právní vymahatelnost. Předmětem povoloovacího řízení ze strany ÚOOÚ by bylo kromě jiného i zkoumání těchto dvou aspektů.⁴⁵⁰

Dosavadní zkušenosti ze zemí EU hovoří ve prospěch zavádění závazných podnikových pravidel do praxe. Lze předpokládat, že závazná podniková pravidla bude postupně zavádět stále více společností a jejich význam a role v systému mezinárodního předávání bude narůstat.⁴⁵¹

⁴⁴⁸ Viz k tomu blíže: stanovisko ÚOOÚ č. 2/2010 – Předání osobních údajů do jiných států; dostupný zde: <https://www.uouu.cz/stanovisko%252Dc%252D2%252D2010%252Dpredani%252Dosobnich%252Dudaju%252Ddo%252Djinych%252Dstatu/d-1523/p1%3D1099> [stav ke dni 23.05.2018].

⁴⁴⁹ Jde např. o doporučení publikovaná v pracovních dokumentech WP 74, WP 107, WP 108(1), WP 133, WP 153, WP 154 a WP 155.

⁴⁵⁰ Viz k tomu blíže: <https://www.uouu.cz/zavazna-podnikova-pravidla-binding-corporate-rules-jako-nastroj-bezneho-predavani-osobnich-udaju-do-tretich-zemi/ds-1653/p1=1653> [stav ke dni 23.05.2018].

⁴⁵¹ Viz k tomu blíže: <https://www.uouu.cz/zavazna-podnikova-pravidla-binding-corporate-rules-jako-nastroj-bezneho-predavani-osobnich-udaju-do-tretich-zemi/ds-1653/p1=1653> [stav ke dni 23.05.2018].

10.2 Nařízení GDPR

Ve srovnání ZOOÚ s nařízením GDPR lze konstatovat, že ačkoliv nařízení GDPR explicitně zavádí řadu zásad a principů, jimiž se právní úprava nařízení GDPR řídí a rozšiřuje portfolio práv, která svědčí subjektu údajů, jako je např. právo na výmaz (čl. 17 nařízení GDPR) či zavádí sankční opatření, zůstává jádro právní úpravy ochrany osobních ve zkoumaném rozsahu předávání osobních údajů do zahraničí v rámci pracovněprávního vztahu *de facto* nezměněné. Rozhodujícím pro zpracování osobních údajů nadále zůstává určení účelu zpracování osobních údajů a stanovení právního důvodu, na základě kterého budou osobní údaje zpracovávány, resp. předávány.

V souvislosti s nařízením GDPR se nabízí otázka, jak se vypořádat s vymezením mezinárodního prvku v úpravě ochrany osobních údajů v pracovněprávních vztazích, stejně jako se strukturou norem v tomto nařízení obsažených. Nařízení GDPR má s ohledem na charakter úpravy mezinárodního prvku řadu specifík: (i) představuje jednotnou úpravu ochrany osobních údajů v rámci celé EU, (ii) za určitých podmínek má extraterritoriální působnost⁴⁵² a (iii) neobsahuje kolizní normy, (iv) svou legislativně-technickou povahou se normy blíží svojí povahou přímým normám, neboť sjednocují⁴⁵³ napříč EU standard ochrany osobních údajů, přičemž v některých otázkách umožňují přijetí odlišné národní úpravy.

Mezinárodní prvek má v právních vztazích zabývajících se zpracováním osobních údajů v pracovněprávních vztazích zvláštní strukturu než jak tomu je v pracovněprávních vztazích či ve vztazích práva sociálního zabezpečení. Dle bodu 22 recitálu nařízení GDPR ve spojení s čl. 3 odst. 1 nařízení GDPR jde o jakékoliv zpracování osobních údajů v souvislosti s činnostmi provozovny správce nebo zpracovatele v EU, a to bez ohledu na to, zda samotné zpracování probíhá v EU nebo mimo ni. Nařízení GDPR tak zajišťuje ochranu zpracování osobních údajů fyzickým osobám uskutečněného správcem nebo zpracovatelem, kteří se nacházejí v území EU bez ohledu na to, kde dochází k faktickému zpracování osobních údajů. V praxi tak může jít o případy, kdy si celosvětově působící koncern usazený v rámci EU nechává zpracovávat mzdovou agendu svých pracovníků nacházejících se v EU prostřednictvím společnosti z koncernové skupiny sídlící např.

⁴⁵² Tj. působnost nařízení GDPR zasahuje mimo území, kde se primárně nařízení GDPR uplatňuje.

⁴⁵³ Bod 13 recitálu nařízení GDPR proklamuje zájem o vytvoření jednotné úrovně ochrany fyzických osob v rámci EU a zamezení rozdílům bránícím volnému pohybu osobních údajů v rámci vnitřního trhu.

v Indii, v důsledku čehož jsou osobní údaje těchto pracovníků zpracovávány mimo EU. Zajímavým aspektem v těchto případech bude jistě otázka kontroly dodržování GDPR mimo území EU⁴⁵⁴, v takových případech lze předpokládat, že budou postihy směřovat vůči provozovně, případně jinému majetku v EU.

Místní působnost stanovená v čl. 3 nařízení GDPR představuje oproti úpravě ve směrnici č. 95/46/ES a ZOOÚ změnu. Nařízení GDPR reaguje na judikaturu SDEU⁴⁵⁵, která rozšířila působnost právní úpravy členských států založenou na směrnici č. 95/46/ES ve snaze předejít situacím, kdy by ochrana osobních údajů subjektů nebyla zajištěna.⁴⁵⁶ Mezinárodní prvek rozhodný pro působnost nařízení GDPR při zpracovávání osobních údajů s ohledem na výše uvedené tak spočívá ve skutečnosti, zda jsou osobní údaje zpracovávány v souvislosti s činností provozovny⁴⁵⁷ správce nebo zpracovatele, která je usazená v EU. Dle dikce nařízení GDPR nezávisí na skutečnosti, zda má subjekt údajů rovněž obvyklý pobyt v EU, či má státní příslušnost členského státu EU.

Dalším případem, kdy je dána extraterritoriální působnost nařízení GDPR, je situace, při níž dochází k aplikaci právního řádu členského státu na základě mezinárodního práva veřejného. V tomto případě⁴⁵⁸ jde zejména o zpracování osobních údajů prováděné v rámci činnosti konzulárních a diplomatických misí, tedy na zastupitelských úřadech členských států ve třetích zemích.

Svobodu volného pohybu osobních údajů v rámci EU ve smyslu čl. 1 odst. 3 nařízení GDPR nelze považovat za právní důvod k předávání osobních údajů jakémukoli správci. Možnost předávat osobní údaje bez omezení v rámci EU se týká úrovně

⁴⁵⁴ Ve smyslu čl. 55 nařízení GDPR *a contrario*, není založena příslušnost dozorových úřadů na těchto územích.

⁴⁵⁵ Např. rozsudek SDEU ze dne 13.05.2014 ve věci *Google Spain SL, Google Inc. v. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), Mario Costeja González*, sp. zn. C-131/12; rozsudek SDEU ze dne 01.10.2015, rozsudek SDEU ve věci *Weltimmo s.r.o. v. Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság*, sp.zn. C-230/14. In: Nulíček, M., Donát, J., Nonnemann, F., Lichnovský, B., Tomíšek, J. GDPR. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 70.

⁴⁵⁶ Viz k tomu blíže: Nulíček, M., Donát, J., Nonnemann, F., Lichnovský, B., Tomíšek, J. GDPR. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 70.

⁴⁵⁷ Ve smyslu bodu 20 recitálu nařízení GDPR provozovna předpokládá účinný a skutečný výkon činnosti prostřednictvím stálého zařízení. Právní forma této provozovny, ať již jde o pobočku, nebo dceřinou společnost s právní subjektivitou, není v tomto ohledu rozhodujícím faktorem.

⁴⁵⁸ In: Nulíček, M., Donát, J., Nonnemann, F., Lichnovský, B., Tomíšek, J. GDPR. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 73.

institucionálního zabezpečení, čímž má být vyjádřeno to, že v zemích EU platí stejně vysoký standard právního rámce ochrany osobních údajů při jejich zpracování a není tak nutné dodatečně zajišťovat jejich institucionální bezpečnost. K samotnému předání jinému správci musí mít správce právní důvod, jelikož i předání je jednou z činností zpracování či lze osobní údaje předat zpracovateli. Pro použití zpracovatele v rámci EU nejsou kladeny žádné překážky, kromě čl. 28 nařízení GDPR, který upravuje vztah správce a zpracovatele, jehož podmínky je nutné dodržet i při zajištění zpracovatele z jiného členského státu EU.

Právní důvod musí mít správce i tehdy, pokud předává osobní údaje do země mimo EU (nebo pokud předává osobní údaje zpracovateli), kdy ještě navíc musí být splněny podmínky pro předání osobních údajů i z hlediska jejich institucionálního zabezpečení. Právní důvody ke zpracování osobních údajů jsou dány v čl. 6 odst. 1 pro osobní údaje, pro zvláštní kategorii osobních údajů jsou právní důvody stanoveny v čl. 9 nařízení GDPR. Nařízení GDPR upravuje ještě další okruhy právních důvodů, jež jsou aplikovatelné právě v případech předávání údajů do třetích zemí.

Nařízení GDPR vymezuje stejně jako ZOOÚ různé režimy předávání osobních údajů do třetích států, neboť v rámci EU je svoboda pohybu osobních údajů zaručena v rámci EU (čl. 1 odst. 3 nařízení GDPR). Právní úprava GDPR předvídá následující režimy: (i) **volné předání**, pokud jsou poskytnuty vhodné záruky (čl. 46 odst. 2 a 3, čl. 47 nařízení GDPR), (ii) **na základě mezinárodní smlouvy**, která omezování pohybu osobních údajů zakazuje **nebo na základě rozhodnutí Komise** (viz čl. 45 nařízení GDPR), že daná země poskytuje adekvátní úroveň ochrany v podobě vhodných záruk, a (iii) **povolovací režim** na základě předchozího souhlasu ÚOOÚ, nebo pokud je dán některý z důvodů pro předání (viz čl. 49 nařízení GDPR). Mezi vhodné záruky se i ve smyslu nařízení GDPR řadí standardní smluvní doložky a závazná podniková pravidla (čl. 47 nařízení GDPR).

Nelze opomenout, že nařízení GDPR bude platit navíc i na Islandu, Norsku a Lichtenštejnsku, tudíž i na tyto země je nutné pohlížet v tomto kontextu jako na součást EU. Zajímavou otázkou je působnost nařízení ve Velké Británii v souvislosti s vystoupením Velké Británie z EU, kdy Velká Británie deklarovala, že nařízení GDPR bude součástí jejího právního řádu. Pokud skutečně dojde k vystoupení Velké Británie z EU a nařízení GDPR by se nestalo součástí jejího právního řádu, muselo by se na Velkou Británii nahlížet jako na třetí zemi. Není však vyloučeno, že by bylo Komisí rozhodnuto o tom, že Velká Británie poskytuje adekvátní úroveň ochrany osobních údajů.

Ochrana osobních údajů a soukromí se v oblasti zaměstnávání může dostat do střetu s jinými právy, kterými jsou například právo na ochranu majetku zaměstnavatele či zákazníka nebo zájem na kontrole výkonu a efektivity práce. Z hlediska pracovněprávních vztahů je v tomto směru významný bod 155 recitálu nařízení GDPR a čl. 88 nařízení GDPR. Podle čl. 88 nařízení GDPR mohou členské státy právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů zaměstnanců v souvislosti se zaměstnáním, zejména za účelem jejich náboru, plnění pracovní smlouvy včetně plnění povinností stanovených zákonem nebo kolektivními smlouvami, řízení, plánování a organizace práce, za účelem zajištění rovnosti a rozmanitosti na pracovišti, zdraví a bezpečnosti na pracovišti, ochrany majetku zaměstnavatele nebo majetku zákazníka, dále za účelem individuálního a kolektivního výkonu a požívání práv a výhod spojených se zaměstnáním a za účelem ukončení zaměstnaneckého poměru. Tato pravidla mají zahrnovat vhodná opatření zajišťující ochranu lidské důstojnosti, oprávněných zájmů a základních práv zaměstnanců (subjektů údajů).

Na níže uvedeném případě si dovoluji ilustrovat otázku, které je třeba zodpovědět v souvislosti s předáváním osobních údajů do zahraničí. Jak již bylo výše naznačeno, pro zpracování osobních údajů je klíčovým jeho právní důvod, neboť od něj se odvíjí i rozsah práv, které v dané situaci mají subjekty údajů. Nejprve tak bude třeba roztrždit osobní údaje zaměstnanců zpracovávané správcem (zaměstnavatelem) podle jednotlivých právních důvodů k jejich zpracování.

Lze předpokládat, že řadu údajů bude správce zpracovávat na základě plnění své zákonné povinnosti (čl. 6 odst. 1 písm. c) nařízení GDPR). Zaměstnavatel však za účelem ochrany svého majetku může zpracovávat rovněž osobní údaje zaměstnance sloužící k jeho identifikaci při vstupu do objektu zaměstnavatele jako např. jeho biometrické údaje (tj. údaje náležejícího do zvláštní kategorie osobních údajů), k čemuž bude zaměstnavatel potřebovat výslovný souhlas zaměstnance ve smyslu čl. 9 odst. 2 písm. a) nařízení GDPR. Další situací může například být případ, kdy zaměstnavatel zajišťuje svým zaměstnancům včetně jejich rodin ubytování v podobě např. nájmu bytu nebo zprostředkovává služby telefonního operátora, přičemž rovněž zpracovává jejich osobní údaje, tentokrát však nikoliv z titulu plnění zákonné povinnosti, ale z titulu plnění smlouvy (čl. 6 odst. 1 písm. b) nařízení GDPR). Některé údaje ze zvláštní kategorie osobních údajů zaměstnavatel zpracovává bez souhlasu zaměstnance, jsou jimi opět případy plnění zákonné povinnosti (čl. 9 odst. 2 písm. b) nařízení GDPR), jde například o situaci předávání osobních údajů

zaměstnavatelem zdravotní pojišťovně dle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.⁴⁵⁹

Dlužno upozornit, že i pokud má zaměstnavatel některý z výše uvedených právních důvodů zpracování osobních údajů, nelze předpokládat, že by právní tituly „plnění zákonných povinností“, „plnění smlouvy“ v sobě automaticky implikovaly předávání těchto údajů do zahraničí, a to např. i v rámci EU, je proto nutné, aby subjekt údajů byl informován a poučen a vyslovil svůj souhlas s tím, že dané osobní údaje budou zpracovávány v daném rozsahu v zahraničí, např. u mateřské společnosti. V opačném případě, by totiž nebyl dán právní titul pro zpracovávání těchto údajů a zpracování osobních údajů by postrádalo zákonnost (čl. 6 odst. 1 nařízení GDPR).

V praxi se řeší především rozsah předávaných osobních údajů, kdy jsou mnohdy dceřiné společnosti nuceny svými mateřskými společnostmi předávat či zpřístupňovat velké množství osobních údajů zaměstnanců, které dceřiné společnosti z pozice správce zpracovávají pro pracovněprávní účely. Pokud dceřiná společnost (správce) zpřístupňuje mateřské společnosti neomezený přístup do personálního systému, aniž by k tomu měla nějaký důvod, dochází tak k porušení zásady minimalizace osobních údajů ve smyslu čl. 25 odst. 2 nařízení GDPR. Dceřiná společnost v postavení správce osobních údajů plně odpovídá za zpracování osobních údajů a nelze tak považovat za polehčující okolnost to, že byla nucena mateřskou společností k tomu, aby jí volně zpřístupňovala všechny osobní údaje o zaměstnancích. Pokud by tedy zahraniční mateřská společnost požadovala po své dceřiné společnosti např. uvedení rodných čísel svých zaměstnanců, bylo by třeba požádat o informaci, za jakým účelem a z jakého důvodu tyto údaje hodlá mateřská společnost zpracovávat, případně poskytnutí takových informací odmítnout. Ve vztahu k zaměstnancům by potom předávání osobních údajů do zahraničí mělo být kryto souhlasem zaměstnance.

Problematickým však může být i určení, v jaké pozici se mateřská společnost vůči zaměstnavateli – dceřiné společnosti nachází, zda vystupuje mateřská společnost jako správce, či jako zpracovatel osobních údajů zaměstnanců zaměstnavatele – dceřiné společnosti. Mateřská společnost může vystupovat v pozici zpracovatele, pokud poskytuje dceřiné společnosti hardware pro běh personálního systému. Mateřská společnost však

⁴⁵⁹ Nulíček, M., Donát, J., Nonnemann, F., Lichnovský, B., Tomíšek, J. GDPR. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 165.

může vedle výše uvedeného vystupovat ale i v roli správce, pokud jsou jí osobní údaje předávány pro její účely, např. problematiku řízení lidských zdrojů.⁴⁶⁰

Lze uzavřít, že i v tomto případě je vhodné k dalšímu zpracování poskytnou mateřské společnosti anonymizované údaje, je-li to možné, neboť ty jsou z působnosti nařízení GDPR vyňaty (bod (26) recitálu nařízení GDPR).

⁴⁶⁰ Žurek, J. Praktický průvodce GDPR. Nakladatelství ANAG, 2017, s. 154.

Závěr

Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem lze chápat jako odezvu na potřebu vypořádat se v právní rovině s migrací pracovníků v souvislosti s výkonem závislé práce. Úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích je v této práci doplněna o rozměr práva sociálního zabezpečení a ochrany osobních údajů, a to především z důvodu, že pracovní činnost zaměstnance je v řadě případů předpokladem pro další plnění v rámci práva sociálního zabezpečení a práva na ochranu osobních údajů. Tato práce vychází z historické geneze právní úpravy mezinárodního prvku ve zkoumaných právních oblastech, na níž je patrný odklon od původního teritoriálního přístupu ve prospěch úpravy zohledňující možnost určení rozhodného práva na základě kolizních či přímých norem. Nadto lze pozorovat trend rozšiřování působnosti unijní úpravy i mimo území EU, resp. rozšíření poskytovaného standardu práv i na migrující pracovníky ze třetích zemí (srov. čl. 2 nařízení Řím I, čl. 21 odst. 2 nařízení Brusel I bis, nařízení č. 1231/2010, nařízení GDPR). Ať již jde o úpravu unijní, vnitrostátní či mezinárodní jsou zde patrné společné rysy vlastní všem těmto právním prostředím.

V souvislosti s migrací pracovníků je třeba si uvědomit, že evropský region podléhá ve všech třech zkoumaných právních oborech více či méně sjednocené právní úpravě vytvořené EU, zatímco vztahy se třetími zeměmi bývají obecně upraveny instrumenty mezinárodního práva veřejného a nevykazují tak takovou míru sjednocení. Těžiště této práce představuje unijní úprava. Unijní úprava jakožto právní úprava *sui generis* představuje ve srovnání s ostatními právními systémy velmi propracovaný komplex právní úpravy doplněný bohatou judikaturou. Tato propracovanost je velmi dobře viditelná například na diferenciaci pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem vzhledem k délce jejich trvání, a to na krátkodobá (přechodná) vyslání zaměstnance a na dlouhodobý výkon práce v zahraničí. Tyto skutečnosti mají vliv na určení příslušné právní úpravy, resp. určení rozhodného práva. V těchto případech by se proto rozhodovalo, zda by šlo o národní předpisy implementující směrnici o vysílání pracovníků⁴⁶¹ (pro krátkodobá vyslání), nebo o nařízení Řím I (v případě dlouhodobějšího výkonu práce v zahraničí).

⁴⁶¹ Směrnice o vysílání pracovníků jakožto akt sekundárního práva, který není přímo závazný, neprovádí výběr práva v pravém slova smyslu, ale vymezuje pouze skupinu imperativních norem státu, ve kterém vyslaný pracovník vykonává práci, a které se uplatní jakožto minimální standard dané úpravy.

Disertační práce ve svém úvodu stanovila za svůj cíl (i) extrahovat obecná pravidla, na nichž spočívá zkoumaná právní úprava, (ii) upozornit na výkladové obtíže a (iii) zamyslet se nad možnými změnami *de lege ferenda*. Pro nalezení odpovědí na výše uvedené otázky byly využity především interpretační metody historického, gramatického, teleologického a systematického výkladu jak historické, tak pozitivní právní úpravy.

Extrahovat základní pravidla společná všem zkoumaným právním oborům je o to složitější, pokud je zohledněno jejich další vnitřní členění. Aby byl zkoumaný komplex právních norem funkční a zajišťoval zamýšlený standard nároků, musí být vnitřně propojený, z tohoto důvodu je třeba zachovávat shodnou terminologii a strukturovat dané normy v podobě stejných hraničních určovatelů. Lze přisvědčit, že zkoumaná právní úprava tyto vlastnosti vykazuje, stejně jako lze kladně hodnotit způsob provedené právní regulace ve formě nařízení, které již nepředpokládá další implementaci na národní úrovni, a kombinaci kolizních a přímých norem, která se jeví jako životaschopná a zároveň dostatečně flexibilní ve vztahu k plynutí času.

Na vztahu mezi pracovním právem a právem sociálního zabezpečení na unijní úrovni lze ilustrovat jejich provázanost, ač jsou tato dvě právní odvětví vedena v rámci národních úprav jako samostatná, z důvodu jejich propojenosti bývají na poli unijního práva spojována v sociální právo. Nejlépe lze snahu normotvůrců chránit práva migrujících pracovníků přiblížit na příkladu vybraných ustanovení SFEU, kdy volný pohyb pracovníků ve smyslu čl. 45 SFEU zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky⁴⁶². Zrcadlovým ustanovením k čl. 45 SFEU je pro oblast sociálního zabezpečení čl. 48 SFEU. Obor ochrany osobních údajů zůstává ve srovnání s oborem pracovního práva a práva sociálního zabezpečení samostatný a zkoumaná výšeč právních vztahů vztahujících se k výkonu závislé práce s mezinárodním prvkem není v úpravě nijak speciálně vyčleněna a nepodléhá tak ani podobné struktuře právní úpravy jako normy pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Volný pohyb osobních údajů je garantován v ustanovení čl. 16 SFEU, kdy se EU zavazuje přijmout pravidla o ochraně

⁴⁶² Stávající členské státy EU byly na základě primárních pramenů práva oprávněny omezit na přechodnou dobu přístup pracovníků z nových členských států na jejich trh práce. V případě přistoupení ČR (ke dni 01.05.2004) tohoto postupu využily Rakousko a Německo a otevřely ČR svůj trh práce v plném rozsahu až po skončení sedmiletého přechodného období, tj. ke dni 30.04.2011.

fyzických osob při zpracovávání osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty EU a členskými státy při výkonu činností spadajících do oblasti působnosti práva EU.

S ohledem na genezi a legislativní přístup těchto jednotlivých právních oborů optikou pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem lze dovodit následující závěry. Pro účely posuzování právních vztahů v evropském regionu je klíčová unijní úprava. *Oblast pracovněprávních vztahů* je kodifikována na základě kolizních norem nařízení Řím I, Řím II a Brusel I bis, které unifikují způsob určení rozhodného práva na základě vzájemně se doplňující soustavy hraničních určovatelů. Pro *oblast práva sociálního zabezpečení* byla zvolena z důvodu výrazných rozdílů v národních systémech sociálního zabezpečení metoda koordinace, která na základě hraničních určovatelů uvedených zejména v čl. 11-16 nařízení č. 883/2004 určuje rozhodné právo, dlužno podotknout, že jejich struktura se ne zcela kryje s úpravou obsaženou v nařízení Řím I, což lze ale odůvodnit potřebami systému sociálního zabezpečení, případně specifiky vykonávané práce. *Oblast ochrany osobních údajů* je v unijním prostředí harmonizována prostřednictvím směrnice č. 95/46/ES, kterou nahradí od 25.05.2018 unifikovaná úprava ochrany osobních údajů v podobě nařízení GDPR, která se svou povahou přibližuje charakteru přímé normy. Ve smyslu mezinárodního práva soukromého lze oddělit pracovní právo jakožto obor soukromého práva od práva sociálního zabezpečení a práva na ochranu osobních údajů, neboť obě právní odvětví představují obory veřejného práva a nejsou regulována v rámci oboru mezinárodního práva soukromého.

Za účelem vytyčení základních pravidel ve zkoumané právní problematice je vhodné vyjít z pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem, které tvoří těžiště této práce a jsou výchozí pro „nabalující se“ zkoumané právní vztahy. Předně je třeba si uvědomit, že pojmy užívané v tuzemské právní úpravě se nemusí vždy překrývat s výkladem pojmu na unijní úrovni⁴⁶³. Pracovněprávní vztahy jakožto součást soukromoprávních vztahů jsou především vedeny *zásadou autonomie vůle*, která se v této právní úpravě především projevuje v podobě možnosti volby práva (srov. čl. 3, resp. 8 nařízení Řím I, čl. 14 nařízení Řím II, čl. 25 Brusel I bis). Na druhou stranu není možné

⁴⁶³ Toto lze demonstrovat na pojmu individuálního pracovního vztahu, či na pojmu pracovníka, či pobočky, k jejichž obsahu se SDEU opakovaně vyjádřil (srov. *Conley King v. The Sash Window Workshop Ltd.*, (C-214/16), *Dita Danosa v. LKB Lizings SIA* (C-232/09), *Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg* (C-66/85), *Jan Voogsgeerd vs. Navimer SA* (C-384/10)). Při vědomí velmi křehké právní kvalifikace jednotlivých pojmů se unijní úprava přiklání rovněž k odkazu na výklad pojmu dle *lex fori*, s ohledem, že právě tento soud bude celou záležitost rozhodovat (srov. čl. 9 nařízení Řím II).

přístupovat k volbě práva v neomezeném rozsahu, s ohledem na *zásadu ochrany slabší smluvní strany*,⁴⁶⁴ která se projevuje jak ve výstavbě jednotlivých hmotněprávních kolizních norem, stejně tak např. v úpravě soudní příslušnosti. Zásada ochrany slabší smluvní strany má v pracovněprávních vztazích s mezinárodním prvkem různé podoby.

Pokud je učiněna volba práva, spočívá ochrana slabší smluvní strany v požadavku povolání kogentní ustanovení jiného právního řádu, kterých by v případě neexistence volby práva bylo použito (srov. čl. 8 odst. 1 věta druhá nařízení Řím I, čl. 14 odst. 2, 3 nařízení Řím II). Ať již je rozhodné právo určeno na základě volby práva, nebo na základě náhradních hraničních určovatелů lze nalézt projev ochrany slabší smluvní strany rovněž v podobě povolání nutně použitelných norem, případně výhrady veřejného pořádku, tyto normy však svým účelem překračují ochranu zájmů jednotlivých pracovníků ve prospěch ochrany veřejných zájmů, zejména v podobě politického, společenského a hospodářského uspořádání, nebo státních zájmů.

Dalším projevem zásady ochrany slabší smluvní strany je *zásada jednotného statutu*, resp. snaha vyhnout se *štěpení smluvního statutu*. Tato zásada je patrná z ust. čl. 8 ve spojení s čl. 12 nařízení Řím I, dále pak v čl. 15 nařízení Řím II. Průlom do této zásady lze shledat v požadavku povolání kogentní úpravy státu, jehož právo by bylo povoláno v případě neexistence volby práva, což je z hlediska proporcionálního přístupu k ochraně práv zaměstnance připuštěno. V souvislosti s určením rozhodného práva v případě krátkodobého vyslání bývá posuzováno hledisko výhodnosti právní úpravy pro vyslaného zaměstnance. Nicméně ani v tomto případě nelze přisvědčit postupu, kdy by se zaměstnanec v případě rozdílného standardu dotčených právních řádů dovolával výlučně pro něj příznivější právní regulace (tzv. *rozinková teorie*), což by ve svém důsledku vedlo k absurdním závěrům v podobě kumulace výlučně pro zaměstnance výhodnějších ustanovení, ačkoliv je každý právní řád koncipován jako kombinace ustanovení, jejichž příznivější díkce v jednom směru je vyvážena určitými znevýhodněními v jiném směru.

Pro určení rozhodného práva je klíčovým náhradní hraniční určovatel, není-li provedena volba práva. Podoba hraničního určovatele se postupem času vyvinula z jednotného hraničního určovatele (např. § 46 bod 4 ZMaMPS) v soustavu na sebe navazujících náhradních hraničních určovatелů (srov. čl. 8 nařízení Řím I, čl. 9 nařízení Řím II). Za tradičního hraničního určovatele považuje jak národní úprava, tak unijní

⁴⁶⁴ Výjimku z tohoto pravidla představuje úprava kolizních pravidel pro určení rozhodného práva u kolektivních smluv, u nichž se ochrana slabší smluvní strany nevyskytuje (srov. čl. 4 odst. 4 nařízení Řím I).

úprava v individuálních pracovněprávních vztazích *lex loci laboris*, případně doplněný o *lex filiae a korektiv práva nejužšího spojení*, ve vztahu ke kolektivním smlouvám si lze jako výchozí hraniční určovatel představit právo nejužšího spojení (čl. 4 odst. 4 nařízení Řím I), v případě vzniku škody v důsledku protestní akce v kolektivním vyjednávání je hraničním určovatelem *lex loci delicti commissi*. V oblasti procesních otázek je rozhodné právo určováno na základě hraničního určovatele v podobě *bydliště, resp. domicilu žalovaného*, přičemž i zde je patrná ochrana slabší smluvní strany v podobě širších oprávnění při výběru soudní příslušnosti, kdy může pracovník-žalobce žalovat svého zaměstnavatele i v místě svého bydliště, případně podle sídla pobočky, zastoupení nebo jiné provozovny zaměstnavatele, nemá-li tento sídlo na území EU (srov. čl. 20 -23 nařízení Brusel I bis). Bez povšimnutí nelze ponechat ani skutečnost, že mezi hraničními určovateli těchto právních vztahů nelze nalézt hraničního určovatele státní příslušnosti, a to ani ve vztazích mimo unijní úpravu, kde je tento hraniční určovatel výslovně vyloučen z důvodu nediskriminace při zajištění tržních svobod EU. Tuto skutečnost lze ale na druhou stranu snadno odůvodnit tím, že hledisko státní příslušnosti pracovníka nemůže nikdy představovat právo, které by vykazovalo nejužší spojení s vykonávanou prací, jakou lze shledat např. u *lex loci laboris*.

Tato práce se zaměřuje na přítomnost mezinárodního prvku v různých prvcích a skutečnostech souvisejících s pracovněprávním vztahem⁴⁶⁵ a zjišťuje, jaký důsledek má jeho existence na určení rozhodného práva. Práce je zpracována komplexně, kdy vedle hmotněprávní úpravy je zkoumán rovněž její procesní protějšek. Autorka v této práci zkoumá určení rozhodného práva v různých fázích trvání pracovněprávního vztahu, aby na základě zjištěných závěrů mohla potvrdit preferenci právní úpravy udržet jednotný smluvní statut ve všech fázích trvání pracovněprávního vztahu. Autorka se v této práci dále zabývá nejen kolizními otázkami určení rozhodného práva v pracovněprávních vztazích, ale upozorňuje i na věcné normy pracovního práva s mezinárodním prvkem, které se objevují v tuzemské právní úpravě a dále se zaměřuje i na problematiku následné aplikace české právní úpravy, resp. hledání hranice mezi kogentními a nutně použitelnými normami v české úpravě pracovního práva, pokud by byly tyto normy povolány vedle rozhodného práva, čímž překračuje obvyklý rámec výkladu mezinárodního práva soukromého.

⁴⁶⁵ Např. mezinárodní prvek v subjektu, obsahu či charakteru právního vztahu, případně při vzniku, porušení, zániku a sukcesi právního vztahu.

V rámci případových studií nejsou zpracovány otázky jen ve vztahu k individuálním pracovněprávním vztahům, ale také ve vztahu ke kolektivnímu pracovnímu právu, kdy jsou řešeny spíše teoretické otázky užití kolektivní smlouvy jako určovatele rozhodného práva. Tato práce se snaží nalézt odpovědi na otázky, jak se vypořádat s přítomností mezinárodního prvku například při školení BOZP, v souvislosti s pracovnělékařskými prohlídkami, či s požadavkem mlčenlivosti v pracovněprávním vztahu s mezinárodním prvkem. Pozornost je věnována i stále velmi aktuální otázce aplikace zahraniční právní úpravy o minimální mzdě (*MiLoG, loi Macron*) na české zaměstnance vykonávající přechodně závislou práci v zahraničí. Obecně lze shrnout, že většina norem českého právního řádu jsou svojí povahou spíše kogentními ustanoveními ve smyslu čl. 8 odst. 1 věty druhé nařízení Řím I a pouze některá ustanovení mohou naplnit charakteristiku nutně použitelných norem, přičemž jako vodítko pro určení, zda se jedná o nutně použitelnou normu lze použít § 319, či § 363 ZP.

Nelze opomenout ani kapitoly věnované právu sociálního zabezpečení a právu na ochranu osobních údajů, které mají dokreslit zkoumanou problematiku. Rovněž zde je patrný zájem o ochranu slabší smluvní strany ať již v podobě zachování nároků a exportability dávek sociálního zabezpečení či zajištění shodné garance práv na ochranu osobních údajů, resp. nastavení shodných záruk v případě předávání osobních údajů do zahraničí. Z hlediska ochrany osobních údajů je věnována zvláštní pozornost případům předávání těchto osobních údajů v rámci koncernu, problematice cloud computing a otázkám spojeným se zpracováním osobních údajů pro subjekty sídlící v EU mimo EU, kdy je zřejmá extraterritoriální působnost, avšak chybí postup provádění kontrol dodržování práv. Práce se rovněž zamýšlí nad možností, jak se vyhnout působnosti nařízení GDPR tím, že dojde k anonymizaci zpracovávaných údajů, je-li takový postup v daném případě možný.

Z hlediska možných úprav *de lege ferenda* je třeba si uvědomit, že unijní nařízení Řím I, Řím II a Brusel I bis nejsou z hlediska svého obsahu první úpravou svého druhu, ale že jejich úprava ve zkoumaném rozsahu více či méně vychází z předchozích pramenů práva, jakými byla Římská a Bruselská úmluva, proto v úpravě aktuálních nařízení nelze příliš předpokládat nějaké úpravy *de lege ferenda*, neboť jde o ustálený systém právních norem doplněný o bohatou judikaturu SDEU, která překlenula mezery v právní úpravě. Odborná veřejnost někdy vyčítá této právní úpravě, že nedostatečně reflektuje případy specifického výkonu závislé práce s mezinárodním prvkem u domácích pracovníků, pracovníků vykonávajících závislou práci na území mimo jurisdikci nějakého státu,

případně u pracovníků v dopravě, kteří nemají trvalé místo výkonu práce. Ve své podstatě jde však pouze o velmi specifickou oblast právních vztahů, jejíž právní úpravu lze dovodit jednak z judikatury, či z kaskádové úpravy čl. 8 nařízení Řím I. Jak vyplývá z pozitivní úpravy lze předpokládat směrem do budoucna revizi směrnice o vysílání pracovníků, kde bude třeba čelit požadavkům některých členských států EU o zavedení srovnatelné odměny za vykonávanou práci na jejich území i pro vyslané pracovníky z jiných států EU, kdy tato debata byla spuštěna mimo jiné v souvislosti se zaváděním národních úprav o minimální mzdě jako je např. *MiLoG*, či *loi Macron*, dále se bude třeba vypořádat s působností revidované verze směrnice o vysílání pracovníků ve vztahu k pracovníkům v dopravě.

Podobnou historii jako nařízení Řím I a Brusel I bis mají koordinační nařízení č. 883/2004 a č. 987/2009, která nahradila předchozí právní úpravu, lze je proto ve své podobě považovat za relativně konsolidovaný pramen práva, kdy je řada pravidel dotvářena judikaturou SDEU. Z pohledu ochrany osobních údajů je zde však situace odlišná, v této oblasti byl přijat nový předpis sjednocující napříč EU právní úpravu ochrany osobních údajů, životaschopnost jednotlivých ustanovení musí z tohoto důvodu prověřit aplikační praxe, lze však předpokládat, že řada ustanovení bude upřesňována prostřednictvím výkladových stanovisek WP29 a na základě adaptačních zákonů v rámci jednotlivých národních úprav. Již nyní lze ale s ohledem na zkoumanou problematiku předpokládat, že bude třeba upřesnit postup kontroly dodržování pravidel zpracování osobních údajů mimo EU, resp. určit subjekt za toto zpracování odpovědný, kdy lze předpokládat, že tímto subjektem bude správce těchto údajů sídlící v EU.

Pokud zůstaneme u (relativně) nově přijatých právních úprav, je jistě na místě vzpomenout ZMPS a jeho úpravu vztahující se k pracovněprávním vztahům (§ 88 a § 89 ZMPS). V tomto směru by bylo možné nalézt jistý prostor pro revizi těchto ustanovení *de lege ferenda*. S ohledem na skutečnost, že pracovněprávní vztahy upravuje z kolizního hlediska v dostatečné míře čl. 8 nařízení Řím I, resp. čl. 6 Římské úmluvy, jsou normy obsažené v §§ 88 a 89 ZMPS koncipovány jako komplementární úprava. Pro srovnání s úpravou § 16 ZMPS 1963 je citovaná úprava §§ 88 a 89 ZMPS podstatně užší.

Na tuto úpravu se nabízí dvojí pohled jednak optikou unijní úpravy, jednak ve vztahu k úpravě vůči třetím státům. Pokud český zákonodárce z nějakého důvodu vyčlenil úpravu pracovněprávních vztahů založených jinak než smlouvou do ust. § 89 ZMPS, lze usuzovat, že vycházel z předpokladu, že se na tyto právní vztahy založené jmenováním ustanovení čl. 8 Řím I nevztahuje. S tímto závěrem se však dle mého názoru a na základě zjištění učiněných v této práci nelze ztotožnit. Lze proto předpokládat, že by nebyla tato

úprava využita vzhledem k přednosti ustanovení nařízení Řím I. Naproti tomu v případě aplikace kolizních norem vůči třetím zemím může úprava ust. §§ 88 a 89 ZMPS vyvolat výkladové obtíže a mezery v právu. V těchto případech pak chybí základní pravidlo pro určení rozhodného práva v individuálních pracovněprávních vztazích, jako bylo např. v § 16 ZMPS 1963. Jako nejvhodnější postup se v těchto případech jeví aplikace obecného kolizního pravidla pro smlouvy dle § 87 ZMPS.

Nadto dle ustanovení § 123 odst. 1 ZMPS se má úprava ZMPS použít i pro právní poměry vzniklé přede dnem nabytí jeho účinnosti, jestliže jsou trvalé a dlouhodobé povahy a dochází v nich k opětovným a trvajícím jednáním účastníků a skutečnostem pro ně významným po dni nabytí účinnosti ZMPS. V tomto směru lze předpokládat, že takovým trvajícím právním vztahem je i pracovněprávní vztah. S ohledem na výše uvedené možné obtíže, se nabízí otázka, zda neměla být úprava pracovněprávních vztahů zpracována komplexně při vědomí, že takovou právní úpravu v rámci unijní úpravy vyloučí aplikace nařízení Řím I, avšak ve vztahu k třetím státům by byla tato úprava kompletní, neboť je teoreticky možné, že by úprava ZMPS byla povolána i na právní vztahy uzavřené před rozhodným datem pro uplatnění Římské úmluvy, tj. 01.07.2006.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použité literatury

- Bartík, V., Janečková, E. Ochrana osobních údajů v aplikační praxi (vybrané problémy). 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2016, ISBN 978-80-7552-141-5
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 5. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, ISBN 978-80-7400-405-6
- Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, ISBN: 978-80-7400-283-0
- Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, ISBN: 978-80-7400-290-8
- Bělohlávek, A. J. Římská úmluva a Nařízení Řím I: komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého. Díl 1. Praha: C.H. Beck, 2009, ISBN 978-80-7400-176-5
- Bogdan M., Maunsbach U., EU Private International Law: An ECJ Casebook. 2. vydání. Groningen: Europa Law Publishing, 2012
- Boguszak, J., Čapek, K., Gerloch. A.: Teorie práva. Praha: ASPI Publishing, 2004, ISBN 80-7357-030-0
- Bystrický, R. Základy mezinárodního práva soukromého. Praha: Orbis, 1958. Učebnice.
- Deinert, O. Internationales Arbeitsrecht. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, ISBN: ISBN 978-3-16-152403-5
- Gerloch, A. Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 978-80-7380-454-1.
- Hochman, J., Kottbauer A. Zákoník práce. Komentář a předpisy související. 5. aktualizované vydání podle stavu k 01.04.2005, Linde Praha a.s. – Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2005, ISBN 80-7201-539-7
- Kadlecová, T. Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, ISBN 978-80-7478-341-8
- Koldinská, K., Tomeš, I., Křepelka, F. Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017, ISBN 978-80-7552-701-1
- Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, ISBN: 978-80-7552-286-3

- Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. et al. Mezinárodní právo soukromé. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, ISBN 978-80-7380-550-0
- Morávek, J. Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2013, ISBN 978-80-7478-139-1
- Nulíček, M., Donát, J., Nonnemann, F., Lichnovský, B., Tomíšek, J. GDPR. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, ISBN: 978-80-7598-068-7
- Pauknerová, M. Evropské mezinárodní právo soukromé. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-504-6
- Pavlíček, Václav, a kol. Ústavní právo a státověda, 1. díl, Obecná státověda. Praha: Linde, 1998, ISBN: 80-7201-141-3
- Potočný, M., Ondřej, J. Mezinárodní právo veřejné – Zvláštní část. 6. doplněné a rozšířené vydání. Praha: C.H. Beck, 2011, ISBN 978-80-7400-398-1
- Remien, O. European Private International Law, the European Community and its Emerging Area of Freedom, Security and Justice, Common Market Law Review, (2001)
- Rozehnalová, N., Valdhans, J., Drličková, K., Kyselovská, T. Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I). Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, ISBN 978-80-7478-003-5
- Součková, M. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. Praha: Beck, 1997, ISBN 80-7179-090-7
- Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení, 6. podstatně přepracované a aktualizované vydání, Praha: C. H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-473-5
- Wagnerová E. et al. Listina základních práv a svobod: Komentář - KO2_1993CZ. Systém ASPI
- Žůrek, J. Praktický průvodce GDPR. 1. vyd. Nakladatelství ANAG, 2017, ISBN 9788075540973

Seznam použitých internetových zdrojů

IUS REGALE MONTANORUM ANEB PRÁVO KRÁLOVSKÉ HORNÍKUOV, Vydavatelství a nakladatelství Martin Bartoš – Kuttna, 2000. Dostupný zde: http://www.cms-kh.cz/sites/default/files/books/ius_regale_montanorum.pdf [stav ke dni 08.01.2018].

Lupačová H., Úmluva OSN o právech migrujících pracovníků a právech neregulérních

migrantů. Dostupný zde: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/hlupacova_umluva_osn_2.pdf [stav ke dni 02.02.2018].

International labour standards. A global approach, International global organisation, Firstedition 2002, str. 130 an. Dostupný zde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087692.pdf [stav ke dni 02.02.2018].

Radošovský P., Rozhodné právo v závazkových vztazích z mezinárodního obchodu - kolizní normy obecně (Římská úmluva o právu použitelném na smluvní vztahy), dostupný zde: <https://www.epravo.cz/top/clanky/rozhodne-pravo-v-zavazkovych-vztazich-z-mezinarodniho-obchodu-kolizni-normy-obecne-rimska-umluva-o-pravu-pouzitelnem-na-smluvni-vztahy-22499.html> [stav ke dni 05.02.2018].

International Labour Organization Code of practice on the protection of workers' personal data. Dostupný zde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf [stav ke dni 19.12.2017].

Stanovisko č. 6/2009 - Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů. Dostupný zde: https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2009_6.pdf [stav ke dni 19.12.2017].

Návrh nového (adaptačního) zákona o ochraně osobních údajů; dostupný zde https://apps.odok.cz/veklepdetail?p_p_id=material_WAR_odokkpl&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column1&p_p_col_count=3&material_WAR_odokkpl_pid=KORNAQCDZPW5&tab=detail [stav ke dni 20.12.2017].

Směrnice č. 2014/67/EU, dostupná zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10508> [stav ke dni 17.04.2018].

Předávání osobních údajů do zahraničí, pokyny ÚOOÚ, dostupné zde: <https://www.uouu.cz/predavani-osobnich-udaju-zamestnancu-do-zahranici/ds-1655/p1=1655> [stav ke dni 23.05.2018].

Stanovisko ÚOOÚ č. 2/2010 – Předání osobních údajů do jiných států; dostupné zde: <https://www.uouu.cz/stanovisko%252Dc%252D2%252D2010%252Dpredani%252Dosobnich%252Dudaju%252Ddo%252Djinych%252Dstatu/d-1523/p1%3D1099> [stav ke dni 23.05.2018].

Neplatnost rozhodnutí Komise o tzv. Safe harbor o doporučení ÚOOÚ; dostupné zde: <https://www.uouu.cz/neplatnost-rozhodnuti-komise-o-tzv-safe-harbor-doporuceni-uradu/d-17119/p1=1099> [stav ke dni 23.05.2018].

Závazná podniková pravidla, pokyn ÚOOÚ; dostupné zde: <https://www.uouu.cz/zavazna>

podnikova-pravidla-binding-corporate-rules-jako-nastroj-bezneho-predavani-osobnich-udaju-do-tretich-zemi/ds-1653/p1=1653 [stav ke dni 23.05.2018].

Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, dostupný zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52016PC0128> [stav ke dni 08.08.2017].

Social Rules: Truck drivers' posting by European Commission (Sociální pravidla: Vysílání řidičů kamionů připraveno Evropskou komisí); dostupné zde: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/mobility-factsheet-road-initiatives-posting.pdf> [stav ke dni 08.08.2017].

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí, dostupné zde: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8188/uvod.pdf> [stav ke dni 10.08.2018].

Seznam použité judikatury

a) judikatura SDEU

- C-302/84 A. A. Ten Holder vs. Bestuur van de Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging, SbSD 1986 -01821
- C-154/11 Ahmed Mahamdia vs. Alžírské demokratické a lidové republice
- C-6/90 a C-9/90 Andrea Francovich a Danila Bonifaci a další vs. Italské republice (**Francovich a spol.**), SbSD 1991 I-05357
- C-2/89 Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank vs. M. G. J. Kits van Heijningen, SbSD 1990 I-01755
- C-344/87 Bettray vs. Staats secretaris van Justitie, SbSD 1989 01621
- C- 139/80 Blanckaert & Willems PVBA vs. Luise Trost, SbSD 1981 -00819
- C-214/94 Boukhalfa vs. Spolková republika Německo, SbSD 1996 I-02253
- C-46/93 Brasserie du Pêcheur SA vs. Bundesrepublik Deutschland and The Queen vs. Secretary of State for Transport (**Brasserie du Pecheur**), SbSD 1996 I-01029
- C-352/06 Brigitte Bosmann v Bundesagentur für Arbeit - Familienkasse Aachen, SbSD 2008 I-03827
- C-549/13 Bundesdruckerei GmbH vs. Stadt Dortmund
- C-382/13 C.E. Franzen a další vs. Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

- C-237/78 Caisse régionale d'assurance maladie de Lille vs. Diamante Palermo, SbSD 1979 -02645
- C-214/16 Conley King vs. The Sash Window Workshop Ltd. a Richard Dollar
- C-287/05 D. P. W. Hendrix vs. Raad van Bestuur van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, SbSD 2007 I-06909
- C-167/00 Danmarks Rederiforening, jednající jménem DFDS Torline A/S vs. LO Landsorganisationen i Sverige jednající jménem SEKO Sjöfolk Facket för Service och Kommunikation, SbSD 2007 I-11767
- C -18/02 Danmarks Rederiforening, v zastoupení DFDS Torline A/S vs. LO Landsorganisationen i Sverige, v zastoupení SEKO Sjöfolk Facket för Service och Kommunikation (**Danmarks Rederiforening v. LO**), SbSD 2004 I-01417
- C-66/85 Deborah Lawrie-Blum vs. Land Baden-Württemberg, SbSD 1986 02121
- C-232/09 Dita Danosa vs. LKB Lizings SIA, SbSD 2010 I-11405
- C-341/08 Domnica Petersen vs. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, SbSD 2010 I-00047
- C-341/08 Domnica Petersen vs. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe, SbSD 2010 I-00047
- C - 293/88 E. M. Winter-Lutzins vs. Bestuur van de Sociale Verzekeringsbank, SbSD 1990 I-01623
- C-205/05 Fabien Nemeč vs. Caisse régionale d'assurance maladie du Nord-Est, SbSD 2006 I-10745
- C-6/64 Flaminio Costa vs. E.N.E.L. (**Costa v. Enel**), SbSD 1964/01203
- C-334/00 Fonderie Officine Meccaniche Tacconi SpA vs. Heinrich Wagner Sinto Maschinenfabrik GmbH (HWS) (**Tacconi**), SbSD 2002 I-07357
- C-415/10 Galina Meister vs. Speech Design Carrier Systems GmbH
- C-437/00 Giulia Pugliese v Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio, SbSD 2003 I-03573
- C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), Mario Costeja González
- C-266/85 Hassan Shenavai vs. Klaus Kreischer (**Shenavai vs. Kreischer**), SbSD 1987 00239

- C-29/10 Heiko Koelzsch vs. Lucemburské velkovévodství, SbSD 2011 I-01595
- C-37/00 Herbert Weber vs. Universal Ogden Services Ltd., SbSD 2002 I-02013
- C-396/09 Interedil Srl, v likvidaci, vs. Fallimento Interedil Srl a Intesa Gestione Crediti SpA, SbSD 2011 I-09915
- C-438/05 International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union vs. Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eestize (**Viking**), SbSD 2007 I-10779
- C-443/93 Ioannis Vougioukas vs. Idryma Koinonikon Asfalisseon (IKA)
- C-26/91 Jakob Handte & Co. GmbH vs. Traitements Mécano-chimiques des Surfaces SA (**Handte**), SbSD 1992 I-03967
- C-384/10 Jan Voogsgeerd vs. Navimer SA, SbSD 2011 I-13275
- C-388/09 Joao Filipe de Silva Martins vs. Bank Betriebskrankenkasse – Pflegekasse, SbSD 2011 I-05737
- C-290/00 Johann Franz Duchon vs. Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten, SbSD 2002 I-03567
- C-3/08 Ketty Leyman vs. Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), SbSD 2009 I-09085
- C – 236/88 Komise evropských společenství vs. Francouzské republice, SbSD 1990 I-03163
- C-149/79 Komise Evropských společenství vs. Belgickému království (**Komise proti Belgii**), SbSD 1982 01845
- C-319/06 Komise vs. Lucembursko, SbSD 2008 I-04323
- C-341/05 Laval und Partneri Ltd vs. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan a Svenska Elektrikerförbundet, SbSD 2007 I-11767
- C-152/84 M. H. Marshall vs. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (**Marshall**), SbSD 1986 -00723
- C-399/09 Marie Landtová vs. ČSSZ, SbSD 2011 I-05573
- C-106/89 Marleasing SA vs. La Comercial Internacional de Alimentacion SA (**Marleasing**), SbSD 1990 I-04135
- C-362/14 Maximillian Schrems v. Data Protection Commissioner
- C-106/77 **Ministerstvo financí Itálie vs. Spa Simmenthal (Simmenthal II)**, SbSD 1978 -00629

- C-394/13 Ministerstvo práce a sociálních věcí vs. B.
- C-125/92 Mulox IBC Ltd vs. Hendrick Geels, SbSD 1993 I-04075
- C-26/62 NV Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos vs. Nederlandse administratie der belastingen (**Van Gend en Loos**), SbSD 1963 00003
- C-258/04 Office national de l'emploi vs. Ioannis Ioannidis, SbSD 2005 I-08275
- C-91/92 Paola Faccini Dori vs. Recreb Srl (**Dori**), SbSD 1994 I-03325
- C-383/95 Petrus Wilhelmus Rutten vs. Cross Medical Ltd., SbSD 1997 I-00057
- C-103/06 Philippe Derouin vs. Union pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales de Paris – Région parisienne, SbSD 2008 I-01853
- C-33/88 Pilar Allué a Carmel Mary Coonan vs. Università degli studi di Venezia, SbSD 1989 01591
- C-1/03 Právomoc Společenství uzavřít novou Luganskou úmluvu o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech. Posudek 1/03. (**Luganská úmluva II**), SbSD 2006 I-01145
- C- 51/97 Réunion européenne SA and Others vs. Spliethoff's Bevrachtingskantoor BV and the Master of the vessel Alblasgracht V002, SbSD 1998 I-06511
- C-1/72 Rita Filli vs. Belgie
- C-113/89 Rush Portuguesa Lda vs. Office national d'immigration, SbSD 1990 I-01417
- C-14/83 Sabine von Colson a Elisabeth Kamann vs. Land Nordrhein-Westfalen (**Von Colson a Kamann**), SbSD 1984 01891
- C-396/13 Sähköalojen ammattiliitto ry vs. Elektrobudowa Spolka Akcyjna
- C-25/79 Sanicentral GmbH vs. René Collin, SbSD 1979 -03423
- C-89/91 Sheason Lehmann Hutton vs. Treuhandgesellschaft für Vermögensverwaltung und Beteiligungen mbH. (TVB), SbSD 1993 I-00139
- C-40/72 Schroeder KG vs. Spolková republika Německo (**Schröder**), SbSD 1973 00125
- C-33/78 Somafer SA vs. Saar-Ferngas AG, SbSD 1978 02183

- C-283/81 **Srl CILFIT and Lanificio di Gavardo SpA vs. Ministry of Health (CILFIT)**, SbSD 1982 -03415
- C-101/01 Trestní řízení proti Bodil Lindqvist (**Bodil Lindqvist**), SbSD 2003 I-12971
- C-348/96 Trestní řízení proti Donatelle Calfa, SbSD 1999 I-00011
- C-148/78 Trestní řízení proti Tullio Ratti (**Ratti**), SbSD 1979 01629
- C – 63/06 UAB Profisa vs. Muitinės departamentas prie Lietuvos Respublikos finansu ministerijos, SbSD 2007 I-03239
- C-432/05 Unibet (London) Ltd and Unibet (International) Ltd vs. Justitiekanslern, SbSD 2007 I-02271
- C- 415/93 Union royale belge des sociétés de football association vs. Jean-Marc Bosman (**Bosman**), SbSD 1995 I-04921
- C-73/99 Viktor Movrin vs. Landesversicherungsanstalt Westfalen, SbSD 2000 I-05625
- C-63/76 Vito Inzirillo vs. Caisse d’allocations familiales de l’arrondissement de Lyon, SbSD 1976 02057
- C-172/91 Volker Sonntag vs. Hans Waidmann, Elisabeth Waidmann and Stefan Waidmann (**Sonntag vs. Waidmann**), SbSD 1993 I-01963
- C-611/10 Waldemar Hudzinski v. Agentur für Arbeit Wesel – Familienkasse a Jaroslaw Wawrzyniak vs. Agentur für Arbeit Mönchengladbach – Familienkasse
- C-230/14 Weltimmo s.r.o. v. Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság
- C-144/04 Werner Mangold vs. Rüdiger Helm (Mangold), SbSD 2005 I-09981

b) **vnitrostátní judikatura (ČR)**

nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 1375/07, ze dne 03.03.2009

nález Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 433/98, ze dne 16.01.2001

nález Ústavního soudu ČR sp. zn. IV. ÚS 228/06, ze dne 11.03.2008

rozsudek Nejvyšší soud ČSSR R 26/1987

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 572/98, ze dne 19.04.1999

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, ze dne 08.12.2008

rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1272/2012, ze dne 18. 12. 2012

rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4534/2011, ze dne 19.03.2013

rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 6 Afs 85/2014, ze dne 30.09.2014

Seznam ostatních zdrojů

www.noveaspi.cz

www.beck-online.cz

www.zakonyprolidi.cz

Seznam latinských výrazů

argumentum a contrario	důkaz z opaku
Conventio posteriori derogat conventioni priori.	Pozdější mezinárodní smlouva zrušuje dřívější mezinárodní smlouvu.
Conventio specialis derogat conventioni generali.	Zvláštní mezinárodní smlouva zrušuje obecnou mezinárodní smlouvu.
dare	něco dát
facere	něco konat
lex causae	právo rozhodné pro smlouvu
lex domicilii communis	právo místa obvyklého bydliště
lex electa	právo zvolené účastníky
lex filiae	právo místa sídla provozovny
lex fori	právo místa soudu či úřadu
lex loci actus	právo místo právního jednání
lex loci damni infecti	právo místa vzniku škody
lex loci delicti commissi	právo země, ve které byla nebo má být škoda uskutečněna
lex loci laboris	právo místa výkonu práce
lex posteriori derogat legi priori	Pozdější zákon zrušuje dřívější zákon.
bittere	zdržet se chování
pati	něco strpět

Abstrakt

Ve své disertační práci se autorka věnuje úpravě mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích, která je doplněna o rozměr úpravy práva sociálního zabezpečení a ochrany osobních údajů za účelem vytvoření komplexního pohledu zkoumanou problematiku. Mezinárodní prvek napříč zkoumanými právními úpravami je regulován na unijní úrovni odlišnou metodikou – *harmonizační* (pracovní právo), *koordináční* (právo sociálního zabezpečení) a *unifikační* (ochrana osobních údajů) přístup.

Zásadní roli v úpravě mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích hraje unijní legislativa, jejíž těžiště představují vzájemně komplementární nařízení Řím I, Řím II a Brusel I (bis), dále je upraven mezinárodní prvek v pracovněprávních vztazích v rámci tuzemské právní úpravy. Mezinárodní prvek v právu sociálního zabezpečení je upraven v koordinačních nařízeních č. 883/2004 a č. 957/2009, česká právní úprava v tomto směru neobsahuje vlastní právní úpravu mezinárodního prvku a odkazuje na unijní úpravu. V oblasti ochrany osobních údajů bude harmonizační právní úprava směrnice č. 95/46/ES a ZOOÚ od 25.05.2018 nahrazena unifikační úpravou nařízením GDPR. Unijní úprava představuje stěžejní úpravu disertační práce.

Disertační práce je rozdělena do tří částí. První část se věnuje obecným východiskům mezinárodního práva soukromého, definici použitých pojmů a předkládá čtenáři historický exkurz mapující genezi vývoje mezinárodního prvku ve zkoumaných právních oborech. Druhá část je věnována stěžejní úpravě mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích. Úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích je členěna na (i) individuální pracovní právo, (ii) kolektivní pracovní právo a (iii) zaměstnanost. Úprava mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích je diferencována na hmotnou a procesní část. V rámci hmotněprávní úpravy mezinárodního prvku v pracovněprávních vztazích je posuzována přítomnost mezinárodního prvku ve všech stádiích pracovněprávních vztahů (od vzniku až po skončení pracovněprávních vztahů, resp. trvání vybraných práv i po skončení pracovněprávních vztahů). Třetí část disertační práce je věnována doplňkové úpravě mezinárodního prvku v právu sociálního zabezpečení a v právu na ochranu osobních údajů. V rámci všech částí se autorka zabývá rozhodnutími SDEU a judikaturou vyšších soudů, které ilustrují analyzovanou materii.

Autorka porovnává právní úpravu určení rozhodného práva ve zkoumaných právních oblastech nejen napříč současnou právní úpravou (unijní a vnitrostátní právní úprava), ale i z hlediska obsahových proměn v čase. Disertační práce se dále zamýšlí nad

otázkami aplikace věcných norem pracovního práva s mezinárodním prvkem, které mohou mít svůj význam pro praxi. V rámci kazuistických studií se autorka zabývá např. otázkami přítomnosti mezinárodního prvku při školení BOZP, existencí mezinárodního prvku u pracovnělékařských prohlídek, problematice *MiLoG* a *loi Macron* nebo při zpracování osobních údajů prostřednictvím cloud computing.

Závěr práce je především věnován syntéze obecných pravidel, na nichž spočívá zkoumaná právní úprava, a zamýšlí se nad možnými změnami *de lege ferenda*.

Klíčová slova: pracovněprávní vztahy, mezinárodní prvek, kolizní normy

Abstrakt v anglickém jazyce

In her PhD thesis, the author deals with the legal regulation of the international element in labour relations which is supplemented by the dimension of the regulation of the social security and the protection of personal data in order to create a complex view of the examined issue. The international element within the respective legal branches is regulated at the EU level by a different methodology approach – *harmonization* (labour law), *coordination* (social security law) and *unification* (protection of personal data).

The fundamental role in the regulation of the international element in labour relations is played by EU legislation, especially the Regulations Rome I, Rome II and Brussels I (bis), which is complemented by the legal regulation of the international element in labour law relations within the Czech law system. The international element in social security law is governed by Coordination Regulations Nos. 883/2004 and 957/2009, the Czech legislation does not contain, in this respect, its own legal regulation of an international element and refers to the EU regulation. In the area of personal data protection, the harmonization legislation of Directive No. 95/46/EC and Czech Act No. 101/2000 Coll., on Data Protection, will be replaced as of 25.05.2018 by the GDPR Regulation. The EU regulation represents the fundamental part of the PhD thesis.

The PhD thesis is divided into three parts. The first part deals with general principles of (EU) private international law, explains the definition of used terms and presents to the reader a historical excursion describing the development of the international element in the examined legal branches. The second part is devoted to the regulation of the international element in labour relations. The existence of an international element in labour relations is divided into (i) individual labour law, (ii) collective labour law, and (iii) employment. The existence of the international element in labour relations is also differentiated into the substantive and procedural law. The existence of an international element in all phases of labour relations lifetime (from the beginning to the termination of labour relations or the duration of selected rights even after the termination of labour relations) is assessed in the context of substantive regulation of an international element in labour relations. The third part of the PhD thesis is devoted to the complementary legal regulation of the international element in the social security and protection of personal data. In all parts, the author deals with the CJEU decisions and the jurisprudence of the Czech higher courts which illustrate the analyzed subject matter.

The author compares the legal regulation of the applicable law in the legal areas not only within the current legislation (EU and Czech legislation) but also in terms of content changes over time. The PhD thesis also focuses on the issues of the application of labour provisions with an international element, which may have their importance for practice. In the case studies, the author deals with issues such as the existence of an international element in OSH training, the existence of an international element in occupational health inspections, the *MiLoG* and *loi Macron* issues, or the processing of personal data through cloud computing.

The conclusion of the PhD thesis emphasizes the synthesis of the general rules on which the legal regulation is based, and it contemplates the considerations *de lege ferenda*.

Keywords: labour law relations, international element, rules of conflict