

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra obchodního práva

JUDr. Tereza Kadlecová

**ÚPRAVA MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO
V RÁMCI PRÁVA EU
SE ZAMĚŘENÍM NA OBLAST PRACOVNÍHO PRÁVA**

DISERTAČNÍ PRÁCE

Praha, březen 2013

Školitelka: Prof. JUDr. Monika Pauknerová, CSc., DSc.

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto disertační práci vypracovala samostatně, uvedla jsem v ní veškeré použité informační prameny a literaturu a řádně je citovala. Tato práce rovněž nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

.....

JUDr. Tereza Kadlecová

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych chtěla upřímně poděkovat především mojí školitelce, prof. JUDr. Monice Pauknerové, CSc., DSc., a to za její vstřícnost, trvalou podporu a rady během celého doktorandského studia.

Velmi děkuji za podporu, motivaci a inspiraci i všem mým blízkým, jakož i mým (českým a irským) přátelům.

Konečně děkuji za přátelskou podporu a pochopení pro mé akademické aktivity mé nové kolegyni, JUDr. Nataše Randlové.

ABSTRAKT

Disertační práce se věnuje úpravě mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU, přičemž se cíleně zaměřuje na oblast práva pracovního.

Práce je rozdělena do **čtyř základních částí**, přičemž její těžiště spočívá v části II. a III., které jsou věnovány relevantním obecným otázkám úpravy mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU, resp. konkrétním právním instrumentům v této oblasti. Část I. potom představuje úvod do celé problematiky a nastiňuje cíle a celkový koncept práce, zatímco závěrečná IV. část přináší rekapitulaci, shrnutí a závěry z učiněných poznatků.

Úvodní část v první řadě obsahuje zdůvodnění, proč se předmětem práce stalo právě evropské mezinárodní právo soukromé, resp. ta část jeho regulace, která se dotýká pracovněprávních vztahů. Autorka rovněž vysvětluje svoji motivaci ke zpracování daného tématu (spočívajícím v poměrně netradičním úzkém propojení oborů mezinárodního práva soukromého a pracovního práva), zdůvodňuje přístup, který ke zpracování daného tématu zvolila, a nastiňuje systematiku svojí práce.

Část II., která je věnována zejména obecným aspektům úpravy evropského mezinárodního práva soukromého, se člení do pěti kapitol.

Kapitola první se věnuje vymezení a rozboru klíčových pojmů pro tuto práci, tj. pojmů mezinárodní právo soukromé, pracovní právo, evropské právo soukromé, jakož i evropské mezinárodní právo soukromé, a nastiňuje vzájemné interakce mezi těmito obory.

Účelem **druhé kapitoly** je stručné shrnutí postupného vývoje evropského mezinárodního práva soukromého v kontextu evropské integrace, upozornění na nejvýznamnější milníky tohoto vývoje a především zdůraznění mimořádného významu tohoto oboru. Ten je demonstrován jak na pokračujícím rozvoji příslušných legislativních kompetencí orgánů EU, tak na praktických příkladech.

Třetí kapitola se věnuje tradičním metodám úpravy mezinárodního práva soukromého, tj. metodě přímé a kolizní, a ukazuje na zvláštní implikace využití těchto metod v rámci systému unijního práva. Součástí výkladu je i shrnutí výhod a nevýhod předmětných metod a zamyšlení nad perspektivami jejich dalšího uplatnění v rámci práva EU.

Vztah evropského mezinárodního práva soukromého k národním úpravám je předmětem **čtvrté kapitoly**. Vedle obecné sumarizace klíčových zásad platných pro vztah unijního a národního práva - jako je princip přednosti práva EU, jeho přímá použitelnost a přímý účinek - autorka činí i několik poznámek směrem k úpravě mezinárodního práva soukromého v České republice. Účelem tohoto komentáře je zdůraznění skutečnosti, že vstup ČR do EU znamená pro vývoj českého mezinárodního práva soukromého zásadní mezník, a to v řadě ohledů: ať již jde o další legislativní činnost, aplikaci (původní) vnitrostátní úpravy nebo specifika výkladu příslušných právních předpisů.

V rámci **páté kapitoly** jsou řešeny prameny právní úpravy evropského mezinárodního práva soukromého, a to z pohledu pracovního práva. V první řadě je podán schematický komentář k jednotlivým typům pramenů práva EU, tj. práva primárního, sekundárního a terciálního, a je (rovněž v krátkosti) poukázáno na několik specifických rysů tohoto právního systému. Následně jsou naznačeny principy, které mají význam pro interpretaci kolizních a procesních norem evropského mezinárodního práva soukromého a které jsou obsaženy v rámci zakládacích smluv EU, a je podán výčet nejvýznamnějších směrnic a nařízení. Práce současně poukazuje na nejvýznamnější akty tzv. terciálního práva EU, přestože obecný trend v rámci vývoje forem evropského mezinárodního práva soukromého dospěl k potlačení významu tohoto instrumentu.

Část III. se již věnuje konkrétním instrumentům evropského mezinárodního práva soukromého - s tím, že na všechny relevantní právní úpravy je nahlíženo optikou možných implikací do oblasti pracovního práva. Tato část zahrnuje šest kapitol, přičemž každému relevantnímu instrumentu, resp. ucelené oblasti právních předpisů je věnována samostatná kapitola.

V rámci **kapitoly šesté** je výše naznačeným způsobem rozebíráno nařízení Brusel I, kdy hlavní koncentrace zájmu pochopitelně směřuje k ustanovením týkajícím se příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv a souvisejícím rozhodnutím Soudního dvora. Pozornost je však

věnována i těm aspektům dané procesní úpravy, které pracovněprávní záležitosti neřeší explicitně, nicméně mohou mít (mimo jiné) i pracovněprávní implikace. V závěru kapitoly je provedena komparace aktuální právní úpravy relevantních otázek s obdobnou úpravou obsaženou v Bruselské úmluvě.

Analýza nařízení Řím I z pracovněprávní perspektivy je předmětem **sedmé kapitoly**. Způsob zpracování tohoto instrumentu v zásadě kopíruje výše uvedené pojetí zpracování nařízení Brusel I; zde je přirozeně hlavním předmětem zájmu kolizní úprava individuálních pracovních smluv.

Směrnice o vysílání pracovníků je tématem **osmé kapitoly**. Práce se snaží postihnout zejména účel této úpravy, její vztah k jiným instrumentům a její praktický význam. Zvláštní pozornost je věnována implementaci této směrnice do českého právního řádu.

Devátá kapitola se věnuje nařízení Řím II a systematika zpracování tohoto tématu opět koresponduje se zpracováním komplementárních nástrojů v rámci šesté, resp. sedmé kapitoly. Přestože je kladen důraz především na kolizní úpravu protestní akce v kolektivním vyjednávání, zkoumány jsou i další možnosti aplikace tohoto instrumentu v pracovněprávních záležitostech.

V **kapitole desáté** jsou komentovány některé další úpravy, které se sice pracovněprávní oblasti nedotýkají explicitně, nicméně buď s ní úzce souvisejí, anebo mají jiné relevantní implikace. Jedná se zejména o procesní instrumenty komplementární s nařízením Brusel I, ale i některé jiné, dosud nediskutované předpisy v rámci pracovního práva EU.

Kapitola jedenáctá se obrací zejména k platné české právní úpravě pracovněprávních vztahů s cizím prvkem, která není ani za současné situace zcela irelevantní, nicméně získává nový, specifický rozměr. Stranou nezůstává ani Nový ZMPS, který aktuální právní úpravu v dohledné době nahradí a který s sebou přináší dílčí interpretační problémy.

V **části IV.** – závěrečném shrnutí – práce rekapituluje předchozí výklad, hodnotí právní úpravu, která je předmětem této disertační práce, a zabývá se perspektivami dalšího vývoje předmětné právní úpravy.

ABSTRACT

The dissertation thesis deals with the regulation of the private international law matters within EU law focusing on the area of labour law.¹

The thesis is **divided into four basic parts**, its centrepiece being parts II and III, which are devoted to relevant general issues related to the regulation of international private law within EU law and/or to the specific legal instruments adopted in this area. Part I is an introduction of the topic, while part IV brings a résumé and a summary of findings and conclusions made throughout the thesis.

First of all, **the introductory part** brings about a justification as to why it was European private international law and/or its part concerning labour law relationships that became the subject matter of the thesis. Emphasis is placed upon the purpose of this legal regulation, its basic features as well as its practical importance. Also, the author explains her motivation to address the concerned topic (consisting in a quite unusual interconnection of international private law and labour law), brings about a justification as for the chosen approach to the topic and outlines the systemization of her thesis.

Part II of the thesis, which is devoted primarily to some selected general issues of the legal regulation of European private international law, is divided into five chapters.

The first chapter makes the reader familiar with some definitions and general terms which are important for this thesis (such as private international law, labour law, European private law and European private international law) and points out the mutual interactions between these areas.

The purpose **of the second chapter** is to present a brief summary of the gradual developments of European private international law within the EU integration process as well as of the major milestones of such developments. It also tries to show the extraordinary importance of

¹ The English title of the dissertation thesis is “Regulation of the International Private Law within the EU with a Special Focus on the Area of Labour Law”.

this discipline which is demonstrated both by the continuing development of the respective legislation competences at the EU level and by some practical examples.

The third chapter deals with the standard regulation methods of the international private law regulation (*i.e.* the direct method and the method using the rules of conflict) and shows the special implications related to the application of the above methods within the system of EU law. The thesis also analyses the advantages and disadvantages of the methods as well as their further perspectives in EU legal instruments.

Relations between European private international law and national laws of EU member states are the subject matter of **the fourth chapter**. Besides a general summarization of the key principles applicable for the relationship between community law and national law (the supremacy of EU law, direct applicability, direct effect, *etc.*), attention is paid to special implications in respect of the regulation of private international law in the Czech Republic. The purpose of such commentary is to emphasize that joining the EU was a significant milestone for the development of Czech international private law in terms of further legislation activities, application of (original) national legal regulation as well as interpretation procedures.

The fifth chapter pays particular attention to sources of European private international law from the labour law perspective. Firstly, the author touches upon the individual sources of EU law, *i.e.* primary law, secondary law and supplementary law, and the specific features of this legal system. Further, there are discussed principles which are of importance with respect to the interpretation of the procedural rules and/or rules of conflict of European private international law and which are included in the treaties establishing the EU, and a list of the most important directives and regulations is presented. In addition to this, the thesis deals with the most important legal instruments within the sources of supplementary law, even if the importance of these sources has been somehow diminished due to the recent developments in the respective area.

Part III of the thesis is dedicated to specific instruments of European private international law whereas the respective legal regulations are examined in terms of their possible implications in the

labour law area. This part is divided into six chapters. Generally, each chapter is devoted to each individual relevant instrument and/or to a compact group of legal regulations.

The Brussels I Regulation is the subject matter of **the sixth chapter** and is described in the manner as mentioned above; naturally, particular attention is paid to provisions regulating jurisdiction over individual contracts of employment and related case-law of the Court of Justice. In addition to this, the chapter deals with such aspects of the respective procedural regulation which do not address the labour law matters explicitly but which might have some other labour law implications. At the end of this chapter, there is also a brief comparison between the effective legal regulation of the respective legal matters and the previous regulation of the Brussels Convention.

In **the seventh chapter** the Rome I Regulation from the labour law perspective is analyzed. The approach to this instrument does indeed comply with the approach used with the Brussels I Regulation and it is in this context the author examines the specific conflict rules in the matter of contracts of employment.

The topic of **the eighth chapter** is the Posted Workers Directive. In particular, the thesis tries to highlight the purpose of this regulation, its relationship to the other EU legal instruments as well as its practical implications. Special attention is devoted to the implementation of this directive into Czech law.

The ninth chapter is devoted to Rome II Regulation whereas this instrument is approached in the same manner as the complementary instruments in the sixth and/or seventh chapter. The commentary is focused on the rules of conflict applicable to industrial actions. However, application possibilities of this instrument on some other labour law matters are addressed as well.

Some other legal regulations, which do not relate to the labour law area directly, are commented upon in **the tenth chapter** in respect of their possible labour law impact. This applies for instruments complementary with the Brussels I Regulation as well as some other instruments in the area of European labour law, which have not been discussed in the previous chapters.

The eleventh chapter deals with the Czech legal regulation of labour law relationships with an international element, which is still relevant but has been affected by EU regulation significantly. Also, the new regulation on international private law (which will become effective shortly) is discussed together with some related interpretation problems.

The **final part IV** of the thesis sums up the previous discussion, evaluates the respective legal regulations and outlines the author's view of how these regulations might be developed into the future.

OBSAH

Prohlášení		III
Poděkování		IV
Abstrakt		V
Abstract		VIII
Obsah		XIII
Seznam zkratek		XVII
Část I. Úvod		1
Část II. Obecné otázky úpravy mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU		7
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ		9
1.1	Mezinárodní právo soukromé	9
1.2	Pracovní právo	12
1.3	Evropské právo soukromé	13
1.3.1	<i>Evropské právo soukromé v kontextu pracovního práva</i>	14
1.4	Evropské mezinárodní právo soukromé	17
1.4.1	<i>Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva</i>	20
2. VÝZNAM A VÝVOJ EVROPSKÉHO MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO		22
2.1	Historický exkurs	22
2.2	Z praktického pohledu...	27
3. METODY ÚPRAVY EVROPSKÉHO MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO		29
3.1	Úvod	29
3.2	Metoda kolizní	29
3.3	Metoda přímá	32
3.4	Perspektivy jednotlivých metod úpravy	34
4. VZTAH EVROPSKÉHO MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO K NÁRODNÍM ÚPRAVÁM		36
4.1	Obecná východiska	36

4.2	Několik poznámek směrem k úpravě mezinárodního práva soukromého v ČR	37
5.	PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY – OBECNÝ KOMENTÁŘ	41
5.1	Shrnutí základních pojmů	41
5.2	Evropské mezinárodní právo soukromé v pramenech práva EU	43
5.2.1	<i>Obecné shrnutí</i>	43
5.2.2	<i>Primární právo</i>	43
5.2.3	<i>Sekundární právo</i>	44
5.2.4	<i>Terciální právo</i>	49
	Část III. Pracovní právo v kontextu evropského mezinárodního práva soukromého	51
6.	NAŘÍZENÍ BRUSEL I Z PRACOVNĚPRÁVNÍ PERSPEKTIVY	53
6.1	Základní charakteristika	53
6.2	Vývoj instrumentu	54
6.3	Předmět úpravy	56
6.4	Oblast působnosti	57
6.5	Systematika příslušnosti	61
6.5.1	<i>Obecná pravidla</i>	61
6.5.2	<i>Využití obecných pravidel v pracovněprávních sporech?</i>	62
6.5.3	<i>Mezinárodní příslušnost a příslušnost vnitrostátní</i>	63
6.6	Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy	64
6.6.1	<i>Účel zvláštní úpravy</i>	64
6.6.2	<i>Působnost regulace</i>	65
6.6.3	<i>Kriteria pro určení příslušného soudu</i>	68
6.6.4	<i>Vlastní pravidla příslušnosti</i>	74
6.6.5	<i>Implikace porušení pravidel o příslušnosti</i>	81
6.6.6	<i>Další relevantní ustanovení o příslušnosti</i>	82
6.7	Uznávání a výkon rozhodnutí jiných členských států EU	85
6.7.1	<i>Aplikace nařízení Brusel I</i>	85
6.7.2	<i>Uznávání</i>	86
6.7.3	<i>Výkon</i>	89
6.8	Historický exkurs a pohled do budoucnosti	92

7.	NAŘÍZENÍ ŘÍM I Z PRACOVNĚPRÁVNÍ PERSPEKTIVY	97
7.1	Základní charakteristika	97
7.2	Vývoj instrumentu	98
7.3	Systematika a předmět úpravy	99
7.4	Oblast působnosti	101
7.5	Kolizní úprava pracovní smlouvy	102
	7.5.1 <i>Obecné poznámky</i>	102
	7.5.2 <i>Volba práva</i>	106
	7.5.3 <i>Další kolizní kriteria</i>	108
	7.5.4 <i>Imperativní ustanovení</i>	114
	7.5.5 <i>Veřejný pořádek</i>	115
7.6	Historický exkurs	117
8.	SMĚRNICE O VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ	121
8.1	Účel úpravy a její vztah k jiným nástrojům	121
8.2	Působnost	122
8.3	Definice	122
8.4	Základní princip (kolizní) úpravy	123
8.5	Výjimky	125
8.6	Další nástroje	126
8.7	Implementace	127
9.	NAŘÍZENÍ ŘÍM II Z PRACOVNĚPRÁVNÍ PERSPEKTIVY	131
9.1	Základní charakteristika	131
9.2	Oblast působnosti	131
9.3	Systematika	133
	9.3.1 <i>Civilní delikty</i>	133
	9.3.2 <i>Bezdůvodné obohacení, jednatelství bez příkazu a předsmělní odpovědnost</i>	135
9.4	Kolizní úprava protestní akce v kolektivním vyjednávání	136
10.	DALŠÍ RELEVANTNÍ ÚPRAVY	141
10.1	Obecné shrnutí	141

10.2	Instrumenty komplementární s nařízením Brusel I	141
10.3	Ostatní instrumenty	143
11.	ČESKÁ VNITROSTÁTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA	147
11.1	Význam české vnitrostátní právní úpravy	147
11.2	ZMPS	149
11.3	Nový ZMPS	152
	Část IV. Závěrečné shrnutí	155
	Seznam literatury	161
A.	KNIHY	161
B.	ČLÁNKY/STUDIE/ZPRÁVY	163
C.	WEBOVÉ STRÁNKY	165

SEZNAM ZKRATEK

Brusel I	Nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000 o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech
Brusel IIa	Nařízení Rady (ES) č. 2201/2003 ze dne 27. listopadu 2003 o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech manželských a ve věcech rodičovské zodpovědnosti
Bruselská úmluva	Bruselská úmluva o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech občanských a obchodních ze dne 27. září 1968
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
ES	Evropské společenství (nebo Evropská společenství)
IPRax	Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts
Jenardova zpráva	Zpráva k úmluvě ze dne 27. září 1968 o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech občanských a obchodních, Úř. věst. C 59, 5. března 1979, 1
LPS	zák. č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů
Komise	Evropská komise
Nejvyšší soud či NS	Nejvyšší soud České republiky
Nový ZMPS	zák. č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém
OSŘ	zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

ObčZ	zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
pozn. aut.	poznámka autorky
RabelsZ	Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht
Rekodifikace nařízení Brusel I	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1215/2012 ze dne 12. prosince 2012 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech (přepracované znění)
Řím I	Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy
Řím II	Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 864/2007 ze dne 11. července 2007 o právu rozhodném pro mimosmluvní závazkové vztahy
Římské instrumenty	Římská úmluva a nařízení Řím I
Římská úmluva	Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. června 1980 (publikovaná ve Sbírce mezinárodních smluv pod č. 64/2006)
SbSD	Sbírka rozhodnutí Evropského soudního dvora
SEU	Smlouva o Evropské unii
SES	Smlouva o založení Evropského společenství
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
Směrnice o ochraně zaměstnanců při insolvenci	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele
Směrnice o převodu zaměstnanců	Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

Směrnice o vysílání pracovníků	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb
Směrnice o zřízení ERZ	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 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 (přepracované znění)
Soudní dvůr	Soudní dvůr EU, resp. Evropský soudní dvůr
Starý ZP	zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. prosince 2006
ZMPS	zák. č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zpráva Giuliano-Lagarde	Zpráva o Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, Úř. věst. C 282, 31. října 1980, 1

Část první
ÚVOD

ÚVOD

Poměrně **komplikovaný název** mé disertační práce v zásadě velmi dobře koresponduje s povahou materie, kterou se tato práce zabývá. Úprava mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU,² tj. tzv. evropské mezinárodní právo soukromé, patří totiž jednoznačně k těm náročnějším oborům.

Jedná se totiž o **obor průřezový**, ve kterém se nerozlučně mísí aspekty práva mezinárodního, unijního i vnitrostátního, a pochopení dané látky nutně vyžaduje reflexi všech těchto aspektů.

Jedná se současně o **obor velmi dynamický**. Politická situace v EU sice nijak zvláště nepřeje hmotněprávní unifikaci v rámci konkrétních právních oborů - např. jednotný občanský zákoník je i při tom neoptimističtější pohledu hudbou daleké budoucnosti. Nicméně to je právě situace, ze které mezinárodní právo soukromé profituje a která vytváří úrodnou půdu jednak pro transformaci instrumentů stávajících, jednak pro přípravu instrumentů nových. Speciální rysy norem tohoto oboru, pro které je příznačná zejména určitá autonomie, neutralita a univerzalita, jsou důvodem toho, že je unifikace kolizních, resp. procesních norem vnímána jako mnohem méně invazivní oproti unifikaci hmotného práva a tím pádem je i mnohem snadnější. Díky tomu se evropské mezinárodní právo soukromé stalo **oborem zahrnujícím velmi rozsáhlou materii** zahrnující zejména významné a poměrně rozsáhlé unifikace norem kolizních a procesních, k nimž navíc existuje bohatá judikatura.

Evropské mezinárodní právo soukromé je však, i přes výše uvedené, stále relativně mladou, **novou disciplínou**, jejíž bouřlivý rozvoj není otázkou více než několika málo let, maximálně dvou dekád. Novinkou je do jisté míry (pořád ještě) i evropská integrace České republiky. Česká republika se stala členským státem EU před téměř deseti lety – což by sice teoreticky měla být dostatečně dlouhá doba pro koherentní propojení unijního práva s českým právním řádem, ale prakticky tomu tak úplně není. Aplikační praxe v tomto směru stále zaznamenává řadu výzev, orientace v právu EU zdaleka není samozřejmostí a navíc i čistě psychologicky je právo EU do jisté míry stále vnímáno jako něco „nového“, a to spíše v těch negativních konotacích. Což je do jisté míry pochopitelné – neboť unijní právo obecně a tím pádem i jeho dílčí obory jsou z povahy věci **obory nepřilíh** „uživatelsky

² Tato práce používá pojmy „právní systém EU“, „unijní právo“, resp. „právo EU“ jako synonyma, a to i přes možné výhrady, které lze k takovému zjednodušujícímu pojetí mít.

přívětivými“. Pro správné pochopení a aplikaci unijního práva není možné se pohybovat pouze v rámci jednoho (českého) právního systému, vystačit si jenom s českou judikaturou a není ani radno spoléhat se výlučně na české znění příslušných právních předpisů. To s sebou pochopitelně přináší značné nepohodlí. K výslednému diskomfortu dále přispívá i fakt, že evropské mezinárodní právo soukromé je (jako ostatně celé unijní právo) **disciplína značně fragmentární** – postihuje (a to nikoli v rovnoměrném detailu) pouze určité vybrané právní obory, segmenty či instituty, totiž ty, které jsou využitelné z hlediska evropské integrace a současně akceptovatelné členskými státy. Ani tento aspekt samozřejmě k přehlednosti daného právního oboru nepřispívá.

Výše uvedené obecné charakteristiky evropského mezinárodního práva soukromého by mohly být vnímány spíše jako negativní reklama na tento obor. Zatím však nebylo uvedeno to nejpodstatnější: že se jedná o **obor abnormálně pestrý, zajímavý a zejména nesmírně důležitý pro praxi**. Není třeba dlouze rozvádět, že právní i jiné poměry s obchodními i jinými zahraničními partnery jsou dennodenní skutečností, přítomnost nejrůznějších druhů mezinárodních prvků se stala nedílnou součástí našich životů a odráží se tím pochopitelně i ve významu dotčené právní regulace.

Pokud jsem výše uvedla, že evropské mezinárodní právo soukromé je oborem pestrým, zajímavým a důležitým pro praxi, tyto **kvality se v plné míře uplatňují i pro obor pracovního práva**. Opět není nutné vysvětlovat notoriety, že málokterý obor se s dennodenní relevancí dotýká života většiny populace - ať již figuruje na straně zaměstnanecké či zaměstnavatelské. Ani pracovní právo navíc není statickou záležitostí a jedním z určujících trendů několika posledních desetiletí je mobilita pracovní síly. Pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem v důsledku této mobility kontinuálně přibývá a je třeba řešit důsledky z toho vyplývající. A to je právě jednou z mnoha úloh evropského mezinárodního práva soukromého.

Propojení uvedených dvou oborů mě zaujalo z mnoha důvodů: Předně je to pojetí poměrně netradiční. Přestože je oblast pracovního práva nedílnou součástí evropského mezinárodního práva soukromého prakticky od počátku jeho vývoje, tato soukromoprávní disciplína si dosud (alespoň podle mých znalostí) nevysloužila odpovídající koncentrovanou pozornost. Opticky se samozřejmě může jevit jako pouze malá výseč celé materie, nicméně bylo by pochybením význam této látky devalvovat s ohledem na její rozsah. Je pravdou, že pracovněprávním otázkám nejsou rozhodně

explicitně věnovány desítky ustanovení. Dosah této regulace je však mnohem širší, než by se mohlo na první pohled zdát, a to především z toho důvodu, že dotčená ustanovení nelze vnímat izolovaně; je třeba je číst vždy v kontextu celé právní úpravy. Dalším důležitým motivem byla i snaha o detailní komentář k některým tématům, které s sebou přináší praktická aplikace dané právní úpravy. Z tohoto pohledu přirozeně nestačí omezit se pouze na popis základních aspektů, je třeba pokusit se řešit i témata dosud v literatuře či judikatuře příliš nediskutovaná nebo řešená nedostatečně či nejednoznačně. Jelikož se přitom často jedná o otázky pro praxi nikoliv nevyužitelné, pokusila jsem se nabídnout možné odpovědi, adresovat i kontroverznější témata a minimálně tak otevřít prostor pro další diskuzi či alespoň na dané problémy poukázat. Nezastírám přitom, že propojení právě těchto dvou oborů má důvody i čistě osobní – mezinárodní právo soukromé je mojí oblíbenou disciplínou již od dob studií, zatímco pracovnímu právu se převážně věnuji v rámci své advokátní praxe.

Pojetí této práce usiluje o to, aby byla optimálně reflektována všechna výše uvedená východiska. To však rozhodně není snadné, zvláště s ohledem na výše nastíněné specifické vlastnosti evropského mezinárodního práva soukromého jakožto právního oboru. Kromě toho nelze pracovní právo násilně „odtrhnout“ od zbytku příslušné regulace, přestože je jejím plnohodnotným podoborem. Předmětné téma zkrátka vyžaduje komplexní pojetí. Určitá obecná východiska jsou totiž klíčová i pro tento obor, nelze je tedy v zájmu komplexního pojetí daného tématu zcela opominout, z perspektivy tohoto oboru mohou navíc nabývat i další specifické dimenze. Výsledné řešení je proto v podstatě výsledkem permanentního hledání odpovídající rovnováhy mezi „obecným“ výkladem a výkladem „zvláštním“, zaměřeným na čistě pracovněprávní otázky, hodnocením, zda má či může mít příslušná „obecná úprava“ i pracovněprávní implikace a pokud ano tak jaké. Podobně bylo třeba vyvažovat i hloubku výkladu – v určitých směrech se jeví jako nemístné zabývat se konkrétními aspekty (které jsou nadto ve specializovaných komentářích popsány mnohokrát a lépe), v jiných ohledech je vhodné od schematického výkladu ustoupit a přistoupit k bližšímu popisu a jindy je vhodné adresovat detaily. Zda se tento žádoucí všeobecný „balanc“ podařilo najít, záleží již na posouzení jiných.

S uvedeným pojetím koresponduje i **systematika této disertační práce** – její těžiště tvoří jednak určité obecné otázky úpravy mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU (i zde je však

snahou upozornit vždy na jejich případné pracovněprávní implikace), jednak komentář k příslušným konkrétním právním úpravám, a to z perspektivy pracovního práva.

Lze tedy shrnout, že **cílem této disertační práce** je, aby zvolená problematika byla uchopena pokud možno komplexně, tj. aby byly v adekvátním rozsahu zachyceny jak obecné a institucionální prvky evropského mezinárodního práva soukromého, tak i jeho pracovněprávní instrumenty. Práce by měla reflektovat i praktické důsledky příslušné právní úpravy a aplikační problémy, které tato regulace může vyvolávat. Vzhledem k dynamice vývoje předmětného oboru není rovněž možné upustit od úvah o jeho perspektivách.

Část druhá
OBECNÉ OTÁZKY ÚPRAVY MEZINÁRODNÍHO PRÁVA
SOUKROMÉHO V RÁMCI PRÁVA EU

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 MEZINÁRODNÍ PRÁVO SOUKROMÉ

Mezinárodní právo soukromé je tradičně **samostatným odvětvím/oborem** právního řádu každého státu. Předmětem úpravy tohoto oboru jsou soukromoprávní vztahy – zejm. vztahy občanskoprávní (včetně vztahů rodinného práva), obchodněprávní a pracovněprávní.³ Specifikem těchto vztahů je existence mezinárodního (zahraničního, přeshraničního, cizího) prvku, tj. jedná se o právní vztahy, u nichž lze konstatovat určitý vztah k zahraničí.⁴

Z výše uvedeného vyplývá, že **účastníky vztahů** s mezinárodním prvkem jsou vždy subjekty soukromého práva, tedy fyzické a právnické osoby, které nevystupují jako subjekty práva veřejného (za daných předpokladů může být tedy účastníkem těchto vztahů i stát).

Výraz „mezinárodní“ v názvu tohoto oboru je tedy do jisté míry zavádějící v tom smyslu, že neoznačuje **původ právních norem této disciplíny** – tyto normy nejsou, resp. nemusejí být supranacionálního původu. Naopak pravidla mezinárodního práva soukromého jsou originálně předmětem čistě vnitrostátní úpravy, záležitostí národního práva a každý stát tak disponuje vlastní úpravou této problematiky. Teprve sekundárně se tato pravidla stala předmětem harmonizace na mezinárodní úrovni (ať již v rámci ES/EU či mimo tento rámec).⁵

Vztah k jinému (zahraničnímu) právnímu řádu je typicky dán okolností, že jeden ze subjektů daného právního vztahu vykazuje těsné sepětí s jiným státem (jedná se např. o cizího státního příslušníka či zahraniční společnost), anebo je takový vztah dán u (nepřímého) předmětu daného právního poměru (např. věci či autorského práva), jehož se chování účastníků týká (předmětem koupě je nemovitost v zahraničí, autor usiluje o ochranu svého díla i za hranicemi svého domovského státu apod.).

³ K problematice kvalifikace soukromoprávních norem blíže *Rozehnalová, N., Týč, V., Novotná, M.* Evropské mezinárodní právo soukromé, Brno: AUB Iuridica No. 206, Masarykova univerzita, 1998, s. 11-12.

⁴ České mezinárodní právo soukromé pracuje tradičně s pojmem „mezinárodní prvek“, zatímco Římské instrumenty existenci mezinárodního prvku definují prostřednictvím obrátů „vztah k právu různých zemí“, resp. „kolize právních řádů“; obsahově se nicméně jedná o totéž – vždy jde o akcentaci přeshraničního dosahu řešených právních vztahů.

⁵ Srov. např. *Bogdan Introduction*, s. 3.

Mezinárodní prvek může však samozřejmě nabývat i jiné podoby – může jít o skutečnost, která je pro vznik nebo existenci určitého vztahu významná (např. škodu v zahraničí, která má přeshraniční dosah), nebo je vztah k zahraničí dán v důsledku akcesorického právního vztahu (např. u zajištění závazku, který se řídí zahraničními právními předpisy).

Při vymezení výrazu **mezinárodní prvek** je vhodné akcentovat i materiální hledisko – konkrétní právní vztah je možno považovat za soukromoprávní vztah s mezinárodním prvkem, jestliže vztah k zahraničí u některého jeho prvku je společensky dostatečně významný,⁶ tj. není zjevně zanedbatelný. Korektivem takové relevance mezinárodního prvku bude zejména očekávání účastníků. Pokud bude možné uzavřít, že účastníci s eventualitou, že by jejich poměr mohl mít režim vztahu s mezinárodním prvkem, oprávněně nepočítají, tento režim bude řešenému vztahu zpravidla odepřen.⁷

Základní **funkcí mezinárodního práva soukromého**, stejně jako jakéhokoli jiného právního oboru, je pochopitelně regulace právních vztahů, které jsou předmětem jeho úpravy. S ohledem na specifickou povahu tohoto předmětu, která je dána existencí mezinárodního prvku, jsou v právních řádech jednotlivých států využívány **různé přístupy, jak vztahy spadající do tohoto právního odvětví regulovat**.⁸ Převládajícím způsobem, kterým normy mezinárodního práva soukromého dosahují svého účelu, je přitom metoda kolizní, tedy úprava prostřednictvím zvláštních (kolizních) norem určujících rozhodné právo pro daný soukromoprávní vztah (z něhož se následně zjistí obsah práv a povinností účastníků řešeného právního poměru). Významným prostředkem regulace je však i metoda přímá, která předpokládá existenci speciálních hmotněprávních norem určených pro regulaci právních vztahů s mezinárodním prvkem (které, na rozdíl od norem kolizních, pouze neodkazují na určitý právní řád, ale přímo obsahují věcnou úpravu práv a povinností účastníků).⁹

⁶ Srov. *Kučera MPS*, s. 18

⁷ Např. pracovní poměr, který bude uzavřen mezi českým občanem a českou společností (s.r.o.), nebude chápán jako vztah s mezinárodním prvkem navzdory skutečnosti, že dotčená s.r.o. má pouze zahraniční společníky. (I přes tento majoritní názor je nicméně nutné poznamenat, že v praxi bývá v mezinárodní vlastnické struktuře společností mezinárodní prvek občas spatřován a i někteří významní autoři v tomto ohledu prodělali jistý názorový vývoj – srov. *Kučera, Z. Mezinárodní právo soukromé*. 4. vydání. Brno: Doplněk, 1999, str. 18.)

⁸ Detailní komentář k jiným možným způsobům výběru rozhodného práva srov. např. *Kučera MPS*, s. 36 a násl.

⁹ V podrobnostech k oběma metodám regulace srov. kapitolu třetí.

Mezi hmotněprávními normami mezinárodního práva soukromého a příslušnými procesními normami (tj. pravidly upravujícími řízení v soukromoprávních věcech, v nichž je obsažen mezinárodní prvek – tzv. mezinárodním právem procesním) existuje **mnohem užší spojitost, než je obvyklá korelace mezi hmotným a procesním právem**. Důvodem je zejména skutečnost, že pouze výjimečně se vyskytuje mezinárodní prvek v řízení, jehož předmětem je soukromoprávní vztah čistě vnitrostátní povahy (a naopak existence mezinárodního prvku v soukromoprávním vztahu automaticky implikuje potřebu aplikace norem mezinárodního procesního práva, je-li třeba soudní intervence).

Nicméně mezinárodní prvek se může vyskytnout i v rámci projednávání věci, která mezinárodní prvek nevykazuje, např. ve sporu o neplatnost výpovědi, kterou měl být rozvázán pracovní poměr mezi dvěma českými subjekty. Může přitom jít např. o potřebu provedení důkazu v cizině (pokud by se v uvedené příkladné situaci zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně během zahraniční pracovní cesty, přičemž okolnosti tohoto porušení by mohly být prokázány pouze výsledkem cizích státních příslušníků). Mezinárodní prvek může samozřejmě nabývat i jiné podoby – může jít o skutečnost, která je pro vznik nebo existenci určitého vztahu významná (např. o škodu v zahraničí, která má přeshraniční dosah), nebo je vztah k zahraničí dán v důsledku akcesorického právního vztahu (např. u zajištění závazku, který se řídí zahraničními právními předpisy).

Vzhledem k uvedené spojitosti je **vhodné chápat odvětví mezinárodního práva soukromého jako disciplínu zahrnující i normy mezinárodního práva procesního**. Z tohoto pojetí ostatně vychází i ZMPS, který pokrokově sloučil kolizní normy s normami mezinárodního práva procesního do jednoho právního předpisu. Na tuto úpravu navazuje i Nový ZMPS, který spojitost mezi kolizními a procesními normami dále prohlubuje, když procesní úpravu nevyčleňuje do separátní části zákona, ale obsahuje uživatelsky přívětivější (a koneckonců i logičtější) úpravu, kdy jsou procesní pravidla pro určení pravomoci soudu pro jednotlivé okruhy soukromoprávních vztahů bezprostředně následována kolizními pravidly odkazujícími na rozhodné právo. Tato koncepce přitom není pouze českým specifíkem, spojení kolizních a procesních norem se objevuje v obdobných národních úpravách mezinárodního práva soukromého řady jiných států.¹⁰ Podobně i většina zahraničních autorů vnímá mezinárodní právo procesní automaticky jako podmnožinu mezinárodního práva soukromého.¹¹

¹⁰ V rámci Evropy lze např. uvést Belgii, Bulharsko, Chorvatsko, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko či Turecko (srov. v podrobnostech včetně znění jednotlivých úprav *Bělohlávek, A. J. Mezinárodní právo soukromé evropských zemí*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010).

¹¹ Srov. např. *Bogdan Introduction, Kuipers 2012, Blanpain ELL*.

Při akceptaci tohoto pojetí a tím i významu, který mají procesněprávní normy pro aplikaci norem hmotného práva, lze potom **souhrnně pojem mezinárodního práva soukromého definovat** jako soubor právních norem, které výlučně upravují soukromoprávní vztahy (tj. vztahy práva občanského, obchodního, rodinného a pracovního) s mezinárodním prvkem, 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.¹²

Z perspektivy jednotlivých metod úpravy mezinárodního práva soukromého, jak jsou naznačeny výše, lze potom tento obor **(výstižně a přitom jednoduše) definovat jako** obor zahrnující (i) kolizní normy, (ii) přímé hmotněprávní normy a (iii) normy mezinárodního procesního práva, jejichž společným cílem je regulace soukromoprávních vztahů s mezinárodním či přeshraničním prvkem.¹³

1.2 PRACOVNÍ PRÁVO

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v zásadě tři oblasti.¹⁴ Historicky první a současně nejdůležitější oblastí tohoto oboru je **individuální pracovní právo**. To bývá zpravidla chápáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je fyzická nebo právnická osoba. Jedná se tedy o úpravu vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Druhou oblastí pracovního práva, která se v řadě případů prolíná s individuálním pracovním právem a doplňuje ho, je **kolektivní pracovní právo**. Kolektivní pracovněprávní vztahy zahrnují právní vztahy mezi subjekty, které zastupují kolektivy zaměstnanců, a zaměstnavateli, resp. jejich sdruženími. Součástí kolektivního pracovního práva je však též soubor norem, které jsou výsledkem smluvněprávních jednání uvedených subjektů kolektivních právních vztahů (zejm. normativní část kolektivních smluv).

¹² Kučera MPS, s. 22.

¹³ Pauknerová EMPS, s. 6, marg. č. 4.

¹⁴ Srov. též Gamillscheg, s. 295.

Třetí oblastí, která spadá do pracovního práva, je **právní úprava zaměstnanosti**, která zahrnuje zejména regulaci vztahů, které vznikají mezi příslušnými státními orgány, zaměstnavateli a zaměstnanci.

Pracovní právo historicky vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší smluvní stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance. I v současné době je možno považovat **ochrannou funkci** za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva.¹⁵

1.3 EVROPSKÉ PRÁVO SOUKROMÉ

Posuneme-li se při vymezování potřebné terminologie na evropskou úroveň, prvním pojmem, u kterého je třeba se zastavit, je „**evropské právo soukromé**“. Jeho korelace s výše komentovanými obory, resp. následným vymezením oboru „evropské mezinárodní právo soukromé“ je velmi úzká. V kontextu této práce je daný pojem vhodné chápat jako nadřazený k pojmu evropské mezinárodní právo soukromé (srov. bod 1.4), které je jedním z jeho odvětví. Mezi normy evropského práva soukromého se totiž zahrnují mimo jiné i pravidla, která by s ohledem na předmět úpravy podle vnitrostátní systematiky patřila do oboru mezinárodního práva soukromého, popř. pracovního práva.

Pojem evropské právo soukromé se však obecně traktuje **v několika významech**. Především má evropské právo soukromé význam *ius commune*, tj. představuje základ právních zásad, jakožto společných pravidel v kontinentálních státech, a to dokonce i pro oblast práva anglického. Tyto principy vycházejí ze společné římskoprávní tradice jednotlivých vnitrostátních systémů soukromého práva. V jiném smyslu se mluví o evropském soukromém právu jako o právním odvětví či odvětvích vytvořených právními akty orgánů EU, případně členskými státy ve formě mezistátních smluv.¹⁶

Uvedené je však třeba vidět skrze specifika unijního práva jako právního systému. Právní systém EU obecně, a totéž tedy platí i pro evropské soukromé právo, se jako systém od vnitrostátních řádů značně odlišuje – a to mj. v důsledku toho, že jeho pravidla jsou orientována v podstatě na jeden **základní účel**, a sice fungování vnitřního trhu v širokém slova smyslu. Pro dosažení tohoto účelu bylo zapotřebí provést harmonizaci určitých oblastí soukromoprávních úprav v jednotlivých

¹⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 3 a násl.

¹⁶ Tichý, L., aj. Evropské právo, Praha: C. H. Beck, 1999, s. 535.

členských státech, neboť jen tak bylo možné dopracovat se k požadované vyšší integraci. Uvedený cíl je totiž podmíněn možností efektivního **uskutečňování základních tržních svobod**,¹⁷ což vyžadovalo přijetí celé řady harmonizačních opatření směřujících k vytvoření jednotných standardů, které byly následně inkorporovány do vnitrostátního práva členských států. A to je v podstatě základní metodou a úkolem evropského práva soukromého.

Z výše uvedeného tedy vyplývá především skutečnost, že evropské soukromé právo **nepředstavuje systematickou a komplexní úpravu** jednotlivých soukromoprávních institutů či dokonce celých právních odvětví – jedná se naopak o úpravu velice fragmentární. Další důležitou implikací je, že tento obor používá odlišné metody úpravy oproti tradičnímu pojetí soukromého práva. Evropské právo soukromé je tvořeno souhrnem účelově vytvořených právních odvětví, která ani nemusí mít podle tradiční vnitrostátní systematiky soukromého práva adekvátní ekvivalent - rozlišuje se zde např. právo občanské – ovšem orientované především na ochranu spotřebitele, právo obchodních společností, právo bankovní nebo pojišťovací apod. V řadě těchto oblastí je potřebné vytvořit pevný rámec právní regulace, což ovšem předpokládá i zapojení veřejnoprávních metod úpravy. Tato skutečnost potom implikuje určitou **nejednoznačnost a zároveň i další specifikum pojmu** evropské právo soukromé.

1.3.1 Evropské právo soukromé v kontextu pracovního práva

V kontextu této práce je nutné poukázat na skutečnost, že součástí evropského soukromého práva je i **regulace pracovněprávních vztahů**. Unijní pracovní právo (pracovní právo EU) je pojem, který zatím není ustálený, jeho všeobecně uznávaná definice prozatím neexistuje. Dokumenty orgánů EU jej navíc téměř nepoužívají, spíše jsou využívány obecnější pojmy, jako jsou sociální politika nebo sociální dimenze. Takovýto širší pojem však nezahrnuje pouze právo pracovní; dá se pod něj podřadit i sociální zabezpečení, jakož i další instituty a opatření, které se někdy i nepřímo dotýkají ochrany zaměstnanců.¹⁸

¹⁷ Tradičně se rozlišují čtyři základní svobody: volný pohyb zboží, volný pohyb osob, volný pohyb služeb a volný pohyb kapitálu a plateb.

¹⁸ *Hůrka, P. et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 113.*

Ačkoli evropské pracovní právo není ještě ustáleným pojmem, je poměrně evidentní, že legislativní aktivity EU se v tomto směru týkají **dvou základních oblastí**, a to jednak (i) problematiky pracovních podmínek, zejména pracovní doby, práce na částečný úvazek, pracovních smluv na dobu určitou a vysílání zaměstnanců, jednak (ii) problematiky informování zaměstnanců a konzultace s nimi, zejm. v případech hromadného propouštění a převodu podniku. V obou těchto oblastech právo EU vychází víceméně z totožného konceptu – primárně jde o stanovení určitých minimálních standardů, zpravidla prostřednictvím směrnic, které jsou členské státy povinny adekvátně implementovat. Přirozeně i na pozadí předpisů práva EU v oblasti pracovního práva nadále figuruje idea vnitřního trhu – tentokrát nicméně v určitém sociálním modu: primárním cílem dané regulace je zabránit, aby vytvoření vnitřního trhu vedlo ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnanců. Přestože je legislativní aktivita EU na tomto poli relativně intenzivní, i zde se stále jedná o fragmentární úpravu, která vede k harmonizaci pouze některých vybraných pracovněprávních institutů.

Mezi nejvýznamnější směrnice v oblasti pracovního práva, které byly přijaty, patří následující:

- směrnice 89/391/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provádění **opatření ke zlepšení bezpečnosti a zdraví pracovníka při práci;**
- směrnice 91/533/EHS o povinnosti zaměstnavatele **informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;**
- **Směrnice o vysílání pracovníků;**
- směrnice 98/59/ES o sblížení právních předpisů členských států týkajících se **hromadného propouštění;**
- směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro **rovné zacházení v zaměstnání a povolání;**
- Směrnice o **převodu zaměstnanců;**
- směrnice 2002/14/ES, kterou se stanoví **obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci** v Evropském společenství;
- směrnice 2003/88/ES o některých aspektech úpravy **pracovní doby;**
- směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady **rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání;**

- směrnice 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;
- směrnice 92/85/EHS o zavádění **opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň**;
- směrnice 96/34/ES o **rámcové dohodě o rodičovské dovolené** uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS;
- směrnice 94/33/ES o **ochraně mladistvých** pracovníků;
- směrnice 99/70/ES o **rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou** uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS;
- směrnice 2008/104/ES o **agenturním zaměstnávání**.¹⁹

V souvislosti s výše uvedeným nelze nepodotknout, že se v minulosti objevilo **několik nepoměrně ambicióznějších aktivit směrem k unifikaci** či alespoň důslednější a komplexnější harmonizaci evropského soukromého práva.²⁰ Tyto iniciativy skončily vesměs nezdarem a v současné době se vidina unifikace soukromého práva v rámci EU jeví jako naprosto nerealistická. Důvodem je zejména existence značných rozdílů jak ve věcné úpravě, tak v legislativní technice používané jednotlivými právními řády. Rovněž i novelizované znění SEU (čl. 5 odst. 3) označuje jako jeden ze základních principů práva EU princip subsidiarity, podle kterého má EU v oblastech, které nespádají do její výlučné pravomoci, jednat pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich, z důvodu jejího rozsahu či účinků, může být lépe dosaženo na úrovni EU. Obdobně restriktivně ve vztahu ke zvažovaným unifikačním aktivitám vyznívá i čl. 5 odst. 4 SEU formulující princip proporcionality, podle kterého obsah ani forma činnosti EU nemá překročit rámec toho, co je nezbytné k dosažení jejích cílů.

¹⁹ Srov. *Kuipers 2012*, s. 229.

²⁰ Z řady různých iniciativ směřujících k uvedeným cílům lze např. zmínit ustavení Komise pro evropské právo v roce 1982, jejímž účelem bylo formulování obecných principů smluvního práva. Konečným cílem komise mělo být vypracování jednotného Evropského kodexu soukromého práva, který by unifikoval úpravu soukromého práva a nahradil národní zákoníky.

1.4 EVROPSKÉ MEZINÁRODNÍ PRÁVO SOUKROMÉ

Jak bylo uvedeno v bodě 1.1, mezinárodní právo soukromé je tradičně a původně záležitostí národního práva - každý stát má vlastní úpravu soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem. Mezinárodní právo soukromé **není ovšem kodifikováno pouze na vnitrostátní úrovni** – normy upravující danou materii jsou obsaženy i v řadě bilaterálních a multilaterálních mezinárodních smluv (přijímaných zejména v rámci Haagské konference mezinárodního práva soukromého)²¹ a postupem času se staly i neoddělitelnou součástí supranacionálního práva v rámci mezinárodní integrace.

Zejména postupující integrace evropských států v rámci EU je skutečností, v důsledku které získalo mezinárodní právo soukromé zcela novou dimenzi - došlo k jeho **europizaci**, tedy napojení do unijního práva, a stalo se tak součástí tohoto specifického právního systému, se všemi aspekty, které jsou pro právo EU charakteristické (samostatnost, přímá použitelnost a přednost před vnitrostátním právem členských států).²²

Výše uvedený vývoj v rámci EU tak zavedl příčinu **vzniku pojmu evropské mezinárodní právo soukromé**, který je vhodné vymezit širěji, než jen jako součást práva EU.

Předmětem evropského mezinárodního práva soukromého jsou obecně soukromoprávní vztahy vznikající v oblasti přeshraničních styků v rámci EU, které jsou regulovány jednotnou úpravou vyplývající z práva EU. Prameny právní úpravy jsou v důsledku tohoto vymezeny nejenom akty primárního a sekundárního (případně i terciálního) práva EU/ES, ale i některými mezinárodními smlouvami a vnitrostátními předpisy jednotlivých členských států, přijatými k vnitrostátnímu provedení práva EU.²³

Evropské mezinárodní právo soukromé (a procesní) zahrnuje zejména **tři okruhy právních norem práva EU**, jimiž jsou (i) normy upravující pravomoc, resp. tzv. mezinárodní příslušnost civilních

²¹ Jedná se o mezinárodní organizaci zabývající se unifikací kolizních norem, jakož i norem mezinárodního práva procesního. Česká republika je členským státem této organizace, stejně jako i ostatní členské státy EU; členem této organizace je od r. 2007 i EU jako celek.

²² Blíže např. *Tichý, L.; Arnold, R.; Zemánek, J.; Král, R., Dumbrovský T.* Evropské právo. 4. vydání, Praha: C.H. Beck, 2011, s. 297 a násl.

²³ *Pauknerová EMPS*, s. 15, marg. č. 14.

soudů určitého členského státu EU v přeshraničních sporech, jakož i otázky spolupráce těchto soudů a určité speciální druhy civilního řízení (jako je např. řízení o evropském platebním rozkazu, řízení o drobných nárocích či koordinace v rámci úpadkového řízení), (ii) normy upravující uznání a výkon cizích soudních a dalších rozhodnutí, tj. rozhodnutí vydaných v jiných členských státech EU, v soukromoprávních věcech, a (iii) normy určující rozhodné právo, které bude na daný soukromoprávní vztah s mezinárodním prvkem aplikováno, tzn. kolizní normy.²⁴

Obsah norem evropského mezinárodního práva soukromého je ve srovnání s materií, kterou daný obor tradičně pojímá v rámci vnitrostátních právních řádů, užší. Určujícím faktorem je zde opět jeho účelovost ve smyslu orientace na zajištění řádného fungování vnitřního trhu. Jak je diskutováno výše, právo EU je svou povahou fragmentární, neboť neobsahuje komplexní úpravu všech vztahů a institutů. Zahrnuje pouze ty oblasti, které jsou vymezeny ve zřizovacích dokumentech EU, resp. ES. Tudíž ani normy evropského mezinárodního práva soukromého nepředstavují komplexní úpravu, řeší **pouze určité vybrané druhy soukromoprávních vztahů či procesních otázek s mezinárodním prvkem**, popř. jejich jednotlivé aspekty, které korespondují s příslušnými integračními cíli EU.

Evropské mezinárodní právo soukromé se tak **zaměřuje především** na posilování základních svobod v rámci vnitřního trhu, vytváření rovných podmínek na vnitřním trhu, včetně nenarušování soutěže, a na zajištění ochrany ve prospěch příslušníků členských států. Ke čtyřem základním svobodám – volnému pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu – přistoupila následně i tzv. pátá základní svoboda, za kterou je považován „volný pohyb rozsudků“ vydaných v jednom členském státě tak, aby mohly být za zjednodušených podmínek uznány a vykonány v kterémkoli dalším členském státě EU.²⁵

V rámci práva EU tedy prozatím **nejde o systematickou unifikaci mezinárodního práva soukromého a procesního**. Kolizní normy, přijímané v úrovni EU, mnohdy souvisejí s harmonizovanou úpravou konkrétní hmotněprávní oblasti, kterou doplňují, např. při úpravě pojistné smlouvy, spotřebitelských smluv apod. Komplexnější je kolizní úprava práva rozhodného pro

²⁴ Srov. *Pauknerová EMPS*, s. 10, marg. č. 10.

²⁵ Srov. *Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. a kolektiv*. Právo mezinárodního obchodu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 150.

závazkové poměry ze smluv a práva rozhodného pro mimosmluvní závazkové vztahy. Tato úprava je však samostatná, bez návaznosti na úpravu hmotněprávní: ke sjednocení či harmonizaci hmotněprávní úpravy smluvních a mimosmluvních závazkových vztahů na úrovni EU nedošlo a v dohledné se ani neočekává.²⁶

Klasickým kritériem, které se v legislativních podkladech ES/EU pro přijímání opatření v oblasti mezinárodního práva soukromého objevuje, je **kritérium potřeby zajištění „řádného fungování vnitřního trhu“**.

Vnitřní trh je obvykle charakterizován jako seskupení více států, kde byly odstraněny překážky vzájemného obchodu, jakož i omezení volného pohybu různých ekonomických faktorů za účelem vytvoření ekonomického prostředí homogenního charakteru. Vnitřní trh tak znamená zejména volný pohyb osob a zboží (ve smyslu odstranění různých materiálních, technických i daňových překážek), volné poskytování služeb (ve smyslu adekvátní liberalizace a včetně otevření národních trhů veřejných zakázek), volný pohyb kapitálu (včetně odstranění devizových omezení, opatření k zabránění několikanásobného zdanění apod.) a společná pravidla hospodářské soutěže.

S postupující integrací nicméně kritérium vnitřního trhu ustupuje zvolna do pozadí, neboť nejnovější legislativní východiska od striktního požadavku tohoto kritéria již upustila: čl. 81 odst. 2 SFEU totiž umožňuje přijímat opatření v dané oblasti „zejména pokud je to nezbytné k řádnému fungování vnitřního trhu“.²⁷ To pochopitelně **vytváří přívětivé klima** pro další rozšíření záběru evropského mezinárodního práva soukromého (které ostatně již v současnosti v některých ohledech původně vymezený prostor překračuje – např. u jednotné procesní regulace rodinného práva prostřednictvím nařízení Brusel IIa bychom hledali souvislost s potřebou zajištění řádného fungování vnitřního trhu dosti obtížně, podobně jako u dalších připravovaných instrumentů v oblasti rodinného a dědického práva).²⁸

²⁶ Srov. Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. a kolektiv. Právo mezinárodního obchodu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 148.

²⁷ Oproti tomu čl. 65 SES jakožto předchozí legislativní východisko pro přijímání opatření v této oblasti umožňovalo přijetí takových opatření pouze tehdy, pokud to bylo „nutné k řádnému fungování vnitřního trhu“.

²⁸ Srov. např. návrhy Komise KOM (2011) 126, KOM (2011) 127 či KOM (2009) 154.

K optimálním podmínkám pro rozvoj evropského mezinárodního práva soukromého současně významně přispívá i výše nastíněný vývoj, resp. určitá stagnace evropského soukromého práva. Evropské mezinárodní právo soukromé totiž s ohledem na své kvality (resistence vůči různým politicko-ekonomickým vlivům či neutralita oproti hmotněprávní úpravě),²⁹ které evropské soukromé právo obecně postrádá, perfektně vykryvá poptávku po regulaci, která zajistí dostatečnou míru právní jistoty a předvídatelnosti v řešení sporů v rámci EU bez ohledu na to, ve kterém členském státě bude daný spor iniciován. Evropské mezinárodní právo soukromé totiž *de facto* nabízí určitou alternativní nižší míru unifikace, kterou se členské státy necítí dotčeny, neboť nezasahuje do tradičních institutů jejich právních systémů. Harmonizace či unifikace kolizních norem, resp. norem určujících příslušný soud je navíc relativně „bezbolestná“ i z toho důvodu, že principiální teoretická idea v pozadí prakticky každé regulace mezinárodního práva soukromého je zajištění navázání na ten právní systém, se kterým řešená záležitost vykazuje nejužší spojení.³⁰

V konečném důsledku je tak evropské mezinárodní právo soukromé odvětvím evropského soukromého práva, které se **rozvíjí velmi dynamicky, perspektivně a relativně bezproblémově**. Konkrétní obsah definovaného pojmu tak rozhodně není statickou záležitostí (zejména s ohledem na stále se rozšiřující oblast právní úpravy).

1.4.1 Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva

S ohledem na zaměření této práce je nutné již na počátku zdůraznit, že **součástí evropského mezinárodního práva soukromého je i kolizní a procesní úprava pracovněprávních otázek** s přeshraničním dosahem, jejímž těžištěm jsou příslušná ustanovení nařízení Řím I, nařízení Brusel I a Směrnice o vysílání pracovníků. Této problematice bude pochopitelně věnována detailní pozornost v dalších částech, zejm. v části III. této práce.

²⁹ Blíže srov. *Pauknerová EMPS*, s. 16, marg. č. 15-16.

³⁰ Ačkoli samozřejmě mohou existovat (a existují) různé přístupy ve vztahu k výběru vhodného hraničního určovatele (typicky státní příslušnost vs. obvyklé bydliště), které mohou ve výsledku vést k určení jiného rozhodného práva. Unifikace takových pravidel je však stále o poznání méně invazivní než unifikace hmotněprávních norem.

Zatímco čeština a v zásadě ani němčina³¹ nedisponují příhodným jednoduchým označením tohoto podoboru (evropského) mezinárodního práva soukromého, anglický termín „international private labour law“³² se jeví jako naprosto vyhovující.

³¹ Němečtí autoři obvykle operují s příliš obecným termínem „Internationales Arbeitsrecht“, popř. s o něco příhodnějším (avšak rovněž ne zcela přesným) „Internationales Arbeitskollisionsrecht“.

³² Viz např. *Blanpain ELL*, s. 424 a násl.

2. VÝZNAM A VÝVOJ EVROPSKÉHO MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO

2.1 HISTORICKÝ EXKURS

Jak je naznačeno v předchozích bodech této práce, evropské mezinárodní právo soukromé **prošlo a stále prochází velmi dynamickým vývojem**, kdy se od prakticky nulové regulace v rámci evropského soukromého práva stalo jedním z nejperspektivnějších oborů tohoto odvětví.

S ohledem na zaměření této práce není prostor a nemá ani význam popisovat detailní vývoj rozvoje tohoto oboru a odpovídajících kompetencí na straně ES/EU. V následujícím bude tedy pozornost zaostřena pouze na ty **nejzásadnější milníky** tohoto vývoje.

Pro význam a vývoj mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU je určujícím faktorem ta skutečnost, že je součástí právě tohoto specifického právního systému. Unijní právo je totiž v první řadě přirozeným nástrojem k uskutečňování cílů tohoto integračního seskupení. S ohledem na to, že od počátku vývoje ES (jakožto předchůdce EU) v 50. letech 20. století,³³ byly příslušné mezinárodní organizace koncipovány jako nadstátní, na které členské státy delegovaly některé své pravomoci, aby tak mohly být uskutečňovány příslušné integrační cíle, je i **právo s touto integrací těsně spjato a je tím také vymezen jeho účel a předmět**. Pokud se v první fázi svého vývoje ES omezovala na integraci ekonomickou, a postupem času se jejich působnost rozšiřovala za tento rámec – směrem k integraci politické a ke spolupráci v mnoha dalších oblastech, nezůstalo to samozřejmě bez vlivu na obsah i formu unijního práva.

Význam a smysl evropského mezinárodního práva soukromého, jakož i evropského soukromého práva obecně, je tedy nutné hledat **v pramenech primárního unijního práva**. Role, kterou mezinárodní právo soukromé v právu EU hraje, proto není konstantní, odvíjí se od znění těchto předpisů a změny, které je v důsledku pokračujícího integračního procesu zejména v posledních několika letech postihly, měly jasný dopad i v tomto směru.

³³ V r. 1951 byla v Paříži podepsána smlouva o založení Evropského sdružení uhlí a oceli, v r. 1957 byly v Římě podepsány smlouvy o založení dalších dvou ES – Evropského hospodářského společenství a Evropského společenství pro atomovou energii.

Význam mezinárodního práva soukromého byl tak původně v daném právním systému dosti limitovaný³⁴ - předmět úpravy jeho norem **Římská smlouva o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957**³⁵ vymezuje pouze **na míru nutnou pro náležité fungování společného trhu**,³⁶ resp. **na případy potřeby zajištění ochrany ve prospěch příslušníků členských států ve formě zjednodušení formalit, jimž podléhá vzájemné uznávání a výkon soudních rozhodnutí a rozhodčích nálezů**.³⁷ Ke čtyřem základním svobodám, volnému pohybu zboží, osob, služeb a kapitálu, tedy přistoupila tzv. pátá základní svoboda – volný pohyb rozsudků vydaných v jednom členském státě tak, aby mohly být za zjednodušených formalit uznány a vykonány v kterémkoli jiném členském státě.³⁸

Úplnou formu trhu společného, resp. jeho kvalitativní přeměnu, potom představuje **koncepte vnitřního trhu**³⁹, jejímž právním základem je **Jednotný evropský akt z roku 1986**⁴⁰ (první významná revize výše uvedené Římské smlouvy). Vnitřní trh předpokládá odstranění všech překážek na trhu ES/EU s cílem propojení národních trhů k jednotnému trhu, jehož podmínky se blíží podmínkám skutečného vnitřního trhu,⁴¹ a vyžaduje, aby jeho účastníci našli pro vzájemné vztahy včetně přípravných jednání všude na tomto trhu takový právní režim, který vede ke srovnatelným soutěžním podmínkám. Dané perspektivě tedy odpovídá taková koncepce právní regulace ekonomických procesů, kdy účastníci trhu buď všude naleznou stejná pravidla, anebo zbývající diference jejich rozhodnutí neovlivní. Takové pojetí tudíž implikuje dosti široký výklad příslušných kompetencí: s koncepcí vnitřního trhu je neslučitelné, aby členské státy mohly prostřednictvím opatření, byť dle primárního práva přípustných, vytvářet překážky volnému obchodu. Tomu rovněž odpovídá **pravomoc orgánů ES vydávat harmonizační opatření** právě pro případ takovýchto hypotetických překážek.⁴²

³⁴ Jan-Jaap Kuipers počátky vztahu mezi mezinárodním právem soukromým a právem EU trefně vystihuje slovy „že se skutečně nejednalo o lásku na první pohled“ – srov. *Kuipers 2012, s. 7*.

³⁵ V platnost tato smlouva vstoupila k 1. lednu 1958.

³⁶ Čl. 3 odst. 1 písm. h) SES.

³⁷ Srov. čl. 293 SES *in fine*.

³⁸ Srov. *Pauknerová, M.* Evropské mezinárodní právo soukromé, *Právní rozhledy 9/2000*, příl. Evropské právo, s. 2.

³⁹ Jak je již nastíněno výše, společný trh znamená především volný pohyb zboží, pracovníků, služeb a kapitálu a společná pravidla hospodářské soutěže. Vnitřní trh je zdokonalením společného trhu zejména v odstranění překážek volného pohybu zboží s účinkem obdobným clům či kvantitativním restrikcím, otevření národních trhů veřejných zakázek, v zavedení volného pohybu všech kategorií osob, liberalizaci služeb a liberalizaci pohybu kapitálu (srov. *Kučera, Z.; Pauknerová, M.; Růžička, K. a kolektiv.* Právo mezinárodního obchodu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 129).

⁴⁰ V platnost Jednotný evropský akt vstoupil k 1. červenci 1987.

⁴¹ Rozsudek Soudního dvora *Gaston Schul, C-15/81, SbSD 1982, 1409*.

⁴² *Grabitz, E., Hilf, M.* Das Recht der EU, Kommentar, München: C. H. Beck, 2003, komentář čl. 14, s. 2-3.

Výše nastíněná koncepce byla přitom prvním významným impulsem pro **růst významu evropského mezinárodního práva soukromého**, neboť rozsáhlejší integrace, kterou umožňuje, zahrnuje odstranění překážek zavedených soukromoprávními předpisy členských států (z hlediska mezinárodního práva soukromého šlo zejména o jeho procesněprávní regulaci). S přijetím Jednotného evropského aktu dochází ještě k dalšímu posunu v evropském myšlení: postupně se opouští neoliberální názor, že sociální rozvoj se uskuteční automaticky prostřednictvím ekonomického fungování společného trhu. Členské státy začaly zastávat názor, že v podmínkách integrace ekonomické nelze opomíjet integraci v oblasti sociální. Sociální dimenze byla na evropské úrovni následně podpořena zejména podpisem Charty Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců, která vymezila společný základ sociální politiky. Přestože se jedná pouze o právně nezávaznou deklaraci, pro **rozvoj sociální (a tím i pracovní) regulace v rámci práva ES/EU** má značný význam.

Zlomovým bodem ve vývoji evropského mezinárodního práva soukromého ve smyslu posílení jeho významu byla další novelizace SES, **Amsterodamská smlouva z roku 1997**.⁴³ Amsterodamskou smlouvou byla v rámci SES⁴⁴ vytvořena speciální kapitola (hlava) s názvem „Vízová, azylová, přistěhovalecká i jiné politiky týkající se volného pohybu osob“. V důsledku této změny došlo především k přesunu významné části spolupráce v oblasti justice a vnitřních věcí ze třetího (unijního) pilíře vytvořeného SEU do režimu pilíře prvního, tedy do oblasti unijního práva.⁴⁵

S ohledem na mezinárodní právo soukromé jsou klíčovými ustanoveními dané kapitoly **články 61, 65 a 67 SES**.

Tato ustanovení se následně stala i nejvyužívanějším legislativním východiskem pro přijímání úprav evropského mezinárodního práva soukromého a svým významem dalece předčila další ustanovení zakládající legislativní pravomoc ES v oblasti mezinárodního práva soukromého, jmenovitě **čl. 293 SES (dříve čl. 220 SES)** předvídající možnost uzavírání mezinárodních smluv mezi členskými státy v této oblasti (SFEU toto ustanovení týkající se tzv. subsidiárních smluv již ani nepřejímá), resp. články 94 a 95 SES umožňující přijímání harmonizačních opatření (směrnic) ke sblížení těch právních předpisů členských států, které mají přímý vliv

⁴³ V platnost tato smlouva vstoupila až k 1. květnu 1999.

⁴⁴ Čl. 61 - 69 SES.

⁴⁵ V podrobnostech srov. např. např. *Bogdan Introduction*, s. 8.

na vytváření nebo fungování společného trhu (SFEU toto ustanovení v lehce pozměněném znění přejímá v rámci čl. 115 SFEU). Ani tato méně významná kompetenční ustanovení nicméně nelze nikterak bagatelizovat – na podkladě čl. 293 SES byla přijata např. Bruselská úmluva jakožto přímý předchůdce nařízení Brusel I, na podkladě čl. 94 SES byla přijata řada směrnic obsahující kolizní normy, které se uplatňují doposud.

Čl. 61 SES obsahuje seznam opatření, které Rada přijme k postupnému vytváření prostoru svobody, bezpečnosti a práva s tím, že do tohoto seznamu jsou zahrnuta i opatření v oblasti justiční spolupráce v občanských věcech s mezinárodním prvkem ve smyslu čl. 65 SES. Přijetí těchto opatření je vázáno na výše diskutovanou podmínku „nutnosti k náležitému fungování vnitřního trhu“ s tím, že dotčená opatření zahrnují (i) zlepšení a zjednodušení systému mezinárodního doručování soudních a mimosoudních písemností; spolupráci při opatřování důkazů; uznání a výkon soudních a mimosoudních rozhodnutí v civilních a obchodních věcech, (ii) podporu slučitelnosti kolizních norem platných v členských státech a předpisů k řešení jurisdikčních konfliktů a (iii) odstraňování překážek pro hladký průběh občanskoprávního řízení, v případě nutnosti podporou slučitelnosti civilně procesních předpisů platných v členských státech. Ustanovení čl. 67 potom upravuje proceduru pro přijímání výše uvedených opatření, kde se diferencuje postup během přechodného období a po jeho uplynutí, tj. po uplynutí pěti let po vstupu Amsterdamské smlouvy v platnost.

Význam Amsterdamské úmlouvy spočíval tedy především v **rozšíření kompetence ES při vydávání norem mezinárodního práva soukromého a procesního**, což vedlo k vytvoření jednotné evropské regulace⁴⁶ a podstatně usnadnilo i kontrolu Soudního dvora.⁴⁷ ES navíc posílení této pravomoci, vyznačující se mj. rovněž umožněním jiné zákonodárné formy jednání na tomto poli, a to prostřednictvím nařízení, také takřka obratem využilo – v rozmezí dvou následujících let došlo k vydání řady nařízení podle čl. 61 písm. c) a čl. 65 SES, kterými je z velké části nahrazena materie do té doby upravená tzv. subsidiárními smlouvami⁴⁸ a které představují zásadní změny v oblasti

⁴⁶ Zamýšlené integrační cíle a vytváření podmínek pro vznik jednotné úpravy v členských státech EU, která diskutovaná ustanovení sledovala, nicméně poněkud relativizuje čl. 69 SES, který obsahuje výhradu Velké Británie, Irska a Dánska, na základě které se pro tyto členské státy zavádí ve vztahu k účasti na přijímaných opatřeních jakýsi zvláštní fakultativní režim – tyto členské státy se daných opatření v oblasti mezinárodního práva soukromého účastnit mohou (na základě zvláštního prohlášení, tzv. *opt-in*), ale nemusí. S obdobnou konstrukcí speciálního režimu ve vztahu k uvedeným státům počítá i SFEU – srov. též *Kuipers 2012*, s. 12 a násl. s dalšími odkazy.

⁴⁷ *Mansel, H. Systemwechsel im europäischen Kollisionsrecht*, München: Beck, 2002.

⁴⁸ Srov. např. *Kuipers 2012*, s. 10.

evropského mezinárodního práva procesního. V současnosti se již všechny výše zmíněné programové postuláty dočkaly praktické realizace ve formě nařízení a směrnic, popř. jiných aktů unijního práva.

Opatření v oblasti „soudní spolupráce v občanských věcech,“ přijímaná na základě čl. 65 SES, byla však v určitém směru omezena. Limity tu představovaly a i nadále představují **zásada subsidiarity a zásada proporcionality**, zakotvené v čl. 5 SES a nově i v čl. 5 SFEU. Zásada subsidiarity⁴⁹ znamená, že sjednocené právní předpisy by se měly uplatňovat pouze tam, kde nelze navrhovaných cílů dosáhnout v plné míře na úrovni členských států EU a kde jich může být z důvodu rozsahu či účinků navrhované činnosti lépe dosaženo na úrovni EU. Zásada proporcionality požaduje, aby činnost EU nešla nad rámec toho, co je nezbytné k dosažení cílů EU. Tyto zásady mohou sloužit i do budoucna jako vhodný argument pro přijetí či nepřijetí nových iniciativ.⁵⁰

Velmi zjednodušeně lze shrnout, že **naznačený trend je určující i pro další vývoj: význam předmětného oboru kontinuálně narůstá** s postupující integrací, resp. stagnací unifikace soukromoprávních norem jednotlivých členských států.⁵¹ Mezinárodní právo soukromé a procesní totiž v systému práva EU úspěšně funguje jako nástroj k zajištění určité vyvážené míry integrace, když směřuje jak k efektivní realizaci základních tržních svobod, tak k substituci výraznějších integračních procesů, které v relevantním období není možné realizovat (zpravidla z politických důvodů ve formě neochoty členských států EU).

Logickým **důsledkem tohoto vývoje** je přijetí řady instrumentů (zejm. ve formě směrnic a nařízení upravujících jak kolizní, tak procesní problematiku) a jeho vyvrcholením je nové legislativní východisko pro přijímání dalších iniciativ zakotvené Lisabonskou smlouvou z roku 2009⁵² - čl. 81 odst. 2 SFEU. Jak je popsáno výše (srov. bod 1.4), tento legislativní podklad se již od potřeb řádného fungování vnitřního trhu prakticky oproštuje a představuje tak zcela nový impuls pro další rozvoj evropského mezinárodního práva soukromého, a to včetně norem zasahujících oblast pracovního práva. SFEU jinak z hlediska oblastí pracovního práva a zaměstnanosti nevybavuje EU jakýmkoli novými kompetencemi (srov. čl. 146 – 154 SFEU, které obsahují víceméně pouze programové

⁴⁹ Srov. *Bogdan Introduction*, s. 7 a 9.

⁵⁰ Blíže srov. *Pauknerová EMPS*, s. 30, marg. č. 33.

⁵¹ Srov. též *Kuipers 2012*, s. 21.

⁵² V platnost tato smlouva vstoupila dne 1. prosince 2009.

postuláty o směřování k vysoké úrovni zaměstnanosti a implementaci sociální politiky formou koordinace a harmonizace právních úprav jednotlivých států ve vybraných oblastech).

2.2 Z PRAKTICKÉHO POHLEDU...

Pokud se od výše uvedených obecných programových postulátů⁵³ oprostíme a význam předmětného oboru budeme zkoumat **čistě z praktického hlediska**, je třeba evropské mezinárodní právo soukromé vidět především jako **nástroj, který má přispívat k právní jistotě a naplnění oprávněných očekávání** ohledně rozhodného práva a příslušného soudu.

V praxi dochází dennodenně ke vzniku právních vztahů, které mají přeshraniční rozměr a při kterých tak vzniká otázka, jakým právem se daný vztah řídí a který soud má eventuální spor z takového vztahu řešit.

Např. mezi českým zaměstnancem a německou společností jako zaměstnavatelem je uzavřena pracovní smlouva. Na základě této pracovní smlouvy zaměstnanec působí jako manažer oblastní pobočky zaměstnavatele v Jihlavě. Po uplynutí zkušební doby zaměstnavatel zvažuje rozvázání pracovního poměru s tímto zaměstnancem, a to s ohledem na jeho dosti laxní přístup k práci, jakož i škodu, kterou zaměstnanec způsobil v opilosti na služebním BMW a kterou odmítá zaměstnavateli uhradit. Další postup v této věci bude pochopitelně záviset především na tom, jaké právo se má na daný vztah aplikovat, aby bylo možné mj. zhodnotit, zda byly naplněny výpovědní důvody, resp. důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, a je podle daného právního řádu vůbec možné zaměstnance propustit, a pokud ano, tak za jakých podmínek. Přistoupí-li zaměstnavatel k takovému kroku, zaměstnanec bude minimálně teoreticky zvažovat podání žaloby o neplatnost předmětné výpovědi, resp. okamžitého zrušení a v souvislosti s tím vyvstane otázka, u kterého soudu má takovou žalobu podat. Zaměstnavatel se naopak bude zřejmě zajímat o to, kde bude moci případně podat žalobu o náhradu škody. Řešení všech těchto otázek poskytují právě normy evropského mezinárodního práva soukromého.⁵⁴ Tento právní obor totiž překlenul relevantní rozdíly mezi dotčenými právními úpravami České republiky a SRN a odpověď na dané otázky tak bude identická bez ohledu na to, zda si je bude pokládat

⁵³ Je nicméně nutné poznamenat, že např. veškeré programové postuláty uvedené v čl. 65 SES byly naplněny konkrétními výsledky ve formě různých aktů sekundárního práva EU/ES.

⁵⁴ Otázku rozhodného práva řeší nařízení Řím I, příslušná procesní ustanovení upravuje nařízení Brusel I.

český zaměstnanec z pohledu práva českého, německý zaměstnavatel z pohledu německého práva či jakýkoli jiný zainteresovaný subjekt.

Překlenutí rozdílů v národních úpravách mezinárodního práva soukromého jejich unifikací na úrovni EU představuje sice určité kompromisní řešení (absolutní překlenutí rozdílů v právních úpravách soukromého práva by možné provést pouze jednotnou úpravou věcné materie soukromého práva), zato řešení (z politického hlediska) reálné a ve své podstatě plně dostačující, neboť **poskytuje jasné vodítko pro řešení těch klíčových aspektů**, které praxe – tedy např. podnikání na území několika členských států včetně např. zaměstnávání zahraničních zaměstnanců – přináší. Pomocí evropského mezinárodního práva soukromého, jsou tak dotčeny subjekty vztahů s mezinárodním prvkem, a to již např. při uzavírání smlouvy, schopny identifikovat, jaké soudy budou příslušné pro jejich příp. následný spor, jakým právem se jejich vzájemný vztah řídí a co všechno by obnášel eventuelní výkon rozhodnutí v jejich věci.

Jistota ohledně těchto důležitých aspektů, jejichž vymezením se okruhem navracíme k definici mezinárodního práva soukromého uvedené na počátku této práce, má potom ten reálný dopad, že **omezuje či eliminuje obavy, které zpravidla vyvolává očekávaná nákladnost a komplikovanost možných sporů** s obchodními, pracovními, životními a dalšími partnery z jiného členského státu. Lze se domnívat, že faktické překážky volného pohybu osob mají zpravidla podobu právě těchto obav, jejichž důsledkem je ve finále neuskutečnění rozšíření podnikatelských aktivit nebo jiné formy mobility na území EU. Význam evropského mezinárodního práva soukromého tedy do jisté míry spočívá i v psychologickém efektu, neboť existence dané právní úpravy je způsobilá tyto obavy odstraňovat nebo alespoň mírnit.

3. METODY ÚPRAVY EVROPSKÉHO MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO

3.1 ÚVOD

Evropské mezinárodní právo soukromé používá k úpravě soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem tytéž metody, jaké jsou základem úpravy těchto vztahů i ve vnitrostátních právních řádech, tzn. zejména **metodu přímou a kolizní**. Přestože jsou pro obě uvedené metody i v rámci práva EU charakteristické stejné principy jako v národních právních řádech jednotlivých států, lze nalézt **řadu specifik**, která vyplývají ze zvláštní povahy unijního práva. Vedle zvláštních právních instrumentů - v první řadě směrnic a nařízení jako aktů sekundárního práva EU - obsahujících pravidla mezinárodního práva soukromého, je zde specifickým aspektem také použitelnost a efektivita jednotlivých metod vzhledem k předmětu jejich úpravy.

V rámci obecného úvodu k metodám úpravy evropského mezinárodního práva soukromého je vhodné předeslat, že **rozdílení obou metod, resp. norem přímých a kolizních v daném právním systému může být diskutabilní**, a to právě s ohledem na povahu pramenů unijního práva.⁵⁵ Např. ustanovení směrnic nelze považovat za právní normy, neboť příslušná pravidla nejsou obecně přímo použitelná a nemají přímý účinek – jsou závazná pouze z hlediska svého cíle a je třeba je vnitrostátně provést.

3.2 METODA KOLIZNÍ

Jako **kolizní metoda úpravy** soukromoprávních poměrů s mezinárodním prvkem se obecně označuje úprava těchto právních poměrů určením (výběrem) některého z dotčených právních řádů na základě kolizních norem.⁵⁶

Pro kolizní normy, jako prostředek kolizní metody úpravy, je tedy příznačné, že neobsahují věcnou úpravu, **nestanoví práva a povinnosti účastníků** právního poměru – na věcné normy určitého právního řádu pouze odkazují a teprve s těmito normami – obsahujícími hmotněprávní úpravu –

⁵⁵ K tomuto tématu obecně srov. *Sehnálek, D.* K otázce aplikační přednosti práva Evropské unie v poměru mezi nařízením Řím I a Vídeňskou úmluvou o mezinárodní koupi zboží. *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2009, č. 4

⁵⁶ *Kučera MPS 2004*, s. 101 a násl.

vytváří pravidlo chování. Název těchto norem tak reflektuje skutečnost, že **provádějí výběr z více dotčených právních řádů**, které přicházejí pro úpravu právního vztahu v úvahu, a jsou tak obrazně ve střetu, kolizi. Při tomto výběru zásadně nezáleží na obsahu hmotněprávních norem, kterých bude použito, a na výsledku tohoto použití – kolizní norma zachází s právními řády jako s rovnými, princip přístupu k výběru tedy spočívá v řešení otázky, které normy mají určitý soukromoprávní vztah s mezinárodním prvkem upravovat (nikoli jak bude tento vztah podle hmotněprávních norem přicházejících v úvahu ve výsledku věcně upraven). Vzhledem k této vlastnosti kolizních norem lze pro tato pravidla použít i označení „normy o normách“.

Co se týče **formulace kolizních norem**, je pro ni typické, že zřetelně odlišuje dvě části, z nichž první označuje právní otázky (tzv. rozsah), na které se kolizní norma vztahuje, a druhá určuje právní řád pro jejich úpravu (tzv. navázání využívající pro určení použitelného práva zvláštní hlediska - kolizní kriteria, resp. hraniční určovatele).⁵⁷

Charakter kolizní úpravy v rámci evropského mezinárodního práva soukromého se v první řadě **odvíjí od pramene příslušné právní úpravy**. Úpravu obsaženou ve směrnici lze obecně charakterizovat především jistou **nejednotností a nesystematičností**. Jde jak o nejednotnost ohledně podrobnosti úpravy, kdy některé směrnice obsahují detailní úpravu a jiné opomíjejí i základní instituty, tak i o disproporce formulačního rázu – zatímco některá navázání se obracejí k určitému právnímu řádu jako celku, jiná odkazují pouze na hmotněprávní úpravu, mnohá se tímto však nezabývají vůbec. Naopak kolizní úprava obsažená v nařízeních (aktuálně nařízení Řím I a Řím II) pojímá příslušné téma, tj. závazkové, resp. mimozávazkové vztahy, víceméně komplexním způsobem.

Z hlediska pracovního práva lze za zásadní prameny kolizních norem v rámci evropského mezinárodního práva soukromého označit Směrnici o vysílání pracovníků, Směrnici o ochraně zaměstnanců při insolvenční, jakož i nařízení Řím I a Řím II. Reprezentativním příkladem kolizní normy může být např. ustanovení čl. 9 naposledy jmenovaného předpisu upravující právní režim protestních akcí v kolektivním vyjednávání (tj. *de facto* stávek nebo výluk). Příslušné ustanovení zní následovně: „Aniž je dotčen čl. 4 odst. 2 (*toto ustanovení se vztahuje na specifické situace, kdy zúčastněné strany mají bydliště v témže státě – pozn. aut.*), je rozhodným právem pro mimosmluvní závazkové vztahy, pokud jde o odpovědnost osoby v postavení zaměstnance nebo

⁵⁷ *Kučera MPS 2004*, s. 35 a násl., resp. str. 119 a násl.

zaměstnavatele nebo organizací zastupujících jejich profesní zájmy za škody způsobené trvajícím nebo uskutečněnou protestní akcí v kolektivním vyjednávání, právo země, ve které akce byla nebo má být uskutečněna“.

Také v rámci práva EU má své opodstatnění **klasifikace pravidel využívajících kolizní metodu** úpravy. Vzhledem k výše nastíněnému nedostatku systematiky v právní úpravě soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem může být dokonce velmi vhodná. Příhodným kritériem pro takovouto klasifikaci může být např. to, zda se daná kolizní norma svým hraničním určovatelem obrací na dvě strany, resp. ke dvěma právními řádům (tyto normy se označují jako dvoustranné), anebo vymezuje oblast použití jediného práva, je tedy obrácena pouze k jednomu právnímu řádu (jednostranné kolizní normy). Na základě tohoto kritéria lze potom normy evropského mezinárodního práva soukromého třídit následujícím způsobem:

- **Dvoustranné kolizní normy obecně závazné**, které vymezují aplikaci hmotněprávních pravidel určitého národního právního řádu, přičemž jím může být jak právo členského státu, tak právo země, která členským státem EU není. Tento typ pravidel obsahovala např. Římská úmluva a obsahují je i Řím I či Řím II (pro všechny jmenované instrumenty je totiž charakteristický princip univerzality).
- **Dvoustranné kolizní normy s unijním dosahem**, které vymezují aplikaci hmotněprávních pravidel určitého národního právního řádu pouze ve vztazích s intra-komunitárním, resp. intra-unijním prvkem, kdy tento vztah k EU je dán typicky např. sídlem subjektu právního vztahu. Uvedená pravidla obsahují např. směrnice o pojišťovacích smlouvách.
- **Jednostranné kolizní normy vymezující územní působnost unijního práva**. Tyto normy vedou vždy k použití práva EU, nepřikazují nikdy aplikaci práva třetích zemí. Tato pravidla jsou buď obsažena v jednotlivých unijních právních předpisech (např. čl. 12 nařízení Rady (EHS) č. 2137/85 ze dne 25. července 1985 o zřízení evropského hospodářského sdružení), nebo mohou být též dovozována z cíle určitého pravidla a formulována tak judikaturou Soudního dvora.⁵⁸

⁵⁸ von Hoffmann, B. The Relevance of European Community Law, in: European Private International Law, Nijmegen: Ars Aequi Libri 1998, s. 32.

Vedle výše nastíněné klasifikace jsou ovšem pochopitelně myslitelné i jiné přístupy k třídění kolizních norem, využívající odlišných kritérií.

Kolizní úprava v rámci práva EU se pochopitelně odráží i do právní praxe členských států při aplikaci těchto předpisů. Soudy jednotlivých států musejí respektovat evropský původ dotčených kolizních norem v tom smyslu, že v zájmu jejich jednotného výkladu je třeba se při pochybnostech o významu těchto norem obrátit v rámci řízení o předběžné otázce podle čl. 267 SFEU (dříve čl. 234 SES) na Soudní dvůr. Iniciace předmětného řízení je přitom povinností pro poslední soudní instance v členských státech,⁵⁹ pro podřízené soudy je fakultativní – záleží tedy na jejich uvážení, zda se na Soudní dvůr obrátí či nikoli. Uvedené se týká nejen kolizních norem obsažených v předpisech unijního práva, které jsou bezprostředně použitelné, tj. zejména v nařízeních, ale i kolizního práva směrníc, které se ovšem v právní praxi jednotlivých států využívá v transformované podobě, tzn. v pramenech vnitrostátního práva.

3.3 METODA PŘÍMÁ

Přímá metoda se vyznačuje používáním **zvláštních hmotněprávních norem** určených **pouze pro úpravu soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem**. Tyto normy samy obsahují úpravu práv a povinností účastníků soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem, tj. upravují je přímo bez odkazu na některý právní řád a použije se jich pro úpravu vztahů, pro něž jsou určeny bezprostředně, aniž by jejich použití předcházelo použití kolizní normy.⁶⁰

Přímé normy typicky vznikají ujednáním mezi zainteresovanými státy a jejich pramenem tak zpravidla bývá mezinárodní smlouva (která tím slouží jako prostředek unifikace soukromoprávních věcných norem, které spadají do předmětu její úpravy). Lze však uvažovat i přímé normy vnitrostátního původu – nejčastěji půjde o normy upravující právní postavení cizinců v soukromoprávních vztazích.⁶¹

⁵⁹ Povinnost iniciovat řízení o předběžné otázce však není dána tehdy, pokud není pochyb o správném výkladu příslušného ustanovení práva EU, zejm. pokud Soudní dvůr dotčenou otázkou již řešil v minulosti.

⁶⁰ *Kučera MPS 2004*, s. 41.

⁶¹ *Kučera MPS 2004*, s. 203.

V právním řádu EU ale **naplnění výše uvedených tradičních znaků přímých norem naráží na jisté problémy** a vyvstává tak otázka, zda normy obsažené v pramenech unijního práva lze vůbec považovat za normy přímé.

I když je poměrně obtížné najít demonstrativní příklady, teoreticky je možné uvažovat normy obsažené **v právu primárním, popř. v nařízeních**, které bude možné jako přímé normy (ve smyslu výše uvedeného vymezení) kvalifikovat. Požadavek bezprostřednosti použití ani bezprostřednosti úpravy by u těchto pramenů neměl představovat problém, důležité však bude, aby byl kumulativně splněn i požadavek předmětu úpravy – přímá norma musí dopadat *pouze* na vztahy s *mezinárodním prvkem*, přičemž tato skutečnost je kritériem, které ji odlišuje od jiných hmotněprávních norem (tedy od norem evropského soukromého práva – bez přívlastku mezinárodní). Za úpravu, která výše naznačená kritéria splňuje,⁶² lze považovat např. čl. 2 odst. 1 nařízení Rady (ES) č. 2157/2001, o statutu evropské společnosti, který upravuje předpoklady vytvoření evropské společnosti formou fúze.⁶³ Naopak i přes určitou podobnost s přímými normami soukromého cizineckého práva, nebude možné jako přímou normu kvalifikovat např. ustanovení čl. 51 nařízení Brusel I⁶⁴ (tato norma bude dle tradiční systematiky norem mezinárodního práva soukromého spadat do skupiny norem procesních).

Pokud jde o oblast pracovního práva, lze rovněž poukázat na některá ustanovení výše zmíněného nařízení o statutu evropské společnosti, která se týkají souvisejících pracovněprávních otázek.

Jedná se např. o čl. 37 odst. 9, který zní následovně: „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 SE jejím zápisem bez dalšího“.

⁶² Tento názor zastává i M. Pauknerová v *Pauknerová EMPS*, s. 7, marg. č. 5.

⁶³ Příslušné ustanovení zní následovně: „Akciové společnosti uvedené v příloze 1 založené podle práva členského státu, které mají sídlo a správní ústředí ve Společenství (*rozuměj ES - pozn. aut.*), mohou vytvořit SE (*rozuměj evropskou akciovou společnost – Societas Europaea - pozn. aut.*) prostřednictvím fúze, jestliže nejméně dvě z nich podléhají právním předpisům různých členských států.“

⁶⁴ Příslušné ustanovení zní následovně: „Po straně, která v jednom členském státě navrhuje výkon rozhodnutí vydaného v jiném členském státě, nesmí být na základě skutečnosti, že je cizím státním příslušníkem nebo že nemá bydliště nebo pobyt ve státě, v němž se výkon navrhuje, požadována žádná záruka ani jistota, jakkoli označená“.

Pokud jde o **směrnice**, zde bude i v teoretické rovině namísto velmi rezervovaný postoj a možnost existence přímých norem v tomto aktu lze, domnívám se, vyloučit absolutně. I v případě takového ustanovení směrnice, které nepřipouští členskému státu žádný prostor pro různé varianty implementace, nebude požadavek bezprostředního použití naplněn; směrnice nadto principiálně nesměřuje unifikaci, jedná se toliko o nástroj harmonizační.

3.4 PERSPEKTIVY JEDNOTLIVÝCH METOD ÚPRAVY

Co se týče vzájemného vztahu výše přiblížených metod, který má v praxi podobu problému, zda zvolit pro určitou úpravu unifikovaných norem kolizních či přímých, lze s jistotou konstatovat, že obě legislativní techniky mají v rámci evropského mezinárodního práva soukromého své opodstatnění.

Nespornou **devizou přímých norem obsahujících věcnou úpravu** je vyšší právní jistota, kterou tato metoda zaručuje vzhledem k tomu, že je jejím prostřednictvím dosaženo aplikace věcně totožného, čili jednotného řešení. Unifikace kolizních norem naproti tomu vede pouze k aplikaci **jednotného režimu**, tedy k tomu, že v dané situaci bude vždy aplikováno totožné pravidlo směřující k určení rozhodného práva.

Dalším argumentem, který hovoří pro úpravu prostřednictvím přímých norem, je jejich **vyšší způsobilost naplňovat vytýčené cíle EU**. Kolizní normy jsou obecně normami „citově neutrálními“ a objektivně vedou k určitému rozhodnému právnímu řádu – a v tomto směru je jejich potenciál zajistit integrační cíle EU nižší, než je tomu u sjednocených norem hmotněprávních.⁶⁵ Konkrétně může proto dojít k tomu, že např. kolizní norma vede k aplikaci právního řádu, který ve své materiálně-právní úpravě nedosahuje standardů požadovaných právem EU. Takto určeným právem, které postrádá náležitou úpravu z hlediska cílů a standardů EU, přitom nemusí být jen právo státu, který není členem EU. V praxi se vyskytly případy, kdy kolizní norma určila jako rozhodné právo členského státu EU, který dosud neprovedl určitou směrnici. V důsledku toho rozhodné právo neobsahovalo sankce za nedodržení určitých požadavků unijního práva. Takové situace přirozeně

⁶⁵ Srov. v podrobnostech *Pauknerová, M.* Evropské právo a některé nové trendy v mezinárodním právu soukromém. Právník, 2009, č. 2, s. 121 a násl.

vedou k narušení při naplňování konkrétního integračního cíle, jakým může být kupř. ochrana spotřebitele.⁶⁶

I přes nastíněné nedostatky **kolizní metody** je však možno v rámci právní politiky EU pozorovat již delší dobu spíše **tendenci k upřednostnění právě tohoto způsobu úpravy**. Kolizní metoda má totiž i **své nesporné výhody**.

Předně jde o jednoznačně **snazší dosažitelnost** tohoto způsobu úpravy ve srovnání s řešením spočívajícím ve sjednocení hmotného práva, které často naráží na odpor členských států trvajících na své stávající úpravě soukromoprávních vztahů, která přirozeně vychází z právních tradic dané země. Toto možná méně ambiciózní, avšak jednoznačně realističtější a v mnoha případech podstatně schůdnější řešení navíc zohledňuje i jeden ze základních principů EU vyjádřený v čl. 6 odst. 3 SEU, totiž **respekt k národní identitě členských států**. Úprava pomocí kolizních norem se navíc jeví jako podstatně perspektivnější řešení s ohledem na kontinuální rozšiřování EU a konečně se v této souvislosti poukazuje i na možnost nebezpečí zastarání a následné nepoužitelnosti hmotněprávní úpravy.⁶⁷

Lze tedy uzavřít, že s přihlédnutím ke komplexu pozitiv a negativ, které uvedené metody obnášejí, a koneckonců i s ohledem na to, že naprostá unifikace materiálních norem je v rámci EU zatím nejenom naprosto nereálná, ale do jisté míry i nežádoucí – vede k oslabení zásad subsidiarity a proporcionality, je nutné zvolit určité kompromisní řešení, které bude rovněž zohledňovat požadavek právní jistoty. Tato žádoucí míra právní jistoty pochopitelně neexistuje v rámci vnitřního trhu s nesjednocenými a nadto často nejasnými kolizními pravidly.

Jako **optimální řešení se proto ve světle výše uvedených faktů jeví úprava využívající, resp. vhodně kombinující obě metody**, která je způsobilá naplňovat vytýčené integrační cíle při respektování základních principů práva EU.⁶⁸

⁶⁶ Srov. *Pauknerová, M.* Evropské mezinárodní právo soukromé, Právní rozhledy 9/2000, příl. Evropské právo, s. 1-2.

⁶⁷ *Jayme, E., Kohler Ch.* Europäisches Kollisionsrecht 2002 – Zur Wiederkehr des Internationales Privatrecht, IPRax 6/2002, s. 462.

⁶⁸ *Remien, O.* European Private International Law, the European Community and its Emerging Area of Freedom, Security and Justice, CMLR 2001, s. 63-64.

4. VZTAH EVROPSKÉHO MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO K NÁRODNÍM ÚPRAVÁM

4.1 OBECNÁ VÝCHODISKA

Pro vztah evropského mezinárodního práva soukromého k vnitrostátním předpisům jednotlivých členských států jsou samozřejmě určující **obecné zásady** platné pro vztah unijního a národního práva.

V první řadě se jedná o **princip přednosti unijního práva**, který judikatura Soudního dvora legitimuje zejména potřebou zajištění funkčnosti tohoto právního systému. Tato přednost je koncipována jako přednost aplikace - v případě kolize norem EU s normami národního práva nelze odporující předpis použít; důsledkem dané kolize není tedy nicotnost příslušných vnitrostátních norem, tyto normy mohou být dále aplikovány na vnitrostátní skutkové podstaty. Takto nastíněný princip přednosti ovšem bez dalšího neplatí pro směrnice, mezi jednotlivými prameny unijního práva je třeba diferencovat.⁶⁹ Z principu přednosti unijního práva pochopitelně vyplývá i omezení ve vztahu k novým legislativním počínům – členské státy jsou povinny dbát na to, aby tyto předpisy neodporovaly právu EU.

Druhým určujícím principem je **přímá použitelnost** práva EU implikující aplikační zásadu, podle které je tento právní systém na území členských států aplikovatelný přímo, aniž je zapotřebí jakýkoli další transformační akt.

Třetí klíčovou charakteristikou je potom **přímý účinek**: právo EU přiznává fyzickým a právnickým osobám práva, resp. ukládá jim povinnosti samo o sobě, tj. bez prostřednictví jiné (vnitrostátní) právní normy. To znamená, že uvedené osoby se mohou dovolávat přímo účinné normy,⁷⁰ která existuje mimo rámec vnitrostátního práva, a soudní, popř. jiný státní orgán je povinen tuto normu na vztahy vůči jednotlivcům bez dalšího aplikovat.

⁶⁹ Blíže např. *Arndt, H.* Europarecht, Heidelberg: C. F. Müller, 2001, s. 91 a násl.

⁷⁰ Soudní dvůr nicméně přiznává přímý účinek pouze těm ustanovením práva EU, která jsou jasná, jejichž aplikace nebo účinnost nezávisí na dalších opatřeních EU nebo členských států, jsou úplná a právně bezvadná.

Existence evropského mezinárodního práva soukromého znamená pro členské státy EU tedy bezesporu jisté **omezení v úpravě kolizního práva**, a to jak ve vydávání vlastních kolizních norem, tak v uzavírání smluv se třetími státy.⁷¹ Otázka, jaké kompetence jsou v tomto směru členskými státy ponechány, se stala aktuální zejména po přijetí Amsterodamské smlouvy. Další vývoj totiž směřuje k vytvoření univerzálního kolizního práva EU a prostor pro samostatné iniciativy členských států podstatně zužuje, a to na oblast, kde EU ještě nevyužila své pravomoci podle čl. 81 SFEU.

Dále je třeba dodat, že dosah evropského mezinárodního práva soukromého se za určitých podmínek **neomezuje pouze na členské státy EU**. Jeho teritoriální působnost je širší např. v případě nařízení Řím I, který vychází z principu univerzality, když stanoví, že právo určené na základě tohoto nařízení se použije bez ohledu na to, zda je právem některého z členských států či nikoliv.⁷²

Dalším aspektem vztahu evropského mezinárodního práva soukromého ke třetím státům představuje otázka těchto předpisů ve vztahu k **mezinárodně unifikovaným právním úpravám**, které jsou zejména přijímány v rámci činnosti Haagské konference mezinárodního práva soukromého. V oblasti kolizního i procesního práva byla přijata řada významných mezinárodních úmluv, jimiž jsou vázány mimo jiné právě členské státy EU. Po delší dobu tak vedle sebe existovaly dvě centra unifikace norem mezinárodního práva soukromého, zabývající se paralelně obdobnými a někdy dokonce shodnými okruhy unifikačních problémů (např. uznání a výkon cizích soudních rozhodnutí), přičemž jejich vzájemný vztah nebyl zcela jasný. V tomto směru však došlo k zásadnímu pozitivnímu posunu v momentě, kdy se EU stala členem této mezinárodní organizace, což tvoří základní předpoklad pro to, aby byly kolize mezi jednotlivými úpravami napříště eliminovány.

4.2 NĚKOLIK POZNÁMEK SMĚREM K ÚPRAVĚ MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO V ČR

Skutečnost, že se Česká republika stala k 1. květnu 2004 členským státem EU, se významným způsobem odrazilo i na její národní úpravě soukromoprávních vztahů s mezinárodním prvkem – k uvedenému datu se pro Českou republiku stal **závazným právní řád EU** platný k tomuto dni, a to se všemi důsledky, které jsou popsány výše.

⁷¹ Podrobněji *Kučera MPS 2004*, s. 56 a násl.

⁷² Srov. čl. 2 nařízení Řím I.

Evropská úprava mezinárodního práva soukromého v rámci předmětu své působnosti tak plně nahradila kolizní normy, jakož i další relevantní pravidla vnitrostátního původu. Přestože dané změny nelze charakterizovat jako revoluční, alespoň ne v tom smyslu, že by se dotkly zásadních principů, ze kterých doktrína českého mezinárodního práva soukromého vychází, představuje vstup ČR do EU ve vývoji mezinárodního práva soukromého zásadní mezník.

Nejmarkantnější změny implikují pochopitelně ty **oblasti, které jsou na úrovni EU upraveny komplexně**. Protože však standardní formou, kterou EU při komplexních úpravách využívá, je **nařízení**, je jakákoli transformace úpravy do vnitrostátního práva nejen nepotřebná, ale navíc i nežádoucí. Je však přípustné vydat právní předpis, jehož účelem je přijetí opatření nutných k zapojení daného nařízení do kontextu právního řádu členského státu, nebo také jeho doplnění, pokud nařízení přenechává úpravu určité otázky právu členského státu. V takovém případě se jedná o adaptaci právního řádu členského státu vydanému nařízení.⁷³ Toto řešení bylo zvoleno např. pro aplikaci klíčové úpravy evropského mezinárodního práva procesního - nařízení Brusel I. Prostředkem takovéto adaptace, se stal zák. č. 361/2004 Sb., kterým se mění ZMPS a který do ZMPS vkládá nový oddíl obsahující zvláštní ustanovení o uznání a výkonu některých cizích rozhodnutí (§ 68a ZMPS a násl.).⁷⁴ Tato ustanovení mají konkretizovat postup pro použití institutů, které nařízení Brusel I předvídá, s tím, že obecný odkaz na tyto instituty má zajistit, aby nebylo nutno přijímat zvláštní právní úpravu v případě novelizací unijního práva. Jiné řešení bylo zvoleno v případě adaptace českého právního řádu ve vztahu k nařízení Řím I – totiž žádné. Nařízení Řím I reflektuje až Nový ZMPS, stávající právní úprava existenci této úpravy v podstatě ignoruje, v důsledku čehož je řada ustanovení ZMPS obsoletní a je tedy v podstatě na každém uživateli ZMPS, aby s využitím příslušných předpisů práva EU (resp. zvláštních mezinárodních smluv) rozklíčoval, která ustanovení ZMPS je možné aplikovat i nadále. Přestože toto řešení *de facto* odpovídá požadavku, aby aplikaci nařízení v jednotlivých členských státech nedoprovázely jakékoli transformační předpisy, nejde zdaleka o řešení optimální.

⁷³ Kučera MPS 2004, s. 53 a násl.

⁷⁴ Byl tedy zvolen postup minimálního zásahu do českého právního řádu, důvodová zpráva k předmětné novele zdůrazňuje, že není žádoucí, aby byla přejímána doslovná znění ustanovení nařízení, jsou-li bezproblémově aplikovatelná.

Samostatnou problematikou je dále **implementace směrnic** – kolizní ustanovení zde obsažená musejí být vnitrostátně provedena tak, aby byl směrnicí zamýšlený výsledek právem členského státu adekvátně reflektován. Konkrétním výsledkem této implementace jsou především nová kolizní ustanovení ZMPS – tedy ustanovení § 10a, 10b, 11a, 11b, 11c, 11d a 11e ZMPS (kolizní normy vycházející z ustanovení směrnic lze nicméně porůznu nalézt i v jiných právních předpisech ČR).⁷⁵

Vstup České republiky do EU se odráží i v řadě dalších aspektů jako je např. **řízení o předběžné otázce** (srov. bod 3.2 výše) a přirozeně ovlivňuje i **další legislativní činnost**, zejm. potom aktivity směřující k rekodifikaci soukromého práva.

Součástí rekodifikačního balíčku nových soukromoprávních předpisů je totiž i **Nový ZMPS**. V současné době již víceméně polevila odborná diskuze na téma potřebnosti takové normy za situace, kdy evropské mezinárodní právo soukromé kontinuálně a poměrně svižně rozšiřuje předmět své úpravy. Odpověď na tuto otázku je, dle mého názoru, jednoznačně kladná.

Hlavním argumentem pro toto řešení je pochopitelně fakt, že i přes veškerý dynamický vývoj, který právo EU v dané oblasti vykazuje, se stále zdaleka **nedá hovořit o ucelenosti předmětné úpravy** a rezignací na úpravu v rámci českého práva by vzniklo riziko mezer v právu. Dalším důvodem je **požadavek na systematicčnost a přehlednost** předmětné právní úpravy: přestože značná část příslušných unijních předpisů byla vydána formou nařízení (která principiálně jakoukoli transformací do národního práva nevyžadují, ba naopak), jeví se jako vhodné na tuto úpravu prostřednictvím národního práva poukázat,⁷⁶ nehledě na to, že nezřídka je vhodná i jistá mírná adaptace, aby bylo zajištěno koherentní propojení institutů práva unijního s právem českým. Na podporu tohoto závěru je rovněž možné poukázat na stále poměrně rezervovaný postoj české právnické obce k unijnímu právu, a to i s vědomím, že se nejedná o právně relevantní argument. Důsledkem této skutečnosti nicméně je **ne zcela optimální informovanost** o obsahu unijního práva (která je však mimo jiné i logickým odrazem skutečnosti, že systematické sledování dané právní úpravy je velmi náročným úkolem). Přestože lze s tímto názorem jistě polemizovat, lze se domnívat, že odstranění všeobecně

⁷⁵ Konkrétní příklady srov. *Pauknerová EMPS*, s. 83, marg. č. 111.

⁷⁶ K možným legislativním řešením viz *Kučera, Z.* K rekodifikaci mezinárodního práva soukromého. In: *Rekodifikace soukromého práva. AUC Iuridica*, č. 1 - 2, s. 171.

známé a reálně dostupné úpravy v podobě vnitrostátního zákona by za daných okolností přineslo v praxi neblahé důsledky.

Závěrem lze stručně konstatovat, že **Nový ZMPS** výše naznačeným požadavkům na adekvátní propojení vnitrostátní úpravy mezinárodního práva soukromého a odpovídající úpravy v rámci práva EU, plně vyhovuje a představuje moderní, kvalitní a co do struktury uživatelsky přívětivou úpravu. Oproti ZMPS Nový ZMPS přináší také detailnější úpravu některých kolizních otázek, jakož i podrobnou úpravu některých obecných otázek, které ZMPS neupravuje a při jejichž řešení je nutné vycházet z komentářové literatury. Nový ZPMS vstoupí v účinnost k 1. lednu 2014.⁷⁷

⁷⁷ Srov. též kapitulu 11.

5. PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY – OBECNÝ KOMENTÁŘ

5.1 SHRNUTÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Systematika pramenů práva EU nejčastěji vychází z třídění na právo **primární, právo sekundární a právo terciální**.

Primární právo tvoří zakládací smlouvy ES, jakož i jiné mezinárodní smlouvy, které tyto akty doplňují a pozměňují – aktuálně se tedy jedná o SEU a především SFEU. Ustanovení těchto dokumentů se vyznačují přímou použitelností, tj. jejich aplikace nevyžaduje jakékoli transformační akty a mají zásadně přímý účinek v tom smyslu, že zakládají práva a povinnosti, kterých se jedinec může dovolávat před příslušnými národními institucemi.⁷⁸ Primární právo tvoří v rámci systému práva EU v principu jakousi ústavu, hierarchicky nadřazený systém, který představuje východisko další legislativní činnosti a tvoří korektiv obsahu jiných pramenů unijního práva.

Právo sekundární představují různé právní akty orgánů EU, které se liší z hlediska své závaznosti: nařízení má obecnou platnost, je závazné ve všech svých částech a je přímo použitelné, směrnice je závazná pro členský stát, jemuž je určena, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, rozhodnutí orgánů EU je závazné pro své adresáty a různá doporučení a stanoviska podávaná a zaujímaná orgány EU formální závaznost postrádají.

Právo terciální (v širším slova smyslu)⁷⁹ zahrnuje mezinárodní smlouvy, které byly mezi členskými státy uzavírány za účelem plnění cílů, pro které v dané době neexistovalo uspokojivé legislativní východisko, ať již uzavírání takových smluv tehdejší znění zřizovacích smluv předpokládalo (srov. komentář k čl. 293 SES v bodě 2.1) či nikoli. V současnosti je tento pramen unijního práva již *de facto* obsoletní kategorií, neboť díky pokračující integraci jeho úloha může být (a je) plněna akty sekundárního práva.

⁷⁸ Zde je třeba opětovně zdůraznit, že takový účinek je podle judikatury Soudního dvora přiznáván pouze těm ustanovením unijního práva, která jsou jasná, jejichž aplikace nebo účinnost nezávisí na dalších opatřeních EU nebo členských států, jsou úplná a právně bezvadná.

⁷⁹ Pod terciální právo v širším slova smyslu se řadí i instrumenty, které nebyly vydány na podkladě kompetenčních ustanovení zřizovacích smluv (čl. 293 SES), tj. „klasické“ mezinárodní smlouvy – typicky Římská úmluva. Tato práce v dalším používá pouze uvedené širší vymezení termínu terciální právo.

Pro úplnost je třeba dodat, že členské státy EU využívají v oblasti mezinárodního práva soukromého i právních úprav, které svojí působností překračují rámec tohoto seskupení – jde o **mnohostranné mezinárodní smlouvy**, kde se členské státy EU stávají (resp. členské státy ES stávaly) smluvními stranami vedle třetích zemí. V daném ohledu je třeba především poukázat na unifikační a procesní úmluvy uzavírané v rámci Haagské konference mezinárodního práva soukromého.

V souvislosti s výše nastíněným (a záměrně velmi schematickým) komentářem k jednotlivým pramenům práva EU (které, jak je rozvedeno níže, jsou současně i prameny evropského mezinárodního práva soukromého), je třeba (rovněž alespoň v krátkosti) upozornit i na **několik dalších specifických rysů** tohoto právního systému, platných pro všechny uvedené kategorie pramenů unijního práva a směřujících k jeho jednotné aplikaci ve všech členských státech.

V první řadě jde o **nadřazenost tohoto systému vůči národnímu právu členských států EU**. V důsledku této nadřazenosti musí být jakýkoli střet mezi právem EU a vnitrostátním právem řešen ve prospěch prvního systému (nelze tedy např. aplikovat ty normy národního práva, které jsou v rozporu s úpravou zakotvenou v nařízení).

Druhým významným specifikem je **úloha Soudního dvora**, který zajišťuje autoritativní a autonomní interpretaci výše uvedených pramenů práva, tj. výklad, který příslušným právním normám přisuzuje vlastní obsah, který je nezávislý na terminologii a interpretaci užívané jednotlivými členskými státy. Zde je vhodné podotknout, že v rámci této autonomní interpretace se uplatňuje ještě speciální autonomní výklad pro některé instituty evropského mezinárodního práva soukromého.⁸⁰ Přestože rozhodnutí Soudního dvora jsou formálně závazná pouze pro adresáty, jejich faktický význam je mnohem vyšší – význam jednotného výkladu fakticky umocňuje i mnohojazyčnost (všechny jazykové verze jednotlivých aktů mají stejnou právní hodnotu) a ne zcela ideální kvalita některých právních předpisů (umocněná mnohdy i nesprávným či zavádějícím překladem).

⁸⁰ Jak např. správně poukazuje M. Bogdan, obsah pojmu „služby“ užitý v čl. 5 odst. 1 nařízení Brusel I, resp. čl. 4 odst. 1 písm. b) nařízení Řím I představuje daleko užší koncept oproti „službám“ ve smyslu čl. 56 SFEU (viz *Bogdan Introduction*, s. 15).

5.2 EVROPSKÉ MEZINÁRODNÍ PRÁVO SOUKROMÉ V PRAMENECH PRÁVA EU

5.2.1 Obecné shrnutí

Normy mezinárodního práva soukromého nacházíme **ve všech výše vymezených kategoriích pramenů práva EU**. Význam těchto kategorií z hlediska řešeného oboru je však proměnlivou záležitostí. V současnosti jsou dominantním pramenem evropského mezinárodního práva soukromého nařízení a směrnice, interpretační význam má přirozeně právo primární a určitý reziduální význam má i právo terciální (které však v minulosti představovalo pramen klíčový).

Ambicí této práce rozhodně **není podat vyčerpávající výčet pramenů mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU**, a to jednak s ohledem na zaměření této práce, jednak s ohledem na fakt, že by výsledkem takové kompilace byl pouze seznam položek bez vnitřní souvislosti, protože úprava tohoto právního odvětví je – zejména v rámci sekundárního práva, pomineme-li klíčové kodifikace – relativně nepřehledná a fragmentární; relevantní normy upravují zpravidla pouze určité konkrétní oblasti či instituty.

Cílem následujícího výkladu je tedy koncentrace na ty konkrétní aspekty dílčích jednotlivých pramenů práva, které mají význam z pohledu zvoleného zaměření, tj. pracovního práva.

5.2.2 Primární právo

Akty primárního práva lze podle převládajícího názoru označit za prameny evropského mezinárodního práva soukromého pouze s určitými výhradami. Z některých ustanovení primárního práva, aktuálně zejména z některých ustanovení SFEU, jsou však **dovozovány určité principy**, které mají význam pro interpretaci kolizních a procesních norem. Za jedno z takových ustanovení, které může mít a podle stávající judikatury zjevně má mj. i pracovněprávní implikace, je zákaz diskriminace ve smyslu čl. 18 SFEU (dříve čl. 12 SES).⁸¹ Konkretizaci tohoto obecného zákazu potom obsahuje např. čl. 45 odst. 2 SFEU (dříve čl. 39 SES), který proklamuje v rámci úpravy volného pohybu osob odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti,

⁸¹ Čl. 18 SFEU přímo uvádí, že v rámci použití smluv (tj. SFEU a SEU – pozn. aut.), aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, je zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti.

pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Charakter kolizního předpisu je čl. 18 SFEU přičítán na základě úvahy, že dané obecné zakotvení zákazu diskriminace (vedle něhož SFEU, jak je výše naznačeno, obsahuje i zákazy diskriminace speciální) implicitně zahrnuje nepřípustnost předpisů národního práva, které s touto normou kolidují, tj. vytvářejí překážky pro její praktickou realizaci v podobě diferenciací mezi cizinci a tuzemci, a to buď přímo na základě kritéria státní příslušnosti (zjevná diskriminace), nebo např. bydliště (skrytá diskriminace). Tyto diskriminující předpisy bývají předmětem úpravy věcných norem národního práva, na které mohou kolizní normy odkazovat a tím se na nežádoucí diskriminaci podílet. Ustanovení čl. 18 SFEU je tudíž třeba v tomto kontextu chápat jako měřítko pro národní kolizní normy. Při striktním výkladu tohoto ustanovení by dokonce bylo možné dovozovat, že řešený zákaz diskriminace zapovídá použití kolizního kritéria státní příslušnosti.⁸² Ačkoli odborná debata na toto téma nebyla zdaleka uzavřena, lze se přiklonit k názoru, že se naznačený extrémní výklad neprosadí: státní příslušnost je (i přes obecný trend odklonu k hraničnímu určovateli obvyklého bydliště) významným hraničním určovatelem v mnoha členských státech (zejm. potom v rámci kolizní úpravy rodinného a dědického práva)⁸³ a i praxe orgánů EU toto kritérium navzdory úpravě čl. 18 SFEU, resp. čl. 12 SES při přijímání nových kolizních úprav využívala a využívá.⁸⁴

Pokud jde o praktické naplnění řešených ustanovení, lze poukázat na příslušná rozhodnutí Soudního dvora, který se zákazem diskriminace opakovaně zabýval, a to i v kontextu mezinárodního práva soukromého v rámci řešení pracovněprávního sporu.⁸⁵

5.2.3 Sekundární právo

Akty sekundárního práva se rozumějí legislativní akty orgánů EU, které jsou vydávány **na základě primárního práva**; jde o akty nižší právní síly, které musejí být v souladu s ustanoveními zřizovacích smluv.

⁸² Blíže viz např. *Kroppholler, J.* Internationales Privatrecht, 4. vydání, Tübingen: Mohr Siebeck, 2001, s. 72, *Pauknerová EMPS*, s. 38, marg. č. 42, a str. 71, marg. č. 95 a násl., či *Bogdan Introduction*, s. 19 a násl.

⁸³ Srov. v podrobnostech *Pauknerová, M.* Evropské právo a některé nové trendy v mezinárodním právu soukromém. Právník, 2009, č. 2, s. 126 a násl.

⁸⁴ Viz např. ustanovení čl. 3 nařízení Brusel IIa či čl. 5 odst. 1 písm. c) nařízení Rady (EU) č. 1259/2010 ze dne 20. prosince 2010, kterým se zavádí posílení spolupráce v oblasti rozhodného práva ve věcech rozvodu a rozluky.

⁸⁵ Srov. rozsudek Soudního dvora *Boukhalfa v. Bundesrepublik Deutschland*, C-214/94, SbSD 1996, I-2253.

Jak je zmíněno výše, právní akty sekundárního práva, významné z hlediska evropského mezinárodního práva soukromého, jsou **nařízení a směrnice**, kterým je níže věnována bližší pozornost. Určitý význam nicméně mají i akty individuální povahy (rozhodnutí), které orgány EU využívají např. pro zavádění jednotných formulářů.⁸⁶ Ostatní, právně nezávazné, akty (doporučení, stanoviska, plány, programy) mají určitý význam z hlediska interpretace a mohou být adresovány jak členským státům, tak dovnitř EU. Mnohdy se jedná o akty spíše organizačního či pracovního charakteru a nelze je chápat jako pramen práva.

Nařízení

Hlavním rysem nařízení je jeho **obecná závaznost a bezprostřední použitelnost**. Z obecné závaznosti nařízení vyplývá především aplikovatelnost nařízení na neurčitý počet objektivně určených skutkových podstat a působení právních následků pro neurčitý počet obecně a abstraktně definovaných skupin osob. Nařízení tedy může přímo zavazovat jak členské státy, tak i vnitrostátní subjekty práva. Závaznost nařízení se týká všech jeho částí (na rozdíl od směrnic). Bezprostřední použitelnost znamená aplikovatelnost nařízení již v důsledku jeho samotné existence, aniž by bylo zapotřebí jakékoli inkorporace či transformace – tato by naopak byla v rozporu s účelem tohoto právního aktu.

Charakteristický znak nařízení, že bez dalšího platí v každém členském státě, nicméně neznámá, že v každém členském státě musí tento právní akt vyvolávat stejné právní následky. Stejně právní následky přirozeně vyvolává pouze tam, kde jsou stejné podmínky pro jeho aplikaci. Na druhé straně může být nařízení bez jakéhokoli reálného významu, jestliže na území členského státu neexistují skutkové podstaty, na které by bylo možné právní normy nařízení aplikovat.⁸⁷

S ohledem na nastíněné kvality nařízení, je tento nástroj zdaleka **nejefektivnějším instrumentem k zajištění jednotné aplikace i interpretace zaváděných pravidel**. Skutečnost, že platí přímo a ke své aplikaci (zpravidla)⁸⁸ nevyžaduje vnitrostátního provedení, má však jiná úskalí. Klade

⁸⁶ Např. rozhodnutí Komise č. 2004/844/ES ze dne 9. listopadu 2004, kterým se zavádí standardní formulář pro žádosti o právní pomoc.

⁸⁷ Blíže viz např. *Tichý, L.*, aj. *Evropské právo*, Praha: C. H. Beck, 1999, s. 161 a násl.

⁸⁸ Srov. např. ustanovení § 68a - §68c ZMPS.

mnohem vyšší nároky na adresáty příslušné regulace, resp. jejich právní zástupce, a to v tom smyslu, že vedle vnitrostátní úpravy musejí reflektovat i (relativně méně přístupnou a přehlednou) úpravu unijního práva a oba systémy vzájemně konfrontovat. Takováto „kompilovaná regulace“ je pochopitelně uživatelsky poměrně nekomfortní a občas svede na scestí i významné právní kapacity.⁸⁹

Např. při paralelní existenci vnitrostátní úpravy mezinárodního práva soukromého s totožným předmětem úpravy (která jako ZMPS reflektuje existenci aktů práva EU pouze částečně) je třeba zkoumat, zda kolizní normy obsažené v národním právu byly v důsledku přijetí určitého aktu práva EU (např. nařízení Řím I) vyřazeny úplně či pouze částečně, popř. v jakém konkrétním rozsahu. Situaci navíc ještě může zdatně komplikovat přímá úprava obsažená v mezinárodních smlouvách (jako je tomu např. v oblasti rodinného práva). Existenci takového bludného kruhu může samozřejmě významně redukovat vhodnou úpravou zákonodárce (jak se podařilo např. v případě Nového ZMPS); takový počin je však v českém právním prostředí spíše ojedinělý a zpravidla přichází s významným zpožděním.

Normy mezinárodního práva soukromého, a to jak normy kolizní, tak procesní normy stanovící soudní pravomoc, se v současnosti vyskytují nejčastěji právě ve formě nařízení. S ohledem na pracovníprávní orientaci této práce je záměrem předestřít pouze **přehled těch nařízení, která mají, popř. mohou mít užší či volnější spojitost s touto problematikou**. Ve zvláštní části je potom vybraným instrumentům věnována detailní pozornost.

Z platných nařízení, která obsahují kolizní normy a normy mezinárodního práva procesního mající implikace do oblasti pracovního práva, resp. zaměstnanosti a příbuzných oborů, je třeba především uvést následující předpisy:

- nařízení **Brusel I**;
- nařízení **Řím I**;
- nařízení **Řím II**;
- nařízení Rady (ES) č. 883/2004 **o použití režimů sociálního zabezpečení** na pracovníky a členy jejich rodin, kteří se pohybují uvnitř EU;
- nařízení č. 1348/2000 **o doručování** soudních a mimosoudních písemností v občanských

⁸⁹ Srov. *Bělina ZP*, s. 17 – 20, kde M. Bělina opomíjí vyřazení kolizní úpravy pracovní smlouvy obsažené v ZMPS v důsledku aplikace nařízení Řím I.

a obchodních věcech ve členských státech;

- nařízení č. 1206/2001 o spolupráci soudů členských států v oblasti **provedení důkazu** v občanských a obchodních věcech;
- nařízení č. 2157/2001 **o statutu evropské společnosti**;
- nařízení č. 1896/2006, kterým se zavádí **řízení o evropském platebním rozkazu**;
- nařízení č. 743/2002 o založení obecného rámce pro činnosti Společenství usnadňující **justiční spolupráci** v civilních věcech.

Směrnice

Základní princip tohoto aktu spočívá v tom, že EU vydá směrnici s určitým obsahem úpravy, který je poté prováděn členskými státy, pro které je směrnice závazná,⁹⁰ ve formách a prostředky vnitrostátního práva, a to ve lhůtě stanovené ve směrnici (zpravidla se jedná o dvou či tříletou lhůtu). Z uvedeného je patrné, že **regulace prostřednictvím směrnic je koncipována jako dvojstupňový proces**, sestávající se z **vydání** směrnice orgány EU a z jejího **následného provedení** příslušnými členskými státy. Těmto členským státům je přitom ponechána volnost stran formy a prostředků, jakými budou obsah směrnice reprodukovat do vnitrostátních právních norem, členské státy jsou ovšem vázány cílem, resp. výsledkem, jehož má být podle dané směrnice dosaženo.⁹¹

S ohledem na žádoucí jednotné provedení směrnice ve všech právních řádech členských států je tedy **výhodnější, pokud směrnice neobsahuje pouze rámcovou úpravu**, která poskytuje prostor při jejím vyplňování, ale naopak úpravu podrobnou, která členské státy v jejich kreativité při provádění tohoto aktu (v daném oboru tedy při vlastní formulaci kolizních a procesních pravidel) maximálně omezí. K problému řádného provedení směrnice a implikacím takového neprovedení však lze na tomto místě pouze odkázat na rozsáhlou judikaturu Soudního dvora.⁹²

Charakteristickými rysy směrnice, odlišujícími ji od nařízení, je **absence obecné závaznosti** (zavazuje pouze členské státy) i **bezprostřední účinnosti** (směrnici je nejdříve třeba provést, teprve

⁹⁰ Většina směrnic je ovšem adresována všem členským státům.

⁹¹ *Arndt, H.* Europarecht, Heidelberg: C. F. Müller, 2001, s. 66 a nás.

⁹² Ke zlatému fondu judikatury Soudního dvora v tomto směru patří rozhodnutí ve věcech *Van Duyn, C-41/74, SbSD 1974, 1337, Ratti, C-148/78, SbSD 1978, 1619, Kolpinghuis Nijmegen, C-80/86, SbSD 1987, 3969, Francovich v. Itálie, C-6/90, C-9/60, SbSD 1991, 5357 aj.*

její implementace do vnitrostátního právního řádu členského státu umožňuje její aplikaci). Myslitelné, a v praxi ne zcela ojedinělé, jsou však i případy, kdy bezprostřední účinnost směrnice nastává.⁹³

Z výše uvedené zevrubné charakteristiky směrnice jako legislativního aktu logicky vyplývá její využití jako **instrumentu k harmonizaci právních předpisů** členských států EU, kdy cílem tohoto sblížování je uskutečnění řádného fungování vnitřního trhu. Směrnicemi jsou harmonizovány jak určité oblasti hmotného soukromého práva, tak práva kolizního – nutno však opětovně podotknout, že v některých případech s poněkud problematickým výsledkem, a to zejména tam, kde byl členským státům ponechán větší zákonodárny prostor. Konkrétně lze v této souvislosti uvést oblast ochrany spotřebitele a pojistné smlouvy.

Co se týče **oblastí úpravy**, které směrnice obsahující pravidla mezinárodního práva soukromého pokrývají (jde zejména o kolizní normy, které je však třeba následně v rámci vnitrostátního práva provést), je jich celá řada.⁹⁴ S ohledem na zaměření této práce je však následující výčet opět omezen pouze na ty akty, které mohou mít přímé či nepřímé implikace ve vztahu k pracovněprávní problematice:

- **Směrnice o vysílání pracovníků;**
- **Směrnice o zřízení ERZ;**
- Směrnice **o ochraně zaměstnanců při insolvenční;**
- směrnice 91/533/ES o **povinnosti zaměstnavatele informovat** zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru;
- směrnice 2000/43/ES, kterou se zavádí **zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ;**
- směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví **obecný rámec pro rovné zacházení** v zaměstnání a povolání;
- směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady **rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání;**
- směrnice 2008/52/ES **o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech;**

⁹³ Blíže např. *Arndt, H.* Europarecht, Heidelberg: C. F. Müller, 2001, s. 69 a násl.

⁹⁴ Jedná se zejména o pojišťovací a spotřebitelské smlouvy, právo obchodních společností, právo autorské atd.

- směrnice 2003/72/ES, kterou se doplňuje statut evropské družstevní společnosti s ohledem na zapojení zaměstnanců;
- směrnice 2003/8/ES o zlepšení přístupu ke spravedlnosti v přeshraničních sporech vytvořením minimálních společných pravidel pro právní pomoc v těchto sporech.

5.2.4 Terciální právo

Jak je již popsáno výše, obecný trend v rámci vývoje forem evropského mezinárodního práva soukromého dospěl k **potlačení významu instrumentů terciálního práva**. Díky posílení relevantních legislativních kompetencí orgánů EU bývalé významné akty terciálního práva postupně získaly formu nařízení a SFEU mechanismus pro přijímání dotčených unijních (subsidiárních) úmluv již ani nezmiňuje. Terciální právo tak pravděpodobně představuje uzavřenou kapitolu – lze stěží očekávat, že by se členské státy při úpravě jednotlivých otázek mezinárodního práva soukromého mohly napříště opět uchýlit k formě klasických mezinárodních smluv v situaci, kdy mají k dispozici mnohem flexibilnější a efektivnější nástroje.⁹⁵

I přes výše uvedené si ovšem nejvýznamnější akty terciálního práva (vširším slova smyslu), které mají navíc přesah i do práva pracovního, totiž Bruselská úmluva a Římská úmluva, **jistou relevanci zachovávají**, a to zejména s ohledem na rozsáhlou judikaturu Soudního dvora vztahující se k jednotlivým, zde upraveným institutům. Tato judikatura je použitelná, neboť jak nařízení Brusel I, tak nařízení Řím I zachovávají s předchozími úmluvami značnou kontinuitu, ať již jde o strukturu, obecná východiska nebo koneckonců i znění jednotlivých konkrétních ustanovení. I nadále jsou navíc významným interpretačním nástrojem komentářové zprávy k oběma úmluvám – Jenardova zpráva a Zpráva Giuliano – Lagarde (připravené zpravodaji výborů, univerzitními profesory, kteří příslušné úmluvy připravovali).

V jiných ohledech je **Bruselská úmluva** s ohledem na vymezení časové působnosti nařízení Brusel I již prakticky historií (nařízení Brusel I se vztahuje na řízení zahájená po 1. květnu 2004);

⁹⁵ Pro mezinárodní smlouvy neplatí principy přednosti a bezprostřední použitelnosti, jejich přijímání zpravidla obnáší dlouhý ratifikační proces, automaticky není dána ani pravomoc Soudního dvora k výkladu – tato pravomoc musela být vždy poměrně složitě přenášena na základě zvláštních protokolů, které podléhaly další zdoluhavé ratifikaci členskými státy.

nicméně s ohledem na délku trvání některých pracovněprávních sporů nelze aplikaci Bruselské úmluvy vyloučit bez dalšího.

Vzhledem k vymezení časové působnosti nařízení Řím I (které nepůsobí retroaktivně a použije se pouze na smlouvy uzavřené po dni, kdy toto nařízení vstoupilo v účinnost – tj. po 17. prosinci 2009) a s ohledem na skutečnost, že pracovní poměry trvající tři a více let nejsou nijak výjimečnou záležitostí, je třeba právní úpravu **Římské úmluvy** v kontextu pracovněprávních záležitostí i nadále reflektovat.

Část třetí
PRACOVNÍ PRÁVO V KONTEXTU EVROPSKÉHO
MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO

6. NAŘÍZENÍ BRUSEL I Z PRACOVNĚPRÁVNÍ PERSPEKTIVY

6.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA

Nařízení Brusel I je obecně jedním z **nejvýznamnějších a v praxi nejvíce používaných instrumentů** v rámci evropského mezinárodního práva soukromého. Jeho hodnota spočívá v tom, že představuje komplexní nástroj týkající se soudní spolupráce v civilních věcech, zahrnující jak sjednocení pravidel pro určení příslušnosti soudů v občanských a obchodních věcech, tak úpravu směřující k rychlému a od formalit oproštěnému vzájemnému uznávání a výkonu soudních rozhodnutí mezi jednotlivými zainteresovanými členskými státy.⁹⁶ S ohledem na tento komplexní záběr předmětu úpravy (zahrnující tedy jak otázky příslušnosti, tak otázky uznání a výkonu rozhodnutí), bývá nařízení Brusel I někdy označováno jako „double instrument“, tj. zdvojený nástroj.

V širším slova smyslu je účelem nařízení Brusel I **odstranění rozdílů mezi vnitrostátními pravidly pro určení příslušnosti a pro uznávání rozhodnutí**, neboť tyto rozdíly komplikují řádné fungování vnitřního trhu, zejména potom volný pohyb osob (což je nicméně obecná proklamace použitelná prakticky pro všechny instrumenty evropského mezinárodního práva soukromého).

Konkrétní význam dané úpravy spočívá především ve značném posílení právní jistoty v závazkových vztazích, které mají přeshraniční charakter, tedy ve smlouvách uzavíraných mezi podnikateli, popř. jinými subjekty z různých států (ať již se jedná o smlouvy obchodní nebo třeba pracovní). Jednou z nezbytných podmínek mezinárodního obchodu a jiných forem mobility je totiž vzájemné uznávání soudních rozhodnutí tak, aby bylo možné pohledávky pravomocně přiznané soudy jednoho státu efektivně vymáhat i ve státě druhém. Překážkou je proto skutečnost, že státy zpravidla nejsou ochotny přiznávat aktům cizích států, a to zejména soudním rozhodnutím, účinky stejné jako svým vnitrostátním aktům obdobné povahy. V konečném důsledku není samozřejmé, že na základě rozsudku vydaného jedním státem lze provést jeho výkon v jiném státě, a to zejména v případech, kdy rozsudek směřuje proti subjektu z tohoto jiného státu (v němž má daný subjekt zpravidla svůj majetek či jiná aktiva postižitelná v rámci výkonu rozhodnutí).⁹⁷ Tento moment přitom

⁹⁶ Nařízení Brusel I se vztahuje na všechny členské státy EU s výjimkou Dánska (srov. čl. 1 odst. 3 tohoto nařízení). V dalším specifický režim Dánska blíže nekomentuji.

⁹⁷ Blíže viz *Geimer R. Internationales Zivilprozeßrecht*, Köln: Verlag Dr. Otto Smidt, 2001, s. 826 a násl.

může zásadním způsobem ovlivnit ochotu vstupovat do právních vztahů se zahraničními subjekty - představa nemožnosti domoci se přisouzených nároků naopak motivační faktor rozhodně nepředstavuje.

Je potřebné podotknout, že potížím, které jsou spojeny s řízením před řádnými soudy, zejména potom s obtížnou vykonatelností cizích soudních rozhodnutí, resp. s exekucí na cizím území ve státě odpůrce, je možné předcházet. Daný problém lze řešit založením pravomoci rozhodčího soudu, neboť rozhodčí nález vydaný rozhodcem, popř. rozhodčím senátem, kterým se zpravidla rozhodčí řízení ukončuje, je zásadně konečný a jeho vykonatelnost bývá oproti cizím soudním rozhodnutím méně komplikovanější a nákladnější.

Předmětné nařízení současně tím, že z předmětu své úpravy nevylučuje **věci týkající se individuálních pracovních smluv**, ba naopak tuto oblast specificky upravuje, představuje klíčovou procesní regulaci pro pracovněprávní spory s mezinárodním prvkem. Smysl této regulace obecně odpovídá smyslu pracovního práva jako takového – tj. je sledována ochrana slabší smluvní strany v daném právním poměru, tj. zaměstnance.

6.2 VÝVOJ INSTRUMENTU

Historie nařízení Brusel I v zásadě sleduje linii vývoje kompetencí ES/EU v oblasti mezinárodního práva soukromého, jak je stručně popsána v bodě 2.1. Prvopočátek dané úpravy představuje **ustanovení čl. 293 (ex-čl. 220) SES**, v rámci něhož se členské státy zavázaly vést v případě potřeby vzájemná jednání zaměřená mimo jiné i na zjednodušení formalit pro **vzájemné uznávání a vzájemný výkon soudních rozhodnutí**, a to ve prospěch svých příslušníků. Protože však SES žádné kompetence ES v oblasti sjednocení předpisů o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu rozhodnutí nestanovila, bylo nutno pro úpravu materie, která by napomohla k překonání teritoriální omezenosti pravomoci národních soudů a účinků jejich rozhodnutí, zvolit v první fázi pramen práva mezinárodního (nikoli unijního).⁹⁸ Výsledný počín – Bruselská úmluva⁹⁹ – nicméně ambice čl. 293 SES

⁹⁸ Bruselská úmluva je tak prototypem pramene terciálního práva ES/EU (srov. blíže bod 5.2.4). Implikací takové právní formy bylo zejména to, že danou úpravu nebylo možné automaticky aplikovat na ty členy ES/EU, kteří nepodstoupili odpovídající ratifikační proces.

⁹⁹ Bruselská úmluva byla podepsána šesti zakladatelskými zeměmi dne 27. září 1968, následně k ní přistoupily i další státy, jež vstoupily do ES. Jejím významným doplňkem je interpretační protokol, který zakládá pravomoc Soudního dvora ohledně jejího výkladu. Mezi původními signatářskými státy nabyla Úmluva účinnosti k 1. únoru 1973, její interpretační protokol potom k 1. září 1975.

zdaleka překonala, a to právě svým pojetím jako dvojitého instrumentu, kdy nad rámec předvídaného prosazení principu presumpce nezávadnosti cizích rozhodnutí svoji působnost rozšířila i na specifikaci pravidel mezinárodní soudní příslušnosti.¹⁰⁰ Bruselská úmluva překročila uvedené kompetenční ustanovení i v tom směru, že příkládala prakticky nulovou relevanci státní příslušnosti (a sloužila tak *nejen* ve prospěch státních příslušníků členských států). S ohledem na skutečnost, že „Bruselský systém“ nastavil úspěšně fungující režim, na kterém měly zájem participovat i státy mimo ES (konkrétně státy Evropského sdružení volného obchodu), byly následně uzavřeny tzv. paralelní úmluvy, tj. mezinárodní smlouvy s obdobným obsahem.¹⁰¹

Po rozšíření legislativních kompetencí ES díky přijetí Amsterodamské úmluvy bylo pouze otázkou času, kdy dojde k **transformaci materie upravené Bruselskou úmluvou do podoby** nařízení jakožto nepoměrně efektivnějšího integračního instrumentu. Předmětné nařízení – Brusel I – bylo Radou ES přijato dne 22. prosince 2000, účinnosti nabylo k 1. březnu 2002. Nahrazení Bruselské úmluvy předmětným nařízením nicméně nepřineslo žádné vyloženě dramatické změny – zejména po obsahové stránce je úprava obou předpisů velmi podobná (pokud se jedná specificky o úpravu ve věcech individuálních pracovních smluv, viz dále bod 6.8). Tato kontinuita má především ten význam, že bohatá judikatura i další relevantní výkladové materiály k Bruselské úmluvě (např. Jenardova zpráva) jsou použitelné i pro výklad předmětného nařízení.

Co se týče dalšího vývoje nařízení Brusel I, je třeba připojit alespoň stručnou zmínku týkající se **přepřerování, resp. rekodifikace** tohoto instrumentu. Účelem dané revize je především další zjednodušení a urychlení systému vzájemného uznávání a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech mezi členskými státy EU. Úprava obsažená v nařízení Brusel I je revizí dotčena zejména v tom směru, že se ruší **zvláštní řízení o vykonatelnosti (tzv. *exequatur*)**. Podle nové úpravy budou rozhodnutí vydaná v jednom členském státě uznána v jiných členských státech bez jakékoli zvláštní procedury a obdobný postup se uplatní i ve vztahu k výkonu rozhodnutí. Změna se dále dotýká **omezení aplikace vnitrostátních procesních předpisů členských států** vůči spotřebitelům, zaměstnancům a jiným subjektům s bydlištěm mimo EU. Trend zde tedy jasně směřuje k rozšiřování

¹⁰⁰ Ačkoli tento pojem nemusí být vnímán jako optimální označení tuzemské pravomoci ve vztahu k pravomoci jiných států (s ohledem na českou procesněprávní terminologii operující s pojmem „pravomoc“ tam, kde unijní právo pracuje s pojmem „příslušnost“), vnímám jej jako určité kompromisní a nejméně matoucí řešení.

¹⁰¹ Viz blíže *Bogdan Introduction*, s. 32.

regulace nařízení Brusel I nad rámec intra-komunitárních, resp. intra-unijních vztahů. Třetí významná změna se dotýká **překážky litispence** a sleduje zejména zamezení účelového zneužívání tohoto institutu.

Uvedená revize již byla schválena a dne 20. prosince 2012 byla v Úředním věstníku EU vyhlášena **Rekodifikace nařízení Brusel I**, která nařízení Brusel I zrušuje, a to s účinností od 10. ledna 2015. Jedná se však skutečně spíše o přepracované znění než o zásadní reformu celého instrumentu. Stávající úpravu nařízení Brusel I nicméně postihne vedle výše naznačených zásadních úprav ještě řada drobnějších změn, které mají přispět ke zkvalitnění dané právní úpravy. Nepříjemným doprovodným jevem je ale přečíslování drtivé většiny ustanovení, která ještě více znesnadní aplikaci judikatury vztahující se k Bruselské úmluvě a nařízení Brusel I (jakožto instrumentům s obdobným obsahem avšak odlišným číslováním). Pokud jde čistě o pracovníprávní implikace Rekodifikace nařízení Brusel I, upozorním na ně zejména (a souhrnně) dále v bodu 6.8.

6.3 PŘEDMĚT ÚPRAVY

K základní charakteristice nařízení je nutné uvést zejména následující: Brusel I obsahuje **76 článků, rozdělených do osmi kapitol**. Z názvů jednotlivých kapitol lze potom dovodit konkrétní předmět úpravy: vymezení oblasti působnosti, pravidla mezinárodní příslušnosti soudů, uznávání a výkon rozhodnutí, úprava vykonatelnosti veřejných listin a soudních smírů, obecná ustanovení (obsahující zejména vymezení některých pojmů a určitá procesní specifika ve vztahu k vybraným členským státům), přechodná ustanovení, vztah nařízení k jiným nástrojům (jiným právním aktům ES/EU, resp. mezinárodním smlouvám) a závěrečná ustanovení. Nadto je součástí nařízení šest příloh, které blíže rozvádějí některá jeho ustanovení. Tyto přílohy představují především praktický legislativní instrument, když mimo vlastní text nařízení reflektují např. specifika určitých civilně-procesních institutů jednotlivých států, kterých se předmětná úprava dotýká.

Obsahem příloh je tedy např. legislativní výklad pojmu „pravidla pro určení příslušnosti“ se zřetelem k jednotlivým členským státům, stanovení konkrétních institucí v jednotlivých členských státech, u kterých se podávají návrhy upravené nařízením, přesné označení opravných prostředků, které se budou v jednotlivých státech uplatňovat ve vymezených záležitostech apod. Obsahem dvou příloh jsou i zvláštní formuláře, které se

uplatňují v rámci vykonávacího řízení. V dalším výkladu budou nicméně reflektována pouze ta ustanovení, která mohou mít význam z pracovněprávní perspektivy.

6.4 OBLAST PŮSOBNOSTI

Pokud jde o **časovou působnost**, pro Českou republiku platí nařízení Brusel I od 1. května 2004, kdy se Česká republika stala členským státem EU. Podle přechodných ustanovení, konkrétně čl. 66 nařízení Brusel I, platí, že se tento instrument vztahuje pouze na ta řízení, která byla zahájena po jeho vstupu v platnost. Současně se vymezují situace, kdy mohou být uznána a vykonána rozhodnutí vydaná před vstupem nařízení v platnost (velmi zjednodušeně řečeno se jedná o situace, kdy řízení vedoucí k vydání relevantního rozhodnutí probíhalo v souladu s pravidly uvedenými v nařízení). Výše uvedené pochopitelně platí i pro řízení vedená a rozhodnutí vydaná v pracovněprávních věcech.

Ve vztahu k **prostorově personální působnosti** je třeba předně uvést, že základní podmínkou aplikace nařízení je **existence mezinárodního prvku** (tato podmínka nicméně vyplývá pouze implicitně z preambule nařízení). Jak již naznačovala Jenardova zpráva k Bruselské úmluvě, upuštění od definice pojmu mezinárodního prvku je záměrem reflektujícím skutečnost, že existence či neexistence tohoto prvku se bude vždy odvíjet od faktických okolností konkrétního případu, a proto je vhodné přenechat tuto záležitost k posouzení rozhodujícímu soudu. Jenardova zpráva současně nevylučuje přítomnost mezinárodního prvku v řízení mezi osobami s bydlištěm ve stejném členském státu (např. s ohledem na odlišnou státní příslušnost, v případech výlučné příslušnosti či případech souvisejících řízení), přestože naznačuje, že takové případy budou výjimečné.

Nutnou podmínkou aplikace nařízení Brusel I tedy není, aby spor probíhal mezi subjekty z různých členských států (rozuměj s bydlištěm, resp. sídlem v různých členských státech) – přestože tato konstelace je v praxi zdaleka nejčastější. Mezinárodní prvek však obecně (minimálně teoreticky) může spočívat i v jiných okolnostech případu, což přirozeně platí i pro pracovněprávní spory. Z tohoto důvodu patrně neobstojí názor, že cizí prvek je v pracovním právu dán pouze v případech, kdy zaměstnanec je cizinec a zaměstnávajícím subjektem je tuzemský občan nebo tuzemská právnická osoba.¹⁰² Jiné případy budou pochopitelně spíše

¹⁰² Srov. opačný názor M. Běliny in *Bělina ZP*, s. 17 (nařízení Brusel I navíc akcentuje hledisko bydliště, nikoli státní příslušnosti).

ojedinělé, avšak nelze je zcela paušálně vyloučit. I z praktického pohledu bude význam takového „nestandardního“ mezinárodního prvku s ohledem na bydliště či sídlo obou stran a dotčenou regulaci nařízení Brusel I (čl. 18 – 20) velmi omezený, neboť strany zpravidla nebudou mít motivaci (a z hlediska zaměstnavatele ani možnost) spor v zahraničí iniciovat. Je nicméně faktem, že takový spor by představoval spor s mezinárodním prvkem, při jehož řešení by se mělo vycházet z intencí nařízení Brusel I a nikoli OSŘ. Lze však např. uvažovat situaci, kdy by zaměstnanec (ideálně německý státní příslušník, s bydlištěm v ČR) byl svým zaměstnavatelem (českou agenturou práce) dočasně (avšak dlouhodobě) přidělen k německé společnosti. V takovém případě by bylo možné v daném vztahu, dle mého názoru, spatřovat mezinárodní prvek (s tím, že ke stejnému výsledku by patrně bylo možné dospět i při konstelaci, že by zaměstnancem byl český občan). V daném případě by tento zaměstnanec mohl mít i motivaci spor v zahraničí iniciovat, zejm. pokud by se v mezidobí v SRN dostatečně „aklimatizoval“.

Dalším aspektem, který je třeba v této souvislosti vnímat, je skutečnost, že regulace nařízení Brusel I **nezahrnuje pouze intra-komunitární, resp. intra-unijní vztahy**, tj. případy, kdy mají strany sporu bydliště v (různých) členských státech EU, ale i případy zahrnující vztah ke třetím státům, pokud má žalovaný bydliště na území členského státu.¹⁰³

Věcná působnost nařízení je řešena kombinací pozitivního vymezení aplikace předmětné právní úpravy, společně s dvojitým vymezením negativním (srov. čl. 1).

Nařízení je koncipováno tak, že se vztahuje na **veškerá řízení v občanskoprávních¹⁰⁴ a obchodních věcech**, tedy na mezinárodní soukromoprávní řízení, a to bez ohledu na druh soudu, před nímž řízení probíhá.¹⁰⁵ Pojem „občanské a obchodní věci“ se již od účinnosti Bruselské úmluvy vykládá autonomně, tj. nezávisle na obsahu tohoto pojmu dle rozhodného národního práva. Tento pojem je třeba současně ve smyslu nařízení Brusel I vnímat jako antonymum ve vztahu k „veřejnoprávní věci“, která je naopak z věcné působnosti nařízení vyloučena.

¹⁰³ Blíže viz *Pauknerová EMPS*, s. 132-133, marg. č. 196-198, s odkazy na relevantní judikaturu Soudního dvora.

¹⁰⁴ Již z preambule nařízení (srov. odst. 13) je přitom zjevné, že občanskoprávní věci zahrnují i pracovněprávní záležitosti; srov. rovněž rozsudek Soudního dvora *Sanicentral v. Collin*, C-25/79, SbSD 1979, 3423.

¹⁰⁵ Je tedy nerozhodné, zda se jedná o soud obecný či specializovaný (např. *Arbeitsgericht* v SRN jako soudní instance specializující se na pracovněprávní spory). Může se dokonce jednat i o trestní tribunál, pokud je podle vnitrostátních předpisů takový soud oprávněn řešit i vyhrazené soukromoprávní záležitosti, např. v rámci adhezního řízení. Podstatné je však, že se jedná o orgán moci soudní, nikoli o orgán moci výkonné (administrativní orgán, úřad).

Z mnoha rozhodnutí Soudního dvora k tomuto rozhraní lze uvést např. rozsudek ve věci *Sonntag v. Weidmann*, C-172/1991, SbSD 1993, I-1963. V daném případě bylo trestní řízení vedeno proti učitelu státní školy, který v průběhu školního výletu způsobil svým zaviněným, protiprávním porušením povinností při dozoru smrtelné zranění žákovi. Zajímavé je, že Soudní dvůr uzavřel, že řešený nárok na náhradu škody ze strany pozůstalých představuje „občanskou věc“, přestože tato náhrada byla poskytnuta v rámci sociálního pojištění upraveného veřejným právem.

Pokud jde o negativní vymezení, vztahuje se v první řadě na **věci daňové, celní a správní** s tím, že se jedná o demonstrativní výčet záležitostí veřejnoprávního charakteru, které pod působnost nařízení Brusel I nespádají. Smysl tohoto explicitního vyloučení spočívá v eliminaci pochybností o tom, zda okruh záležitostí, které jsou svoji povahou sice veřejnoprávní, ale jsou v řadě zemí tradičně řešeny v procesu upraveném civilněprávními předpisy, do působnosti nařízení Brusel I spadá či nikoli. Působnost nařízení se tak jasně odvíjí od charakteru projednávané věci, nikoli od druhu řízení, v rámci něhož je projednávána.

V rámci druhého negativního výčtu je potom **vymezen okruh specifických záležitostí, na které se nařízení Brusel I nevztahuje navzdory jejich soukromoprávnímu charakteru** (zpravidla s ohledem na specifická řízení, které projednání těchto záležitostí vyžaduje). Tento výčet je naopak pojat jako taxativní a zahrnuje oblasti, které již jsou či perspektivně budou upraveny jinými instrumenty unijního práva (např. majetkové vztahy mezi manželi či dědění), rozhodčí řízení (kde je rovněž důvodem vyloučení existující úprava),¹⁰⁶ statusové záležitosti, konkursy, vyrovnání a podobná řízení, jakož i sociální zabezpečení. K poslednímu okruhu vyloučených záležitostí je třeba s ohledem na poměrně intenzivní sepětí s pracovním právem dodat, že nařízení zde míří pouze na ty záležitosti sociálního zabezpečení, které mohou být projednávány v rámci soukromoprávního řízení (na veřejnoprávní věci působnost nařízení nedopadá automaticky, jejich vyloučení by tedy bylo nadbytečné). V každém případě jsou z působnosti nařízení Brusel I vyloučeny např. nároky fyzických osob na dávky sociálního zabezpečení, popř. nároky příslušného orgánu na zaplacení stanovených odvodů ze strany fyzické osoby, resp. osoby právnické jako zaměstnavatele. Na druhou stranu, dle judikatury Soudního dvora, není vyloučeno uplatňování regresních nároků, které veřejná instituce vymáhá po fyzické osobě z titulu placení dávek, k jejichž úhradě byla povinna tato fyzická osoba, a to

¹⁰⁶ Všechny členské státy EU jsou smluvními státy Newyorské úmluvy o uznání a výkonu cizích rozhodčích nálezů z r. 1958.

za předpokladu, že příslušná instituce jedná v mezích soukromoprávních předpisů a nikoli své vrchnostenské pravomoci.

V tomto ohledu je vhodné poukázat na rozsudek Soudního dvora ve věci *Gemeente Steenbergen v. Baten*, C-271/00, SbSD 2002, I-10489. V řešeném případě se jednalo o neplnění vyživovací povinnosti, které bylo oprávněným – rozvedené manželce a dceři povinného – kompenzováno ze strany příslušné veřejné instituce formou sociálních dávek, jejichž úhrada však byla následně v rámci regresní žaloby po povinném požadována. Soudní dvůr zde akcentoval nutnost autonomního výkladu pojmu „občanské věci“ a svoji argumentaci opřel zejména o skutečnost, že pokladem pro předmětnou regresní žalobu byly soukromoprávní předpisy upravující vyživovací povinnost mezi příbuznými. Naopak pokud by právní titul takové žaloba vycházel z ustanovení, kterými je veřejné instituci zákonodárcem propůjčována zvláštní (vrchnostenská) pravomoc, věc by jako „občanská věc“ do působnosti nařízení Brusel I nespádala. Pokud se jedná o vymezení pojmu „sociální zabezpečení“, Soudní dvůr odkazuje na ustanovení čl. 4 nařízení Rady (ES) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství (toto nařízení bylo již nahrazeno novou právní úpravou – srov. bod 10.3).

Určité omezení působnosti nařízení pochopitelně představují i **jiné mezinárodní nástroje**, unijní právní akty a mezinárodní smlouvy, k nimž se Brusel I vymezuje v čl. 67 a násl. Příslušná pravidla lze shrnout tak, že Brusel I zaujímá víceméně defenzivní pozici vůči speciální úpravě týkající se příslušnosti, uznání a výkonu rozhodnutí, která je obsažena v unijních aktech, popř. ve vnitrostátních právních předpisech harmonizovaných k provedení těchto aktů. Obdobně nařízením nejsou dotčeny ani smlouvy, jejichž stranami jsou členské státy a jež upravují příslušnost, uznání nebo výkon rozhodnutí ve zvlášť vymezených věcech (jako je např. oblast duševního vlastnictví nebo mezinárodní doprava). Nařízení Brusel I naopak, až na drobné výjimky, nahrazuje mezi členskými státy Bruselskou úmluvu, jakož i některé další mezinárodní smlouvy vypočtené v čl. 69.

Okruh působnosti nařízení Brusel I samozřejmě dále **upřesňuje rozsáhlá judikatura** Soudního dvora.

6.5 SYSTEMATIKA PŘÍSLUŠNOSTI

6.5.1 Obecná pravidla

Právní **úprava mezinárodní soudní příslušnosti** tvoří klíčovou a nejobsáhlejší část nařízení Brusel I. Pro počáteční orientaci se jeví jako praktické nastínit **strukturu této úpravy zcela** schematicky: spočívá ve **stanovení základního pravidla pro určení mezinárodní příslušnosti, ze kterého jsou však nařízením stanoveny, resp. připuštěny určité výjimky** – a to případy pravomoci zvláštní (pravomoci dané na výběr včetně zvláštních pravidel pro příslušnost podle věcné souvislosti), pravomoci výlučné, pravomoci založené dohodou stran a konečně je specificky – rovněž odchylně od obecného pravidla – upravena příslušnost ve věcech pojištění, ve věcech spotřebitelských smluv a pro individuální pracovní smlouvy. Naposledy uvedená pravidla budou samozřejmě předmětem dalšího výkladu v detailu. K ostatním (pro účely tohoto oddílu „obecným“, čili jiným než „pracovněprávním“) pravidlům je nutné alespoň v krátkosti (a velmi zjednodušeně) uvést následující:

Základní pravidlo pro stanovení příslušnosti soudu určitého členského státu vychází z **bydliště žalovaného**, je-li na území členského státu, a to bez ohledu na státní příslušnost žalovaného (srov. čl. 2 až 4 nařízení Brusel I).

Druhým typem příslušnosti je **příslušnost na výběr daná**, která představuje alternativu k základnímu pravidlu a uplatňuje se pouze v taxativně vypočtených případech. Tento typ příslušnosti reflektuje možnost úzkého sepětí jiného soudu, než je soud stanovený dle základního pravidla, s řešeným případem a dovoluje tak věc předložit tomuto (alternativnímu) soudu, u kterého se dá předpokládat efektivnější průběh řízení. Uvedený úzký vztah se potom předpokládá buď s ohledem na typ sporu (např. žaloby ze smluv mohou být (také) podávány v místě splnění závazku, žaloby ve věcech výživného (také) v místě bydliště oprávněné osoby apod.), nebo s ohledem na věcnou souvislost s jiným sporem (např. v případě vzájemné žaloby) – srov. čl. 5 až 7 nařízení Brusel I.

Dále je stanovena **zvláštní příslušnost ve věcech pojištění, ve věcech spotřebitelských smluv a ve věcech individuálních pracovních smluv**. Cílem této úpravy je zajistit výhodnější procesní pozici smluvní straně, která se standardně ocitá v méně výhodném postavení (tj.

pojištěný/pojistník/oprávněná osoba, spotřebitel, zaměstnanec). V těchto sporech se postupuje podle příslušných specifických ustanovení (čl. 8 až 21 nařízení Brusel I); základní pravidla příslušnosti, resp. příslušnost daná na výběr se mohou uplatnit pouze na základě výslovného odkazu.

Podobný specifický režim (ve smyslu výjimky z obecných pravidel) mají i určitá specifická řízení taxativně vyjmenovaná v čl. 22 nařízení Brusel I, pro které je stanovena **výlučná příslušnost** (jedná se např. o řízení, jejichž předmětem jsou věcná práva k nemovitostem).

Nařízení Brusel I konečně připouští i alternativu **prorogace** – dohodnuté příslušnosti (viz čl. 23), tu však obecně nelze uplatnit ve věcech, pro které je předpokládán specifický režim příslušnosti.

6.5.2 Využití obecných pravidel v pracovněprávních sporech?

Přestože je evidentní, že **těžiště úpravy pracovněprávních sporů spočívá ve zvláštních pravidlech příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy** uvedených v oddíle pátém nařízení Brusel I, nelze u tohoto typu sporů vyloučit ani aplikaci některých výše uvedených „obecných“ pravidel. Vzhledem k širokému vymezení působnosti uvedených zvláštních pravidel (viz bod 6.6.2), bude působnost obecné regulace omezena v podstatě pouze na záležitosti kolektivního pracovního práva. V takových případech bude přicházet v úvahu uplatnění základního pravidla, některých pravidel příslušnosti dané na výběr, popř. i prorogace.¹⁰⁷

Pro úplnost je vhodné upozornit i na skutečnost, že **pravidlo zvláštní příslušnosti podle věcné souvislosti ve smyslu čl. 6 odst. 1 nařízení Brusel I** na pracovněprávní spory dle stávající judikatury Soudního dvora použito být nemůže.

Tento závěr vyplývá z dosti kritizovaného rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Glaxosmithkline v. Rouard*, C-462/06, SbSD 2008, I-3965. Zde soud (nadmíru formalistickým výkladem ustanovení nařízení Brusel I týkajících se zvláštní příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy) dospěl k závěru, že soud, který má rozhodnout v pracovněprávním sporu, musí být určen podle stanovených zvláštních pravidel, která s ohledem

¹⁰⁷ Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Danmarks Rederiforening v. LO*, C-18/02, SbSD 2004, I-1417 (jednalo se o žalobu na určení nezákonnosti kolektivní protestní akce v kontextu příslušnosti dle ustanovení čl. 5 odst. 3 nařízení Brusel I).

na svůj specifický a taxativní charakter mohou být změněna nebo doplněna jinými pravidly příslušnosti dle nařízení Brusel I pouze tehdy, pokud je na ně učiněn výslovný odkaz. Soudní dvůr odmítl i eventualitu, že by se ustanovení čl. 6 odst. 1 nařízení Brusel I dovolával pouze zaměstnanec, a to s ohledem na nemožnost transformace zvláštních pravidel příslušnosti, určených k usnadnění řádného výkonu spravedlnosti, na jednostranná pravidla příslušnosti, která ochraňují slabší stranu. Takový postup by, dle Soudního dvora, šel nad rámec vyváženosti zájmů chráněných unijním právem a byl by i stěžejně slučitelný se zásadou právní jistoty, která představuje jeden z cílů nařízení Brusel I a která vyžaduje, aby byla pravidla příslušnosti vykládána předvídatelně. V praxi tedy tento judikát může vést k absurdnímu výsledku, že pokud bude zaměstnanec žalovat dva či více zaměstnavatelů z jiného titulu než přímo z pracovní smlouvy, tedy v situaci, kde mu nepřísluší zvláštní ochrana, bude je moci všechny žalovat u jednoho soudu (samozřejmě, budou-li nároky úzce souviset ve smyslu čl. 6 odst. 1 nařízení Brusel I), zatímco v režimu, kdy mají být jeho zájmy pod zvýšenou ochranou nařízení Brusel I, bude muset své nároky uplatnit u dvou či více soudů, v různých státech EU.¹⁰⁸

6.5.3 Mezinárodní příslušnost a příslušnost vnitrostátní

Pokud lze uzavřít, že je dána mezinárodní příslušnost tuzemského soudu, zbývá určit **příslušnost vnitrostátní, tzn. specifikovat konkrétní soud**, který se danou věcí bude zabývat. Věcná a místní příslušnost je však již otázkou čistě vnitrostátní, řídí se dle národního práva pravomocného soudu. (Mohou nicméně nastat situace, kdy je konkrétní soud, který má danou věc projednávat, určen již přímo spolu se stanovením mezinárodní příslušnosti a mezinárodní příslušnost (směřující obecně k soudům určitého státu) a příslušnost vnitrostátní (směřující ke konkrétnímu soudu) je určena najednou. K takové situaci může dojít jednak na základě prorogační smlouvy, pokud je v rámci této smlouvy konkrétní soud určen, jednak na základě mezinárodní smlouvy upravující pravomoc, která ve výjimečných případech může také určit konkrétní soud; v některých případech tak činí i nařízení Brusel I.)¹⁰⁹

Rovněž je nutné zdůraznit, že **nařízení řeší pouze otázku pravomoci**, nikoli přípustnosti podání příslušné žaloby. Podmínky podání žaloby se řídí procesními předpisy státu příslušného

¹⁰⁸ V podrobnostech srov. *Bříza P.*, právní blog uveřejněný na webové stránce <http://jinepravo.blogspot.cz/2008/07/esd-to-zase-aneb-ppadov-studie-prvnho.html>.

¹⁰⁹ Srov. např. čl. 6 odst. 3 nařízení Brusel I (toto pravidlo se naopak uplatní i v pracovněprávních sporech – srov. čl. 20 odst. 2 nařízení Brusel I).

soudu, a proto může dojít i k tomu, že ač je podle nařízení dána pravomoc soudů určitého státu nebo i příslušnost konkrétního soudu, žaloba nebude moci být přijata, neboť to nedovolují procesní normy *legis fori*.

6.6 PŘÍSLUŠNOST PRO INDIVIDUÁLNÍ PRACOVNÍ SMLOUVY

6.6.1 Účel zvláštní úpravy

Nařízení Brusel I obsahuje ve vztahu k pracovněprávním záležitostem v oddílu pátém, v čl. 18 až 21, **speciální regulaci**, která je do značné míry, resp. s drobnými výjimkami¹¹⁰ autonomní od jiných pravidel pro určení působnosti, jak jsou naznačena v bodě 6.5. Jejím východiskem je vnímání zaměstnance jako slabší smluvní strany, které má být zajištěna určitá zvýšená ochrana. Toto znevýhodněné postavení je spatřováno jak ve smyslu ekonomickém, tak s ohledem na předpoklad nižší míry orientace v právních záležitostech.¹¹¹ Zmíněná zvýšená ochrana zaměstnance se do dotčené právní úpravy projektuje v podobě zajištění zvýšeného procesního komfortu, kdy zaměstnanec disponuje (dle svého volného výběru) několika alternativami místa, kde může podat žalobu na zaměstnavatele, sám však může být žalován pouze ve státě svého bydliště. Ve prospěch zaměstnance jsou navíc přísně limitovány i možnosti prorogace.

Při striktně kritickém hodnocení příslušné právní úpravy lze ovšem dospět k závěru, že žádoucí ochrana zaměstnance je v uspokojivé míře plně **zajištěna pouze tehdy, pokud se tento ocitá v pozici žalovaného** (na určité specifické případy, kdy se zaměstnanec jako žalobce paradoxně ocitá v horším postavení, než kdyby nepožíval zvláštního ochranného režimu slabší smluvní strany, bude poukázáno v rámci následujícího výkladu).

Tato skutečnost do jisté míry relativizuje naplnění účelu této zvláštní úpravy, tj. ochranu zaměstnance. **Převážná část pracovněprávních sporů je totiž tradičně iniciována zaměstnanci**, což se jasně odráží i v dosavadní relevantní „pracovněprávní“ judikatuře Soudního dvora k Bruselské

¹¹⁰ Konkrétně se jedná o čl. 4 a čl. 5 bod 5 nařízení Brusel I.

¹¹¹ Srov. např. rozsudek Soudního dvora ve věci *Shearson Lehmann Hutton v. TVB*, C-89/91, SbSD 1993, I-00139 (odůvodnění slabšího postavení lze vztahovat i na zaměstnance, přestože se případ týkal ochrany spotřebitele).

úmluvě, nařízení Brusel I, resp. Římským instrumentům. Z šestnácti projednávaných případů zaměstnanci iniciovali soudní řízení ve čtrnácti případech.

Do uvedené relevantní pracovněprávní judikatury byla zahrnuta následující rozhodnutí Soudního dvora: *Sanicentral v. Collin*, C-25/79, SbSD 1979, 3423, *Elefanten Schuh GmbH v. Jacqmain*, C-150/80, SbSD 1981, 1671, *Ivenel v. Schwab*, C-133/81, SbSD 1982, 1891, *Six Constructions Ltd v. Humbert*, C-32/88, SbSD 1989, 341, *Mulox v. Geels*, C-125/95, SbSD 1993, I-4075, *Rutten v. Cross Medical*, C-383/95, SbSD 1997, I-57, *Weber v. Universal*, C-37/00, SbSD 2002, I-2013, *Pugliese v. Finmeccanica*, C-437/00, SbSD 2003, I-3573, *Turner v. Grovit*, C-159/02, SbSD 2004, I-3565, *Warbecq v. Ryanair Ltd*, C-555/03, SbSD 2004, I-6041, *Glaxosmithkline v. Rouard*, C-462/06, SbSD 2008, I-396, *Haase v. Superfast Ferries SA*, C-413/07 (předmětné řízení bylo následně zastaveno a v SbSD nebylo publikováno), *Koelzsch v. État du Grand Duchy of Luxemburg*, C-29/10, SbSD 2011, I-000, a *Voogsgeerd v. Navimer SA*, C-384/10, v SbSD dosud nezveřejněno (kdy poslední dva uvedené případy se vztahují k Římské úmluvě, ostatní rozhodnutí byla vydána k ustanovením Bruselské úmluvy, resp. nařízení Brusel I; všechna výše uvedená řízení byla přitom iniciována ze strany zaměstnanců). Ze strany zaměstnavatele byla zahájena pouze řízení ve věci *Duijnste v. Goderbauer*, C-288/82, SbSD 1983, 3663, a ve věci *Turner v. Grovit* (viz výše), kde se však jednalo o tzv. kverulantskou žalobu (*vexatious action*) zaměstnavatele podanou v reakci na dřívější podání zaměstnance.

Litigační apetit zaměstnanců nadto dosvědčují i statistiky jednotlivých členských států EU (např. v Německu tvoří zaměstnanci 95% žalobců v pracovněprávních sporech).¹¹²

6.6.2 Působnost regulace

Předmětná zvláštní úprava individuálních pracovních smluv vykazuje jistá specifika i ve vztahu k vymezení své působnosti.

Pokud jde o **prostorově personální působnost**, nařízení Brusel I může zmíněnou ochranu garantovat pouze za předpokladu, že zaměstnanec má bydliště na území některého členského státu. V případě, že tomu tak není, uplatní se čl. 4 nařízení Brusel I, podle kterého se, nemá-li žalovaný bydliště na území některého členského státu, příslušnost soudů každého členského státu určuje

¹¹² Srov. *Grušić Brussels I*, s. 100 a odkazy tam uvedené; srov. též *Bogdan Introduction*, s. 76.

podle jeho vlastních právních předpisů – v České republice tedy dle OSŘ (srov. čl. 18 odst. 1 nařízení Brusel I).¹¹³ Možnosti využití ustanovení čl. 4 nařízení Brusel I nicméně zřetelně zužuje ustanovení čl. 18 odst. 2 nařízení Brusel I. Naposledy zmíněná regulace totiž rozšiřuje působnost nařízení Brusel I i na žalované zaměstnavatele se sídlem mimo EU, když stanoví, že nemá-li zaměstnavatel, s nímž zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu, bydliště na území členského státu, avšak má v některém členském státě pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu, je s ním při sporech vyplývajících z jejich provozu jednáno tak, jako by měl bydliště na území tohoto členského státu. Zavedení tohoto „fiktivního“ domicilu v podstatě znamená „ochranu“ vůči aplikaci vnitrostátních procesních předpisů o příslušnosti ve smyslu čl. 4 nařízení Brusel I.¹¹⁴ Tato pravidla tedy mohou (a musejí) být – v zájmu ochrany zaměstnance – aplikována pouze za situace, kdy žalovaný zaměstnavatel nemá bydliště (sídlo) na území EU a na tomto území nemá současně ani jakoukoli pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu.¹¹⁵

Co se týče **věcné působnosti** příslušných ustanovení, nařízení Brusel I relevantní pravidla vztahuje na „věci týkající se individuálních pracovních smluv“.¹¹⁶

Již v úvodu je třeba upozornit na skutečnost, že pojem „**individuální pracovní smlouvy**“ používaný nařízením Brusel I (a používaný současně i v odpovídající kolizní úpravě nařízení Řím I)¹¹⁷ má specifický unijní rozměr, který se zcela nekryje, resp. překrývá obsahové vymezení daného pojmu ve smyslu příslušných českých právních předpisů, zejm. tedy ZP.¹¹⁸ Zatímco teorie českého pracovního práva bude předmětný pojem vnímat primárně jako (převažující) způsob vzniku

¹¹³ Výjimku z tohoto pravidla však tvoří případy výlučné příslušnosti a prorogace ve smyslu čl. 22 a 23 nařízení Brusel I (srov. další výklad).

¹¹⁴ Blíže srov. např. *Magnus Mankowski Brussels I*, s. 395.

¹¹⁵ Jak je však naznačeno dále, v některých případech může být výsledný efekt takové ochrany přinejmenším sporný.

¹¹⁶ V této souvislosti je zajímavé poukázat na jistou nekonzistenci mezi jazykovými verzemi nařízení Brusel I, kde např. německá a francouzská verze směřují ke striktnímu vymezení působnosti („En matière de contrats individuels de travail”, resp. „Bilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens...“), zatímco anglická verze naznačuje možnosti širokého pole působnosti („In matters relating to individual contracts of employment...“). Paradoxně právě anglické soudy tendují k poměrně restriktivnímu výkladu daného ustanovení (v podrobnostech srov. *Hess Pfeiffer Schosser Report*, s. 152).

¹¹⁷ S ohledem na všeobecně přijímanou koncepci autonomního výkladu Soudního dvora a v zájmu právní jednoty je zřejmé, že výklad pojmu, který je obsažen ve dvou (nadto komplementárních) instrumentech práva EU, by měl být totožný.

¹¹⁸ Srov. *Magnus Mankowski Brussels I*, s. 394.

pracovního poměru, resp. jako dvoustranný právní úkon,¹¹⁹ definice unijního práva je odlišná v tom smyslu, že směřuje spíše k obsahu daného právního vztahu, tj. k pracovnímu poměru jako takovému. Pod tímto pojmem se tak *de facto* rozumějí individuální právní vztahy,¹²⁰ které lze ve smyslu příslušné judikatury Soudního dvora stručně vymezit jako vztahy individualizovaných účastníků, konkrétního zaměstnance a zaměstnavatele, v rámci kterých je dána přímá a každodenní závislost zaměstnance na zaměstnavateli, resp. na jeho nařizovací pravomoci.¹²¹ Tyto vztahy jsou tak charakterizovány závislostí zaměstnance na zaměstnavateli při způsobu výkonu práce, jakož i závislostí ekonomickou, kdy zaměstnanec je nebo alespoň může být na výkonu práce, resp. na odměně za tento výkon práce závislý při uspokojování svých osobních potřeb.¹²² Rovněž je třeba zdůraznit, že příslušná úprava se týká i neplatných smluv, které však byly naplněny (tj. na jejichž základě byla provedena práce), stejně jako faktických pracovněprávních vztahů či jiných vztahů, v rámci nichž je vykonávána závislá práce (z pohledu českého práva by se mohlo jednat např. o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr).¹²³

S ohledem na pojem „**individuální**“ je evidentní, že Brusel I stanoví příslušnost pouze u sporů mezi konkrétním zaměstnancem a konkrétním zaměstnavatelem. Odkaz na jednotlivce jasně indikuje, že není ambicí těchto speciálních ustanovení určit příslušnost pro spory z kolektivních smluv (či dokonce kolektivních smluv vyššího stupně), tj. různých tarifních smluv, resp. jiných dohod mezi zaměstnavatelem (či svazy zaměstnavatelů) a platformami zastupujícími a vyjadřujícími zájmy zaměstnanců (typicky odborovými organizacemi, radami zaměstnanců apod.)

Pro pojem „**pracovní smlouva**“ je potom rozhodný autonomní výklad Soudního dvora. Ten pracovní smlouvu definuje jako dohodu, na základě které se fyzická osoba zavazuje po určitou dobu vykonávat za odměnu závislou činnost vázanou na pokyny druhého účastníka smlouvy. Charakteristickými znaky vztahu založeného individuální pracovní smlouvou jsou tedy: (i) **osobní výkon** činnosti fyzické osoby, (ii) **ve stanoveném časovém rámci** (který je vnímán jednak jako vymezení trvání pracovního poměru – kdy musí být přesně stanoven zejm. jeho počátek (u způsobu

¹¹⁹ Přesněji jako dvoustranný právní úkon spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr (viz např. *Bělina ZP*, s. 219).

¹²⁰ Srov. též Zpráva Giuliano-Lagarde, komentář k čl. 6, bod 2.

¹²¹ Srov. např. rozhodnutí Soudního dvora ve věci *H. Shenavai v. K. Kreischer*, C-266/85, SbSD 1987, 00239.

¹²² *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1219, marg. č. 8.8.

¹²³ *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1219, marg. č. 8.58.

ukončení postačí, vyplývá-li ze smlouvy nebo z právní úpravy), jednak ve smyslu organizačním v podobě vymezení rozsahu a rozvržení pracovní doby), (iii) **úplatnost vztahu** a (iv) **vázanost na pokyny zaměstnavatele** jako druhého účastníka smlouvy v průběhu a při samotném provádění sjednané činnosti ve smyslu začlenění a podřízení organizační struktury a mechanismům a řízení výkonu práce ze strany zaměstnavatele.¹²⁴

Oproti jiným typům smlouvy se tedy vymezení individuální pracovní smlouvy vyznačuje (i) **absencí ekonomické a sociální samostatnosti při výkonu samotné činnosti** (v podobě zapojení do provozu a interních provozních, ekonomických a organizačních mechanismů činnosti zaměstnavatele) a (ii) **absencí vlastní svobody rozhodování** ohledně způsobu a okolností při a v průběhu realizace této pracovní činnosti.¹²⁵

Z výše uvedeného je tedy zřejmé, že **věcná působnost předmětné regulace je mnohem širší**, než by se podle gramatického výkladu dotčených ustanovení z pohledu českého pracovního práva mohlo na první pohled zdát. Díky autonomnímu výkladu individuální pracovní smlouvy jakožto pojmu unijního práva (který ostatně ani jiný výklad neumožňuje) dotčená pravidla příslušnosti pojmají nejen pracovní poměry, ale i jiné vztahy vznikající při výkonu závislé práce, založené zejm. na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popř. i faktické pracovní poměry.¹²⁶ Tato pravidla by se přirozeně měla aplikovat i na delikt ní žaloby vyplývající z pracovněprávních poměrů.¹²⁷

6.6.3 Kriteria pro určení příslušného soudu

Před podrobným komentářem k vlastním pravidlům příslušnosti v pracovněprávních věcech je vhodné zaměřit se na kriteria, se kterými tato pravidla pracují. Účelem těchto kritérií je dospět k určení příslušného soudu.

¹²⁴ Srov. *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1231, marg. č. 8.48.

¹²⁵ Srov. *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1231, marg. č. 8.49.

¹²⁶ Srov. např. rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, C-384/10, v SbSD dosud nezveřejněno, marg. č. 46.

¹²⁷ Toto závěr může být podpořen jednak komplementární koncepcí instrumentů Brusel I, Řím I a Řím II, jednak mu nasvědčuje i gramatický výklad příslušných ustanovení oddílu pátého nařízení Brusel I. K jiným argumentům srov. např. *Hess Pfeiffer Schosser Report*, s. 152.

Předmětná kritéria **jsou trojího druhu**: (i) místo obvyklého výkonu práce, resp. místo, kde zaměstnanec svou práci obvykle vykonával naposledy, (ii) místo provozovny, která zaměstnance přijala do zaměstnání (specificky místo, kde se nacházela nebo nachází provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání) a (iii) bydliště zaměstnance, resp. zaměstnavatele.

Pokud se jedná o **vztah mezi jednotlivými výše uvedenými kritérii z perspektivy zaměstnance**, z čl. 19 nařízení Brusel I vyplývá, že kritérium ad (iii) je koncipováno jako alternativa ve vztahu ke kritériím ad (i) a ad (ii), tj. je na zaměstnanci, zda bude zaměstnavatele žalovat v místě jeho bydliště *nebo* v intencích ostatních uvedených kritérií. Pokud zvolí druhou alternativu, uplatní se však kritérium ad (ii) pouze tehdy, není-li v daném případě možné aplikovat kritérium ad (i), tj. v případě, kdy zaměstnanec obvykle nevykonává nebo nevykonával svou práci v jediné zemi.

Určitou pozornost si zasluhuje rovněž skutečnost, že zatímco kritéria ad (i) a ad (ii), tj. obvyklé místo výkonu práce a místo provozovny, **směřují k určení konkrétního soudu** (srov. např. čl. 19 odst. 2 písm. a) nařízení Brusel I, které stanoví, že zaměstnavatel může být žalován: „...u soudu místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci...“), kritérium ad (iii), tj. bydliště, **směřuje „hromadně“ ke všem soudům daného členského státu** (srov. např. čl. 19 odst. 1 nařízení Brusel I, podle kterého může být zaměstnavatel žalován „...u soudů členského státu, v němž má bydliště...“). Druhá varianta řešení pochopitelně vymezuje (širší) prostor pro uplatnění vnitrostátních procesních předpisů pro určení místní příslušnosti soudu.

Místo obvyklého výkonu práce a místo posledního obvyklého výkonu práce

Pokud se jedná o první kritérium označené výše ad (i), tj. **místo obvyklého výkonu práce**, jedná se *de facto* o jakousi procesní variantu hraničního určovatele *lex loci laboris*, tzn. klasického kolizního kritéria odvíjejícího se od chování účastníků, jež je předmětem právního vztahu. Stanovení takového místa pochopitelně nepředstavuje problém, pracuje-li zaměstnanec konsistentně v jednom členském státě, popř. i ve více státech, z nichž je však pouze jediný členským státem EU. Problémy naopak nastávají, pokud pracovní činnost zaměstnance obnáší časté cesty a pobyty ve více členských státech EU. V rámci dalšího výkladu bude pomocí odkazů na příslušnou judikaturu Soudního dvora poukázáno na řadu hledisek, které mohou pomoci obvyklé místo výkonu práce determinovat. Mezi

těmito hledisky zaujímá pochopitelně klíčovou pozici hledisko časové (tj. kde zaměstnanec při výkonu práce tráví nejvíce času), nicméně nejedná se o hledisko jediné a za každých okolností určující; vždy bude třeba vážit všechny aspekty konkrétního řešeného případu a do určité míry bude tedy záležet i na hodnocení konkrétního soudce.¹²⁸ Konečně je třeba brát v potaz, že „místo obvyklého výkonu práce“ je současně i zásadním hraničním určovatelem, se kterým operuje komplementární kolizní úprava pracovní smlouvy obsažená ve čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I (srov. komentář v rámci sedmé kapitoly).

Zajímavé diskuze je možné vést i o funkci a aplikaci subkategorie kritéria ad (i), tj. ohledně „**místa, kde zaměstnanec svoji práci obvykle vykonával naposledy**“. Dle převažujícího výkladu je třeba toto kritérium chápat jako určitou dílčí pomůcku v situacích, kdy je obtížné stanovit místo obvyklého výkonu práce pouze z hlediska časového – tato subkategorie jasně naznačuje i relevanci hlediska posloupnosti jednotlivých míst výkonu práce ve prospěch místa posledního. Druhou vcelku nespornou funkcí tohoto kritéria je řešení situací, kdy zaměstnanec již práci nikde nevykonává (typicky za situace, kdy je žaloba podána po rozvázání pracovního poměru) a aktuální místo obvyklého výkonu práce tedy již prostě neexistuje. Poněkud odvážnou a (oprávněně) ne zcela přijímanou konstrukcí je výklad, že účelem této subkategorie je navázání rozhodného právního řádu v případech, kdy zaměstnanec nevykonává svoji práci v jedné zemi, neboť v opačném případě by byla tato subkategorie nadbytečná (neboť by bylo možné si vystačit s prostým kritériem „obvyklosti“). Tato poslední naznačená interpretace však již zřejmě překračuje záměr evropského zákonodárce a do značné míry neguje i související konsistentní judikaturu Soudního dvora. Pokud není možné žádné místo výkonu práce označit jako „obvyklé“, je třeba spíše přikročit ke kritériu stanovenému v ustanovení čl. 19 odst. 2 písm. b) nařízení Brusel I, tj. k místu přijímající provozovny (ačkoli na druhou stranu tato subkategorie nesporně představuje další¹²⁹ omezení aplikace tohoto kritéria).¹³⁰

¹²⁸ V podrobnostech viz též *Magnus Mankowski Brussels I*, s. 401 a násl.

¹²⁹ Primárním omezením je zde judikatura Soudního dvora, která zřetelně tenduje k velmi extenzivnímu výkladu kritéria místa obvyklého výkonu práce (srov. zejm. bod 7.5.3).

¹³⁰ V podrobnostech srov. např. *Magnus Mankowski Brussels I*, s. 404 a násl.

Místo přijímající provozovny

U druhého kritéria – **místa provozovny**,¹³¹ **která zaměstnance přijala do zaměstnání** – by na první pohled výklad neměl činit zásadní obtíže. Při bližším zkoumání tohoto kritéria však vyvstává řada nejasností.

Při určení příslušného soudu se zde zjevně vychází z čistě faktického elementu, konkrétně ze skutečnosti, která byla rozhodující pro vznik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Obvykle se bude jednat o **provozovnu, kde došlo k uzavření příslušného smluvního vztahu**, typicky pracovní smlouvy, popř. jiné dohody, na základě které se zaměstnanec zavázal pro zaměstnavatele vykonávat (závislou) pracovní činnost. Otázkou však může být, jak posoudit situaci, pokud v dané provozovně došlo k uzavření smluvního konsensu ohledně všech relevantních podmínek výkonu práce, formálně však k uzavření dané smlouvy následně došlo v jiném místě, než je místo provozovny (např. z důvodu, že smluvní podmínky se vyjednávaly v nepřítomnosti osoby, která je oprávněna za společnost podepisovat a zaměstnanci byla smlouva k podpisu doručena až poté, co místo provozovny opustil). Za takové (připustíme, že mírně překombinované) konstelace lze, s ohledem na smysl dané úpravy, identifikovat více argumentů ve prospěch možnosti aplikace kritéria místa provozovny. Zde totiž *de facto* k přijetí zaměstnance do zaměstnání došlo; obě zúčastněné strany budou zajisté vnímat vznik jejich pracovněprávního vztahu spíše ve spojitosti s jednáním a následným dojednáním podmínek v místě provozovny zaměstnavatele, než s místem, kde mohl být zaměstnanec pro účely podpisu zastižen víceméně náhodně.

Požadavek takového užšího sepětí ostatně vyplývá i z celé konstrukce čl. 19 odst. 2 nařízení Brusel I, ve kterém se **opouští kritérium místa výkonu práce pouze tehdy**, že zde práce není vykonávána „obvykle“, tzn. pouze v režimu jakési nahodilosti. Jak již bylo naznačeno a bude detailně popsáno v sedmé kapitole, Soudní dvůr vykládá pojem obvyklého místa výkonu práce konsistentně velmi extenzivně a možnosti uplatnění kritéria „provozovny“ jsou tak velmi omezené. Což je bezpochyby správný přístup, vezmeme-li v úvahu, že mezi místem uzavření pracovní smlouvy a dalším průběhem pracovního poměru nemusí existovat jakékoli racionální pojítka. Jako pěkný

¹³¹ Srov. též *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, C-384/10, v SbSD dosud nezveřejněno.

ilustrativní příklad by zde mohla posloužit praxe najímání zaměstnanců přes personální agentury, které obstarají i související administrativu (včetně uzavření pracovní smlouvy).

Případy, kdy je možné využít tohoto kritéria, tedy budou velmi ojedinělé, nicméně nelze je zcela vyloučit. Lze např. uvažovat konstelaci, kdy zaměstnanec pracuje v Belgii a ve Francii, v obou těchto zemích má svoji kancelář, tráví zde stejné množství času a vykonává zde identickou pracovní činnost, aniž by belgická, resp. francouzská kancelář tvořila středisko jeho pracovních aktivit. Jiným příkladem by mohla být situace zaměstnance, který nedisponuje žádnou kancelář (či jakýmkoli jiným centrem svých pracovních aktivit) a svoji práci vykonává na řadě různých míst v různých členských státech, aniž by v některém státě trávil více času.

Pozitivním aspektem tohoto kritéria je však bezesporu jeho **temporální dimenze**: nařízení Brusel I předvídatě počítá i s eventualitou, že provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání, byla v mezidobí zrušena, zanikla či došlo k jejímu přesunu, zkrátka se již v daném místě nenachází. To však na určení příslušného soudu nic nemění, tento bude moci být určen podle místa, kde se daná provozovna nacházela v rozhodné době, tj. při přijetí zaměstnance do zaměstnání.

Tato temporální dimenze může ale vést k absurdnímu výsledku, pokud by došlo k uzavření pracovní smlouvy s využitím personální agentury – změna působiště takové agentury (která byla zaměstnavatelem využita pouze jednorázově) by mohla vést k založení jurisdikce ve státě, se kterým dotčený pracovní poměr nevykazuje jakékoli sepětí. Přestože znění čl. 19 odst. 2 písm. b) nařízení Brusel I takovouto eventualitu připouští, jeví se její využití jako velmi problematické, zejm. pokud zaměstnanec bude zaměstnavatele žalovat až s odstupem několika let po uzavření pracovního poměru.

Bydliště

Pokud se zaměříme na kritérium **bydliště**, je třeba zdůraznit, že se jedná o klíčové kritérium nejen v kontextu zvláštní úpravy pro individuální pracovní smlouvy, ale jde o ústřední pojem pro určení příslušnosti v rámci celého nařízení Brusel I.¹³² Nařízení přitom určení příslušnosti soudu odvíjí v naprosté většině případů od kritéria bydliště žalovaného, bydliště žalobce je rozhodné spíše

¹³² Toto kritérium je zejména použito v rámci základního pravidla pro stanovení příslušnosti soudu členského státu ve smyslu čl. 2 odst. 1 nařízení Brusel I.

výjimečně.¹³³ Protože termín „bydliště“ (odpovídající v zásadě anglickému termínu „domicile“)¹³⁴ bývá v právních řádech jednotlivých členských států vymezován různými způsoby, je účelné, že nařízení Brusel I k tomuto pojmu stanoví určitá výkladová pravidla, resp. definice (viz čl. 59 a 60). (Proti sobě zde stojí zejména koncept, který bydliště spojuje s obvyklým pobytem dané osoby (uplatňovaný většinou členských států), oproti konceptu, kdy se bydliště spojuje spíše se státní příslušností (aplikovaný zejména ve Spojeném království a v Irsku). Za zmínku stojí rovněž skutečnost, že nařízení Brusel I v některých ustanoveních rozlišuje mezi „bydlištěm“ a „obvyklým pobytem“ – srov. např. čl. 13 odst. 3 nebo čl. 17 odst. 3 nařízení Brusel I.) Bydliště je samozřejmě potřebné v každém případě verifikovat k okamžiku podání žaloby.

V případě fyzických osob se uplatní následující dvě kolizní pravidla: Pro posouzení, zda má strana řízení bydliště na území členského státu, u jehož soudu byl podán návrh, použije soud své právo – dojde zde tedy k aplikaci *lex loci*. Nemá-li strana řízení bydliště v členském státě, u jehož soudu byl návrh podán (na základě takovéto aplikace *lex loci*), použije soud pro posouzení, zda má strana bydliště v jiném členském státě, právo tohoto jiného členského státu. Stanovení bydliště má totiž význam z hlediska rizika aplikace vnitrostátních procesních předpisů dle čl. 4 nařízení Brusel I. K této aplikaci nedojde pouze tehdy, bude-li odpověď na uvedenou otázku kladná, tj. bydliště bude lokalizováno na území některého členského státu. Závěr o existenci bydliště v určitém členském státě musí tedy být podpořen jeho vlastním právním řádem.

Nařízení Brusel I současně vnímá, že pojem „bydliště“ získává jiný rozměr **v případě společností nebo jiných právnických osob** nebo sdružení fyzických nebo právnických osob, kde se pod tímto pojmem rozumí sídlo, ústředí nebo provozovna dané právnické osoby.¹³⁵ Toto vymezení má ten praktický dopad, že příslušná právnická osoba, může mít bydliště v několika členských státech a v těchto státech může také být, dle volby žalobce, žalována (samozřejmě však nikoli v rámci několika paralelně probíhajících soudních řízení, uplatní se překážka litispendence ve smyslu čl. 27 nařízení Brusel I).¹³⁶

¹³³ Srov. např. čl. 4 odst. 2, čl. 9 odst. 1, čl. 16 odst. 1 nebo čl. 23 odst. 1 nařízení Brusel I.

¹³⁴ Ke vztahu mezi těmito pojmy srov. např. *Pauknerová EMPS*, s. 136, marg. č. 206.

¹³⁵ Pro účely Spojeného království a Irsku, resp. pro účely stanovení sídla trustu jsou navíc stanovena další speciální pravidla.

¹³⁶ *Bogdan Introduction*, s. 42.

6.6.4 Vlastní pravidla příslušnosti

V souladu s účelem dotčené právní úpravy jsou vlastní pravidla pro určení příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv (jak je této pojem definován výše) stanovena jednoznačně **ve prospěch zaměstnance jakožto slabší smluvní strany**. Tato pravidla zaměstnanci zejména umožňují žalovat svého zaměstnavatele u soudu, který tento zaměstnanec považuje za nejbližší svým zájmům, jelikož mu přiznávají možnost obrátit se na soud státu, v němž má zaměstnavatel bydliště nebo sídlo, na soud státu, v němž zaměstnanec obvykle vykonává práci, anebo na soud státu, v němž se nachází provozovna zaměstnavatele. Ustanovení této úpravy rovněž omezují jednak možnost volby soudu ze strany zaměstnavatele, který žaluje zaměstnance, jednak možnost odchýlit se od pravidel pro určení příslušnosti stanovených nařízením Brusel I.

Příslušná pravidla jsou v nařízení Brusel I specifikována odděleně pro žaloby zaměstnance (srov. čl. 19) a žaloby zaměstnavatele (srov. čl. 20), a to následujícím způsobem:

Žaloby zaměstnance

Zaměstnavatel, který má bydliště na území některého členského státu, může být dle čl. 19 nařízení Brusel I žalován buď (i) u **soudů členského státu, v němž má své bydliště**, nebo (ii) v **jiném členském státě**, a to buď u soudu místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo 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. Jak je naznačeno v bodě 6.6.3, koncept „obvyklého místa výkonu práce“ je komplementární s kolizní úpravou pracovní smlouvy ve smyslu čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I (blíže k tomuto pojmu, jakož i k implikacím vyslání zaměstnance srov. bod 7.5.3 níže).

I když patrně nejpreciznější (a nejaktuálnější) komentář Soudního dvora k vymezení „obvyklého místa výkonu práce“ byl podán ve věci *Koelzsch v. État du Grand Duchy of Luxembourg* (C-29/10, SbSD 2011, I-000), tj. v rozhodnutí vztahující se ke kolizní úpravě, je nutné zdůraznit, že předmětný pojem byl předmětem i jiných řady rozhodnutí vztahujících se k relevantní procesní úpravě (čili úpravě příslušnosti v pracovněprávních

sporech) Bruselské úmluvy (čl. 5 odst. 1), resp. nařízení Brusel I (čl. 19) – např. *Weber v. Universal*, C-37/00, SbSD 2002, I-2013, *Rutten v. Cross Medical*, C-383/95, SbSD 1997, I-57, či *Mulox v. Geels*, C-125/95, SbSD 1993, I-4075 atd. Tato rozhodnutí vykazují s řešením případu *Koelzsch* kontinuitu, když obvyklé místo výkonu práce spojují s jakýmsi těžištěm pracovních aktivit zaměstnance (jedná se o místo, které představuje středisko pracovní činnosti, z něhož zaměstnanec plní většinu pracovních úkolů nebo z něhož si organizuje svoji pracovní činnost pro zaměstnavatele, kam se vrací ze služebních cest, popř. ve kterém v průběhu trvání pracovního poměru pobýval z pracovních důvodů nejdelší dobu). Zejména v rozhodnutí ve věci *Rutten* je potom akcentovaná i ochranná funkce tohoto institutu: místo výkonu práce by mělo korespondovat s místem, kde bude zahájen soudní řízení pro zaměstnance nejkomfortnější (primárně z hlediska nákladů). Soudy v takovém místě by současně měly být pro rozhodnutí ve věci nejpovolnější a řízení v takovém místě by mělo probíhat nejefektivněji. V rámci sporu *Pugliese v. Finmeccanica*, C-437/00, SbSD 2003, I-3573, bylo obvyklé místo výkonu práce řešeno v konstelaci vyslání zaměstnance k jinému zaměstnavateli (klíčovým bodem je zde fakt, že vyslání, pokud probíhá za jistých kvalifikovaných podmínek, nesmí zaměstnance zbavit možnosti žalovat v místě sídla zaměstnavatele jakožto vysílající entity).

Ochrana, resp. určitý procesní komfort, který je, resp. má být touto úpravou zaměstnanci poskytnut, tedy spočívá v tom, že **zaměstnanci jsou při žalobách vůči zaměstnavateli „vybavení“ dalšími možnostmi nad rámec obecného pravidla příslušnosti**, tj. možnosti žalovat zaměstnavatele u soudů členského státu, kde má příslušná společnost¹³⁷ své sídlo. Nařízení vychází z předpokladu, že pro zaměstnance může představovat smysluplnou alternativu i možnost žalovat svého zaměstnavatele v jiných členských státech, kde je zaměstnanec určitým způsobem „aklimatizován“, neboť zde pravidelně vykonával svoji práci. Není-li možné takové pracovní zázemí identifikovat (což nicméně s ohledem na aktuální judikaturu Soudního dvora bude spíše nepravděpodobné),¹³⁸ vychází se z toho, že zaměstnanec může disponovat jistou formou zázemí i ve státě, v němž uzavřel pracovní poměr.¹³⁹

¹³⁷ Tato práce zásadně vychází z předpokladu, že zaměstnavatelem je právnická osoba.

¹³⁸ Srov. např. rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Gaston Schul*, C-15/81, SbSD 1982, 1409.

¹³⁹ V některých specifických případech nicméně příslušná protektivní úprava vede paradoxně k výsledku, že se zaměstnanec ocitá v horším procesním postavení než poskytovatel služeb (který nicméně status slabší smluvní strany nemá) – v podrobnostech srov. *Grušić Brussels I*, s. 104 a násl.

K tomu pro zaměstnance vyplývá další alternativa, a to pro případ, že jeho zaměstnavatelem je společnost,¹⁴⁰ která má v jiném členském státě svoji pobočku (zastoupení nebo jinou provozovnu), a zároveň se jedná o spor vyplývající z provozování takové pobočky.¹⁴¹ Soudní dvůr při výkladu uvedených **pojmů „pobočka“, „zastoupení“ nebo „jiná provozovna“** identifikoval dvě kriteria, která určují, zda žaloba týkající se provozování jednoho z těchto typů zařízení má spojitost s členským státem. Zaprvé 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 vést k jednání s třetími osobami, které se tak nemusejí obracet přímo na mateřský podnik. Zadruhé, 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. Těmito otázkami se Soudní dvůr v detailu zabýval zejména ve svém rozhodnutí ve věci *Mahamdia*.¹⁴²

V daném případě se Soudní dvůr otázkou provozovny zabýval v zajímavém a poměrně specifickém kontextu, totiž zda se jedná o „pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu“ ve smyslu čl. 18 odst. 2 nařízení Brusel I v případě velvyslanectví státu, který nespadá do působnosti nařízení Brusel I, nacházejícího se v některém z členských států. Tato otázka byla v příslušném sporu týkajícím se pracovní smlouvy uzavřené tímto velvyslanectvím, resp. rozvázání pracovního poměru zodpovězena kladně, avšak s dovětkem, že je nutné řádně prověřit charakter pracovní činnosti dotčeného zaměstnance. Především je třeba zkoumat, zda tato činnost nespadá do výkonu veřejné moci (v důsledku čehož by příslušná žaloba byla způsobilá narušit jurisdikční imunitu diplomatického zastoupení příslušného státu, v daném případě Alžírsko). Pokud jsou však předmětem žaloby tzv. *acta iure gestionis* (tj. úkony, kdy velvyslanectví nabývá práva a povinnosti občanskoprávní povahy, zejména v návaznosti na uzavírání soukromoprávních smluv), lze aplikaci jurisdikční imunity vyloučit.

Ve sporu vyplývajícím z provozování pobočky je tedy zaměstnanec oprávněn žalovat **i u soudu jiného členského státu dle místa předmětné pobočky**. (S ohledem na fakt, že sepětí s takovouto pobočkou ve formě přijetí do zaměstnání, je již pokryto ustanovením čl. 19 odst. 2 písm. b) nařízení Brusel I, který se s dotčeným „alternativním“ pravidlem příslušnosti v tomto bodě

¹⁴⁰ Případy, kdy by mohla být zaměstnavatelem fyzická osoba, lze opět, s ohledem na požadovaný mezinárodní záběr podnikání, těžko uvažovat.

¹⁴¹ Viz čl. 18 odst. 1 ve spojení s čl. 5 bod 5 nařízení Brusel I.

¹⁴² *Mahamdia v. Alžírská demokratická a lidová republika*, C-154/11, v SbSD dosud nezveřejněno.

překrývá, a stejně tak jsou ustanovením čl. 19 odst. 2 písm. a) nařízení Brusel I pokryta i kriteria místa obvyklého a posledního výkonu práce, budou možnosti aplikace této regulace v praxi evidentně takřka nulové (zvláště uvážíme-li pravděpodobnost motivace zaměstnance postupovat tímto způsobem s ohledem na sjednocenou kolizní úpravu).

Aplikaci čl. 5 bodu 5 nařízení Brusel I by bylo možné teoreticky uvažovat snad pouze v podobně překombinovaných případech jako je tento: uplatnění práva na náhradu škody, která byla zaměstnanci způsobena během zahraniční pracovní cesty, během níž byl zaměstnanec vyslán do organizační složky zaměstnavatele v jiném členském státě, a to v důsledku jednání vedoucího zaměstnance dané organizační složky, který byl pověřen ukládáním pracovních úkolů vyslanému zaměstnanci. V dané konstelaci přitom tento zaměstnanec po svém návratu z dané zahraniční pracovní cesty opětovně počal vykonávat svoji práci v členském státě, kde má své bydliště on i jeho (vysílající) zaměstnavatel, kde byl přijat do zaměstnání a kde svoji práci obvykle vykonával před inkriminovanou pracovní cestou.

Nemá-li zaměstnavatel, se kterým zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu, bydliště na území členského státu, avšak má v některém členském státě pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu, je s ním při sporech vyplývajících z jejich provozu jednáno tak, jako by měl bydliště na území tohoto členského státu (srov. čl. 18 odst. 2 nařízení Brusel I). Cílem tohoto ustanovení je ochrana zaměstnance před procesními předpisy jednotlivých členských států EU, které by (teoreticky) nemusely připustit, aby zaměstnanec mohl zaměstnavatele se sídlem mimo EU žalovat před soudy některého členského státu EU. Takováto ochrana je ale v praxi zpravidla kontraproduktivní, neboť příslušné „potenciálně nebezpečné“ vnitrostátní procesní předpisy drtivé většiny členských států EU umožňují zaměstnancům žalovat dané zaměstnavatele přímo v jejich domovském státě, zatímco regulace nařízení Brusel I může ve výsledku vést k nutnosti podat žalobu u soudu jiného členského státu (což je pro zaměstnance pochopitelně méně komfortní řešení).¹⁴³

Procesní možnosti zaměstnance nadto rozšiřuje i **Směrnice o vysílání pracovníků**, která umožňuje podat žalobu i u soudu členského státu, na jehož území byl zaměstnanec vyslán, a to pokud se jedná o uplatnění práv na minimální úroveň určitých pracovních podmínek, které zaručuje uvedená směrnice (srov. též dále bod 8.6).

¹⁴³ V podrobnostech srov. *Grušić Brussels I*, s. 102 a násl.

Žaloby zaměstnavatele

Pokud bude soudní spor iniciován ze strany zaměstnavatele, uplatní se pravidlo uvedené v čl. 20 nařízení Brusel I, podle kterého zaměstnavatel může zaměstnance žalovat pouze **u soudů toho členského státu, na jehož území má zaměstnanec bydliště**. Jedná se tedy jen o specifickou formulaci obecného pravidla pro stanovení příslušnosti ve smyslu čl. 2 nařízení Brusel I, zaměstnavateli touto zvláštní úpravou žádná zvláštní ochrana poskytována není (nařízení zjevně vychází z konceptu, že zaměstnavatel, jakožto „silnější“ smluvní strana, takovou ochranu nepotřebuje).¹⁴⁴

Samozřejmě i tato **regulace má svá úskalí**: předně může váznout její ochranná funkce, uvážíme-li, že bydliště zaměstnance obvykle koreluje s místem výkonu jeho práce (které však závisí na zaměstnavateli). Další komplikací může být i existence několika bydlišť na straně zaměstnance, a to s ohledem na nejednotné vymezení tohoto konceptu ve smyslu čl. 59 nařízení Brusel I.

Přestože i na žaloby zaměstnavatele je teoreticky aplikovatelné **ustanovení čl. 5 odst. 5** nařízení Brusel I (zakládající příslušnost soudu dle místa pobočky), prakticky toto ustanovení, s ohledem na požadavek osobního výkonu práce ze strany zaměstnance, využíváno nebude (zaměstnanci jakožto fyzické osoby nemají žádné pobočky, zastoupení nebo jiné provozovny).

Kogentní charakter úpravy

Výše uvedená úprava je koncipována jako mandatorní, což je logické s ohledem na její ochrannou funkci. Možnosti **odchýlení se od této úpravy jsou velmi limitované**,¹⁴⁵ v principu se jedná pouze o situace, kdy v důsledku odchylky od příslušné regulace nemůže zaměstnanci vzniknout jakákoli újma.

Nařízení povoluje odchylku především v případě **vzájemné žaloby**. Čl. 20 odst. 2 nařízení Brusel I totiž stanoví, že příslušnými zvláštními pracovní právními pravidly příslušnosti není dotčeno

¹⁴⁴ Soudní praxe některých členských států nicméně poukazuje na komplikace, které tato regulace přináší pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají „dojíždějící“ zaměstnance, kteří mají své bydliště blízko hranic, nicméně již na území jiného členského státu (srov. *Hess Pfeiffer Schosser Report*, s. 150).

¹⁴⁵ Srov. též rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Glaxosmithkline v. Rouard* komentované výše (bod 6.5.2).

právo podat vzájemnou žalobu u soudu, u něhož byla, v souladu s těmito pravidly, podána původní žaloba. Smysl této regulace pochopitelně sleduje zejména procesní efektivitu, v jejímž zájmu je, aby související věci byly řešeny v rámci jednoho řízení. S ohledem na systematické zařazení tohoto ustanovení (čl. 20 nařízení Brusel I se věnuje procesním možnostem zaměstnavatele), jakož i s ohledem na fakt, že žaloba na zaměstnavatele podaná v místě jeho bydliště je pouze jednou z více procesních možností zaměstnance, lze očekávat, že tuto odchylku budou v praxi využívat spíše zaměstnavatelé. Za určitých okolností však může samozřejmě fungovat i ve prospěch zaměstnance.

Další přípustnou odchylkou je **dohoda o určení příslušnosti uzavřená po vzniku sporu** (čl. 21 odst. 1 nařízení Brusel I). Nařízením zde dovozuje, že v momentě, kdy již spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem existuje a strany v rámci řešení tohoto sporu dospějí ke smluvnímu konsensu ohledně určení příslušnosti soudu, zaměstnanec má mít možnost (spolu)rozhodovat o místě sudiště a striktní regulace pro určení příslušnosti by byla spíše kontraproduktivní. (Je faktem, že v takové situaci zaměstnanec bude zpravidla již využívat asistenci svého právního zástupce, resp. bude schopen sám v dané konkrétní situaci vyhodnotit, jaké konkrétní konsekvence pro něj bude dohoda o příslušném soudu mít. Nehrozí tak, že by byl nucen svoje práva hájit před soudem, který je pro něj jakkoli nevýhodný či nepřístupný. Zaměstnavatel v této fázi vývoje pracovního poměru ostatně také již zpravidla ztrácí svoji silnější vyjednávací pozici, kterou disponoval při sjednávání pracovní smlouvy.)

Jisté úskalí této úpravy však může představovat její stručnost, v důsledku které **nejsou postiženy některé aspekty**, které mohou hrát v konkrétním případě svoji roli – úprava např. neřeší, zda má dohoda směřovat k určení jednoho konkrétního soudu nebo zda se může vztahovat obecně k soudům určitého členského státu. Podobně není zcela jasné, jaký okamžik představuje „vznik sporu“ – musí již jedna ze stran podat žalobu nebo postačí mimosoudní disputace o určitém specifickém problému mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem? Je takováto dohoda o příslušnosti výlučná, nedohodnou-li se strany jinak? A konečně – jakou formu by předmětná dohoda o určení příslušnosti měla mít?

Při řešení těchto otázek bude třeba vycházet z obecné úpravy prorogace, jak je koncipována v čl. 23 nařízení Brusel I (srov. ustanovení čl. 23 odst. 5). Aplikaci této úpravy bude nicméně nutné adekvátně korigovat.

Obecná úprava ujednání o příslušnosti dle čl. 23 nařízení Brusel I umožňuje obrátit se jak na určitý **konkrétní soud, tak na soudy** některého členského státu obecně. Zřejmě není důvod, aby „pracovněprávní“ dohoda o příslušnosti měla v tomto směru odlišný režim.

Složitější bude problém identifikace „**momentu vzniku sporu**“, po kterém je možné danou dohodu uzavřít. S ohledem na skutečnost, že nařízení v jiných souvislostech pracuje s termíny „okamžik, kdy bylo zahájeno soudní řízení“,¹⁴⁶ resp. „zahájení řízení ve věci“,¹⁴⁷ tzn. s termíny, které zahájení soudního sporu jasně indukují, dá se dovodit, že pojem „vznik sporu“ je širší a automaticky nutnost zahájení soudního řízení neimplikuje. Pro tento výklad ostatně svědčí i fakt, že s ohledem na úpravu překážky litispendence a související judikaturu Soudního dvora¹⁴⁸ by předmětná dohoda měla víceméně nulový efekt, kdyby její uzavření vyžadovalo iniciaci soudního sporu (který by, s ohledem na uvedenou právní regulaci a související rozhodovací praxi, řízení u zvoleného soudu *de facto* blokoval) – ať je již příslušnosti sjednané takovou dohodou (při absenci jiného ujednání mezi stranami) přisuzována výlučnost či nikoli (analogický i systematický výklad svědčí spíše pro první řešení). Této interpretaci konečně nasvědčuje i Jenardova zpráva, která moment vzniku sporu definuje jako okamžik, kdy mezi stranami existuje natolik intenzivní rozepře ohledně řešení určité otázky, že zahájení soudního sporu bezprostředně hrozí anebo je alespoň zvažováno (srov. komentář k čl. 12 Bruselské úmluvy).

Co se týče **formy dohody**, zde bude při analogické aplikaci obecného ujednání o prorogaci nutné postupovat vylučovací metodou. Formy, které předvídají ustanovení čl. 23 odst. 1 písm. b) a c) nařízení Brusel I, budou v pracovněprávním kontextu zpravidla nepoužitelné, neboť tato ustanovení míří na obchodní závazkové vztahy, kde je využívání různých zvyklostí – na rozdíl od vztahů pracovněprávních – pravidlem. Zbývá tedy pravidlo jediné (dle čl. 23 odst. 1 písm. a) nařízení Brusel I), které stanoví, že dohoda o příslušnosti musí být uzavřena písemně nebo ústně s písemným potvrzením. Patrně nebude možné identifikovat překážku pro aplikaci tohoto pravidla i pro „pracovněprávní prorogaci“ a lze tedy uzavřít, že i u této zvláštní formy prorogace je vyžadována písemná forma či alespoň písemné potvrzení o existenci dané dohody.

Konečně třetí možnost, kdy je možné se odchýlit od zvláštních pracovněprávních pravidel příslušnosti, je **dohoda o určení příslušnosti umožňující zaměstnanci podat návrh na zahájení řízení**

¹⁴⁶ Srov. čl. 30 nařízení Brusel I.

¹⁴⁷ Srov. čl. 25 nařízení Brusel I.

¹⁴⁸ V podrobnostech srov. např. *Pauknerová EMPS*, s. 158, marg. č. 266 a násl.

u jiných soudů než těch, které jsou stanoveny v oddíle upravujícím příslušnost pro individuální pracovní smlouvy (čl. 21 odst. 2 nařízení Brusel I).

Dle rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Mahamdia*¹⁴⁹ musí být čl. 21 odst. 2 nařízení Brusel I vykládán v tom smyslu, že se vztahuje na dohodu o určení příslušnosti uzavřenou před vznikem sporu v rozsahu, v němž tato dohoda dává zaměstnanci možnost podat návrh na zahájení řízení vedle soudů běžně příslušných na základě zvláštních pravidel v čl. 18 a 19 nařízení Brusel I i k jiným soudům, a to případně i včetně soudů nacházejících se mimo EU. Naopak důsledkem takové dohody nemůže být vyloučení příslušnosti těch soudů, ke kterým směřují uvedená zvláštní pravidla.

Tato forma prorogace tedy *de facto* **rozšiřuje procesní možnosti zaměstnance**, jak jsou stanoveny výše uvedenou obligatorní úpravou, tj. zaměstnanec v důsledku tohoto ujednání získává další možnost či dokonce možnosti, jak založit příslušnost soudu. Toto ustanovení vyvolává obdobné interpretační problémy jako úprava obsažená v ustanovení čl. 21 odst. 1 nařízení Brusel I a při jejich řešení bude zřejmě nutné postupovat analogicky. Odpadá zde nicméně problém s určením „momentu vzniku sporu“, neboť dané ustanovení žádné časové omezení pro svoji aplikaci nepředvídá.

6.6.5 Implikace porušení pravidel o příslušnosti

Pro praxi je důležitý způsob řešení případů, kdy je **žaloba podána u soudu, jehož příslušnost z nařízení Brusel I nevyplývá**. I v tomto směru vykazují pracovněprávní záležitosti určitá specifika.

V daném ohledu je třeba především zdůraznit, že dojde-li k porušení výše uvedených pravidel příslušnosti ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv, **není sankcí**, tak jak je tomu u pojistných a spotřebitelských smluv, okolnost, **že takové rozhodnutí nebude moci být uznáno a případně vykonáno v jiném členském státě** (srov. čl. 35 nařízení Brusel I). Takové řešení by bylo kontraproduktivní, neboť převážná část pracovněprávních sporů je tradičně iniciována zaměstnanci

¹⁴⁹ *Mahamdia v. Alžírská demokratická a lidová republika*, C-154/11, v SbSD dosud nezveřejněno.

a je v jejich zájmu, aby rozhodnutí bylo uznáno v jiném členském státě bez ohledu na to, zda byla respektována ustanovení o příslušnosti.¹⁵⁰

V daném kontextu je rovněž třeba poukázat na **institut podřízení se jurisdikci**, jak je upraven v čl. 24 nařízení Brusel I. Toto ustanovení upravuje specifický způsob překlenutí nedostatku příslušnosti na straně soudu, resp. založení příslušnosti soudu, a to bezpodmínečným podrobením se jurisdikci procesního soudu. Jedná se tedy *de facto* o prorogaci *sui generis*, kdy příslušnost soudu založí žalovaný tím, že nevznese (pouze) námitku nepřislušnosti procesního soudu a začne se proti žalobě hájit, resp. se k žalobě vyjádří (ve smyslu judikatury Soudního dvora jakkoli – postačí jediný procesní úkon). Tento koncept spočívá na obdobném konsenzuálním principu, jako je dohoda o určení příslušnosti uzavřená po vzniku sporu (čl. 21 odst. 1 nařízení Brusel I): vychází se z předpokladu, že spor mezi stranami dospěl do takové fáze, kdy je zaměstnanec schopen vyhodnotit, jaké výhody či nevýhody mu akceptace zaměstnavatelem zvolené jurisdikce přinese, resp. kdy zaměstnavatel již nedisponuje svoji silnější vyjednávací pozicí. V tomto specifickém případě tedy nemá, resp. nemusí mít porušení pravidel o příslušnosti ve finále žádné implikace.

Pro úplnost je třeba dodat, že příslušnost soudu tímto způsobem založena být nemůže, pokud se žalovaný dostaví proto, aby namítal nepřislušnost soudu, nebo je-li jiný soud podle čl. 22 nařízení Brusel I výlučně příslušný (což je však v pracovněprávních sporech vysoce nepravděpodobné, zde by se však mohlo jednat o porušení pravidla stanoveného čl. 21 odst. 1 nařízení Brusel I limitující využití prorogace ve věcech individuálních pracovních smluv).

6.6.6 Další relevantní ustanovení o příslušnosti

Nařízení Brusel I upravuje i řadu **dalších dílčích okruhů otázek obecně souvisejících se stanovením příslušnosti**, které je vhodné reflektovat alespoň ve stručnosti:

Pokud jde o problematiku obecných podmínek přípustnosti řízení a jeho překážek, nařízení Brusel I stanoví, **za jakých okolností je soud, k němuž byla podána žaloba, povinen řízení zastavit, resp. přerušit**. K zastavení řízení musí dojít předně tehdy, pokud je **dána výlučná pravomoc soudu**

¹⁵⁰ K tomu srov. výkladové stanovisko (Explanatory memorandum) Komise k návrhu nařízení Brusel I - COM (1999) 348 final, s. 23.

jiného členského státu. Účel tohoto ustanovení je zřejmý – je nutné zabránit tomu, aby v téže věci mohla být vydána dvě (vzájemně si odporující) rozhodnutí. Soud je povinen řízení zastavit rovněž v případě, pokud se **žalovaný, který má bydliště na území členského státu a je žalován před soudem jiného členského státu, řízení neúčastní,** a to za předpokladu že z nařízení nevyplývá pro tento druhý jmenovaný soud pravomoc věc projednat. Účelem této úpravy tedy je – nicméně jenom v případech, kdy není dána žádná z odchylek od obecného pravidla mezinárodní příslušnosti – umožnit žalovanému, aby dosáhnul toho, že řízení proběhne ve státě jeho bydliště. Brusel I zároveň zabezpečuje **procesní práva žalovaného** tím, že stanoví soudu povinnost přerušit řízení na tak dlouhou dobu, dokud nebude zjištěno, že žalovaný mohl obdržet žalobu, resp. jinou obdobnou relevantní písemnost, dostatečně včas, aby mu bylo umožněno zajistit si obranu nebo podniknout k tomu všechny nezbytné kroky.

Klasická procesní podmínka, že projednání a rozhodnutí věci nebrání překážka již probíhajícího řízení v téže věci,¹⁵¹ tedy tzv. **litispence**, je předmětem úpravy čl. 27 nařízení Brusel I (a jak je naznačeno výše, je rovněž předmětem úprav v rámci Rekodifikace nařízení Brusel I). Uplatnění této zásady v mezinárodním měřítku v podstatě znamená uznání řízení, které (v téže věci) probíhá v jiném státě. Pro soud, který překážku litispence konstatuje, nařízení Brusel I předepisuje postup, který spočívá v povinnosti přerušit řízení do té doby, než bude potvrzena existence pravomoci soudu, u něhož bylo zahájeno řízení dříve. (Tato povinnost „vyčkání“ je odrazem pravidla, že soudy si nemohou svoji pravomoc posuzovat vzájemně.) Teprve poté, co je ze strany soudu, u něžž bylo řízení ve věci zahájeno (nej)dříve,¹⁵² konstatována příslušnost, má druhý soud, resp. jakýkoli jiný soud, vyslovit svoji nepřislušnost. Nastane-li však situace, že je dána výlučná pravomoc více soudů, překážka litispence se uplatní vždy a soud, u něhož nebylo řízení zahájeno nejdříve, odmítne svoji pravomoc bez dalšího (srov. čl. 29 nařízení Brusel I).

Nařízení Brusel I řeší rovněž situaci, kdy jsou v různých státech podány **souvisějící žaloby**, tzn. žaloby, které jsou tak úzce spjaté, že je žádoucí společné jednání a rozhodnutí, aby bylo vyloučeno riziko vydání vzájemně si odporujících rozhodnutí v jednotlivých řízeních. V dané situaci může soud, u něhož bylo řízení zahájeno později, jednak řízení přerušit, a to po dobu, po kterou je o žalobě

¹⁵¹ Interpretace pojmu „totožná věc“ je Soudním dvorem obvykle pojímána poměrně široce a liberálně.

¹⁵² V návaznosti na komplikace, které vznikaly při aplikaci Bruselské úmluvy v souvislosti s výkladem pojmu „zahájení řízení“, nařízení Brusel I obsahuje jeho legální definici (srov. čl. 30 nařízení Brusel I).

jednáno v rámci prvoinstančního řízení, jednak svoji pravomoc odmítnout; zastavení řízení ovšem připadá v úvahu pouze tehdy, pokud je myslitelné spojení řízení o jednotlivých žalobách.

Další z klasických překážek řízení, která reflektuje, podobně jako překážka litispendence, právní princip *ne bis in idem*, je **res iudicata**, tj. překážka věci pravomocně rozsouzené. Přestože nařízení Brusel I tuto překážku speciálně neupravuje, lze dospět k jednoznačnému závěru, že soud k rozhodnutí vydanému soudem jiného členského státu přihlédne pouze tehdy, pokud dojde k pravomocnému uznání tohoto rozhodnutí – jinak totiž takové cizí rozhodnutí právní účinky ve státě rozhodujícího soudu nemá, neboť automaticky (v užším slova smyslu) se k němu nepřihlíží.

V rámci ustanovení ohledně uznání rozhodnutí je ovšem řešena situace s institutem *res iudicata* úzce související: konstelace, kdy se žádá o uznání cizího rozhodnutí, přičemž ve státě soudu již proběhlo v téže věci řízení, které bylo zakončeno meritorním rozhodnutím, jež se stalo pravomocným (srov. čl. 34 odst. 3 nařízení Brusel I). Za takových okolností k uznání cizího rozhodnutí (pokud je s rozhodnutím tuzemským neslučitelné) dojít nemůže.

Nařízení Brusel I se rovněž věnuje institutům **předběžného a zajišťovacího opatření**. Účel těchto institutů, tak jak je pojímá nařízení Brusel I, se nikterak neodchyluje od funkce, kterou mají v klasickém civilním procesu – jde tedy o určitá operativní opatření prozatímního charakteru, která mají napomoci dosažení účelu řízení, tj. právní ochrany žalobce. V konkrétní rovině jde přitom typicky o nařízení zdržet se určitého jednání (zejména nakládání s jistým majetkem), daná opatření zahrnují i zajištění důkazu. Nařízení Brusel I stanoví, že daná opatření mohou být nařízena také soudem státu, v němž neprobíhá řízení ve věci samé, protože pravomoc k tomuto řízení náleží soudu jiného státu. V podstatě to tedy znamená stanovení určité „doplňkové“ pravomoci: příslušná opatření tak mohou být nařízena jednak na základě pravomoci soudu jednat ve věci samé, jednak na základě pravomoci podle tohoto ustanovení, kdy jejich nařízení proběhne na základě právního řádu jiného členského státu, než toho, jehož soudy následně ve věci učiní meritorní rozhodnutí.

6.7 UZNÁVÁNÍ A VÝKON SOUDNÍCH ROZHODNUTÍ JINÝCH ČLENSKÝCH STÁTŮ EU

6.7.1 Aplikace nařízení Brusel I

Uznání a výkon rozhodnutí představuje druhou stěžejní oblast předmětu úpravy nařízení Brusel I. Základním cílem předmětné regulace (čl. 32 až 56 nařízení Brusel I) je poskytnout **efektivní a spolehlivou ochranu porušeným subjektivním právům jedinců (ve věcech občanskoprávních a obchodních)**, a to rozšířením účinků aktů státní moci jednotlivých členských států za jejich hranice. Tímto se totiž stírá základní problém, s nímž se ochrana těchto práv potýká, totiž teritoriální omezenost aktů justičních orgánů pouze na území státu, ve kterém byly vydány. Tato skutečnost reflektuje sice jednu z hlavních zásad mezinárodního práva veřejného – státní suverenitu, resp. svrchovanou rovnost států, nicméně na poli mezinárodního práva soukromého má důsledné uplatnění tohoto principu spíše neblahé důsledky – pravomocně přiznané nároky lze stěží uplatnit i mimo hranice státu, před jehož soudy se vedlo ve věci příslušné řízení; přitom zavedení jednotného vnitřního trhu samozřejmě implikuje, že osoby, které své povinnosti dobrovolně neplní a porušují tak práva jiných osob se zcela běžně – a včetně svého majetku – nacházejí v jiném státě. Tyto faktory stály tudíž v pozadí zavedení mechanismu, který má zabezpečit zjednodušení a unifikaci procesu uznání a výkonu rozhodnutí, a to v zájmu žalobce, který se účinků rozhodnutí soudu domáhá v jiném státě, než kde bylo toto rozhodnutí vydáno.

Příslušná ustanovení se aplikují za předpokladu, že jsou splněny následující **podmínky**: (i) věc spadá do věcné a časové působnosti nařízení Brusel I (srov. bod 6.4 výše) a (ii) současně se jedná o rozhodnutí některého členského státu.¹⁵³ Podmínkou uznání rozhodnutí ale **na druhou stranu není** jeho právní moc (předmětem uznání (i) výkonu) dle nařízení Brusel I mohou být tedy i rozhodnutí předběžně vykonatelná).¹⁵⁴ Podmínkou není ani, aby se jednalo o rozhodnutí ve věci s mezinárodním prvkem – mechanismus uznání a výkonu se uplatní i pro věci čistě vnitrostátního charakteru. Pod režim uznání a výkonu dle nařízení Brusel I tedy spadají mj. i pravomocná, nepravomocná, popř.

¹⁵³ V případě jiných rozhodnutí se bude procedura jejich uznání a výkonu řídit podle okolností jiným aktem (nařízením) unijního práva, mezinárodní smlouvou, popř. ustanoveními ZMPS.

¹⁵⁴ Proto také nařízení Brusel I stanoví (srov. čl. 37 odst. 1), že je-li (nepravomocné) rozhodnutí napadeno řádným opravným prostředkem v době, kdy je toto rozhodnutí v jiném státě uznáváno, může soud, před kterým toto uznání (iniciované jedním z účastníků) probíhá, předmětné řízení přerušit a vyčkat, až uznávané rozhodnutí nabude právní moci. Důvodem je samozřejmě skutečnost, že uznání takto napadeného rozhodnutí postrádá smysl, neboť by toto mohlo být následně odvolacím soudem zrušeno nebo změněno.

předběžně vykonatelná rozhodnutí v pracovněprávních záležitostech vydaná soudy členských států EU po 1. březnu 2002. Jak je uvedeno výše, pro Českou republiku platí nařízení Brusel I od 1. května 2004.

Pod **pojmem rozhodnutí** se rozumí veškerá rozhodnutí vydaná soudem členského státu bez ohledu na to, zda jsou označena jako rozsudky, usnesení, platební rozkaz nebo rozhodnutí o výkonu rozhodnutí, včetně usnesení o nákladech řízení vydaná k tomu oprávněným soudním úředníkem (srov. čl. 32 nařízení Brusel I).

Ideu „volného pohybu rozsudků“ v rámci EU obecně podporuje zejm. zákaz přezkoumávání cizího rozhodnutí z hlediska své věcné správnosti (tzv. *révision au fond*) a přezkoumávána nesmí být principiálně ani příslušnost soudu, který předmětné rozhodnutí vydal (srov. čl. 36 a 35 odst. 1 nařízení Brusel I). Daná úprava rovněž obecně vychází z presumpce správnosti rozhodnutí vydaných v jiných členských státech; uznání a výkon těchto rozhodnutí je přípustné odepřít pouze na základě taxativně uvedených důvodů.

6.7.2 Uznávání

Nařízení Brusel I zavádí **princip automatického uznání rozhodnutí** (srov. čl. 33 odst. 1). V souladu s tímto principem je rozhodnutí vydané soudy jednoho z členských států automaticky uznáno ve všech ostatních členských státech, aniž by za tímto účelem muselo proběhnout zvláštní řízení. Cílem této úpravy je, aby cizí i tuzemská rozhodnutí měla totožné účinky, tj. aby ve všech členských státech, nejen ve státě svého původu, měla status *res iudicata* – tvořila překážku věci pravomocně rozsouzené.

Princip **automatického uznání se nicméně neuplatní u všech rozhodnutí**. Jednak je zainteresovaným účastníkům dána možnost domáhat se toho, aby bylo rozhodnutí formálně uznáno (čl. 33 odst. 2 nařízení Brusel I)¹⁵⁵ – v takovém případě rozhodne český soud o uznání rozsudkem, bez nutnosti nařizovat jednání (srov. § 68b ZMPS). Dále mohou být některá rozhodnutí stížena nezhojitelnými vadami a vynucovat jejich automatické uznání jinými státy by bylo v rozporu s jejich

¹⁵⁵ K možným motivům pro takové jednání srov. např. *Bogdan Introduction*, s. 72.

suverenitou a právním pořádkem. Ustanovení čl. 34 a 35 nařízení Brusel I proto obsahuje **taxativní výčet případů, kdy nebudou rozhodnutí jiných států uznána**. Jedná se o následující situace:

- (i) uznání rozhodnutí zjevně **odporuje veřejnému pořádku** členského státu, v němž se o uznání žádá;
- (ii) **žalovanému, který nezačal v řízení jednat, nebyl doručen návrh** na zahájení řízení včas a takovým způsobem, aby se mohl v řízení bránit, ledaže nepodal proti rozhodnutí žádný opravný prostředek, ačkoli k tomu měl příležitost;
- (iii) **rozhodnutí je v rozporu s jiným rozhodnutím**, které bylo mezi stranami vydáno ve státě, jenž ho má uznat;
- (iv) **rozhodnutí je v rozporu s dřívějším rozhodnutím** vydaným o tomtéž předmětu mezi týmiž stranami jiným členským státem nebo třetím státem, pokud toto rozhodnutí splňuje ve státu, v němž má být rozhodnutí uznáno, předpoklady pro uznání;
- (v) došlo k **porušení některých ustanovení o mezinárodní příslušnosti**; nebo
- (vi) uznání zakazuje určitá **bilaterální dohoda**.

K výše uvedenému je třeba poznamenat alespoň následující:

Co se týče případu ad (i), jde prakticky o **výhradu veřejného pořádku** ve smyslu kolizněprávním, jejímž cílem je zabezpečit, aby právních účinků nenabylo rozhodnutí, které je v příkrém rozporu s právními standardy státu uznání. Vzhledem ke srovnatelné právní kultuře jednotlivých členských států EU se dá očekávat, že toto ustanovení nebude příliš často využíváno, Soudní dvůr obecně prosazuje velmi restriktivní výklad tohoto ustanovení.¹⁵⁶

¹⁵⁶ Srov. např. rozsudek Soudního dvora *Dieter Krombach v. Andre Bamberski*, C-7/98, SbSD, 2000, s. I - 1935.

Nedostatek včasného a řádného doručení žaloby odpůrci, případ ad (ii), představuje jakousi výhradu veřejného pořádku v oblasti procesních předpisů – jinými slovy: vyjadřuje požadavek dodržení jednoho ze zásadních principů civilního řízení, od nichž nelze upustit, a to právo na žalobní obranu.

K **neslučitelnosti uznávaného rozhodnutí s jiným rozhodnutím vydaným soudem státu uznání** ve věci mezi týmiž účastníky ve smyslu ad (iii) by dojít nemělo, neboť vznik takové situace eliminují již překážky litispendence a *rei iudicatae*.

Situace popsaná ad (iv), **překážka *rei iudicatae* ve vztahu k dřívějšímu rozhodnutí, které bylo vydáno v jiném členském státě nebo ve státě třetím** mezi týmiž stranami a pro stejný nárok, sleduje, aby nedošlo k tomu, že na území státu, v němž je uznání požadováno, byla účinná dvě rozhodnutí soudů různých států.

Důvod ad (v) směřuje k některým **specifickým ustanovením týkajícím se příslušnosti soudů**, které jsou upraveny v oddílech 3, 4 a 6 kapitoly II nařízení Brusel I, tj. ustanovením o výlučné pravomoci, resp. zvláštní pravomoci ve věcech spotřebitelských a pojišťovacích. Nařízení v daném kontextu výslovně stanoví, že pravidla pro určení příslušnosti nelze posuzovat kritériem veřejného pořádku a soud státu uznání je při posuzování toho, zda byla pravomoc rozhodujícího soudu určena v souladu s nařízením, vázán skutkovými zjištěními, na nichž soud členského státu původu rozhodnutí založil svoji příslušnost.

Důvod pro odepření uznání ad (iv) představují **mezinárodní smlouvy**, na které odkazuje čl. 72 nařízení Brusel I, tj. úmluvy o uznání a výkonu rozhodnutí, které členské státy uzavřely před účinností tohoto nařízení s třetími státy a na základě kterých jsou oprávněny s třetím státem dohodnout odepření uznání určitých rozhodnutí.

6.7.3 Výkon

Základním předpokladem výkonu rozhodnutí v jiném členském státě je, že toto rozhodnutí je **vykonatelné ve státě vydání** (podobně jako u procedury uznání nemusí však jít o rozhodnutí konečné).¹⁵⁷

Rozhodnutím je třeba rozumět i veřejné (notářské) listiny a soudní smíry, pro jejichž výkon nařízení Brusel I stanoví přiměřený postup – soud tedy vydá prohlášení o vykonatelnosti i pro veřejné listiny, které byly vyhotoveny a jsou vykonatelné v jiném členském státě, a totéž platí i pro smír, který byl uzavřen před soudem v průběhu řízení a je vykonatelný v členském státě, v němž byl uzavřen. Za veřejné listiny se např. pokládají i dohody o placení výživného uzavřené před správním orgánem nebo jím ověřené. Za veřejnou listinu se naopak nepokládá např. uznání dluhu, které je vykonatelné v členském státě, kde byl vydán, a jehož pravost nebyla ověřena žádným veřejným úřadem. Rovněž je třeba poznamenat, že speciální (jednodušší) režim výkonu mají rozhodnutí, která jsou potvrzena jako evropský exekuční titul (zde se postupuje podle příslušného přímo použitelného předpisu, kterým je Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 805/2004 ze dne 21. dubna 2004, kterým se zavádí evropský exekuční titul pro nesporné nároky.

Samotnému výkonu cizího rozhodnutí musí však **předcházet speciální řízení – řízení o prohlášení vykonatelnosti** (tzv. *exequatur*), na základě něhož musí být dotčené rozhodnutí prohlášeno na základě zvláštního rozhodnutí za vykonatelné. Oproti proceduře uznání rozhodnutí, která zvláštní řízení a vydání samostatného rozhodnutí zpravidla neobnáší (resp. obnáší pouze výjimečně, a to v případě rozporů, zda má být rozhodnutí uznáno), je tedy před výkonem cizího rozhodnutí třeba nejprve provést zvláštní řízení, byť omezené pouze na přezkum formálních předpokladů předloženého rozhodnutí a souvisejících dokumentů ve smyslu čl. 53 nařízení Brusel I (viz níže). V této fázi soud neřeší ani splnění podmínek pro uznání rozhodnutí, jak jsou stanoveny v čl. 34 a 35 nařízení Brusel I; přezkum rozhodnutí ve věci samé je výslovně vyloučen úplně, tj. v jakékoli fázi procedury výkonu rozhodnutí. ZMPS v ustanoveních §68a, §68b a §68c obsahuje zvláštní ustanovení, jejichž účelem je toto zvláštní řízení (plus některé aspekty související s uznáním rozhodnutí) zapojit do mechanismů českého civilního procesu.

¹⁵⁷ Nařízení Brusel I nicméně umožňuje za určitých podmínek přerušit řízení o výkonu rozhodnutí, pokud je příslušný exekuční titul předmětem přezkumu.

Výše zmíněné řízení o přípustnosti výkonu rozhodnutí se **zahajuje na návrh**, jehož přílohou musí být originál nebo ověřená kopie předmětného rozhodnutí soudu (vyhotovení rozhodnutí, které splňuje podmínky nezbytné pro uznání jeho pravosti). K návrhu je třeba dále přiložit i zvláštní potvrzení (osvědčení), které na žádost kterékoli dotčené strany vydá soud členského státu, ve kterém bylo rozhodnutí vydáno. Formulář pro toto potvrzení tvoří přílohu V nařízení Brusel I a jeho účelem je posílit snadnost a efektivitu řízení. Potvrzení totiž obsahuje základní údaje o rozhodnutí,¹⁵⁸ které má být vykonáno, což má napomoci porozumění těch zahraničních rozhodnutí, která vykazují formální a obsahové odlišnosti. (Za předpokladu, že údaje obsažené v tomto osvědčení jsou patrné již z předmětného rozhodnutí, soud může předložení tohoto osvědčení prominout.) V případě, že o to soud požádá, musí být předložen i překlad těchto dokumentů do jazyka *lex fori*.¹⁵⁹

Návrh na prohlášení přípustnosti výkonu rozhodnutí je přitom možno podat **samostatně, anebo spolu s návrhem na výkon rozhodnutí** (srov. § 68c ZMPS). Soudy jednotlivých členských států, které jsou k řízení věcně příslušné, jsou pro snazší orientaci a přehlednost uvedeny rovněž v příloze nařízení Brusel I – v České republice se návrh na prohlášení vykonatelnosti podává u okresního soudu nebo u soudního exekutora. Místní příslušnost se určuje podle bydliště povinného nebo podle místa, kde má být výkon rozhodnutí proveden.

Jsou-li stanovené formální náležitosti splněny, vydá soud **rozhodnutí, jímž výkon rozhodnutí prohlásí za přípustný**, aniž by v této fázi byly zkoumány podmínky uznání rozhodnutí (viz výše). V této fázi řízení nařízení Brusel I rovněž vylučuje jakýkoli prostor pro příp. procesní obrany povinného, do nařízení výkonu rozhodnutí by ve věci neměl být vůbec vyrozuměn – důvodem je samozřejmě ochrana oprávněného, neboť je žádoucí povinnému v maximální možné míře zamezit, aby činil opatření směřující ke zcizení svého majetku v neprospěch oprávněné strany. Nejen oprávněnému, ale i povinnému, se tak doručují teprve až rozhodnutí o návrhu na prohlášení vykonatelnosti, příp. také rozhodnutí o nařízení výkonu rozhodnutí. Usnesení, jímž je prohlášena vykonatelnost, představuje titul, na základě kterého může oprávněný, pokud tak již neučinil, podat návrh na výkon rozhodnutí.

¹⁵⁸ Konkrétně se jedná např. o tyto údaje: členský stát, ve kterém bylo rozhodnutí vydáno, instituce, která vystavila dané osvědčení, soud, který rozhodl ve věci samé, bližší specifikace předmětného rozhodnutí (označení účastníků řízení, znění výroku rozhodnutí aj.).

¹⁵⁹ Nařízení Brusel I stanoví požadavek úředně ověřeného překladu, pořízeného osobou, která je k tomuto autorizována v některém z členských států.

Je nutno dodat, že nařízení Brusel I připouští i **částečný výkon** (tj. výkon pouze některých nároků vyplývajících z rozhodnutí), a to nelze-li provést výkon všech výroků dotčeného rozhodnutí (např. tehdy, pokud pouze některé přisouzené nároky spadají pod věcnou působnost nařízení Brusel I) nebo pokud o to navrhovatel požádá.¹⁶⁰

Opravný prostředek je možno podat jak proti usnesení o prohlášení vykonatelnosti rozhodnutí, tak proti rozhodnutí, které nařizuje samotnou exekuci. V naposledy jmenovaném případě je pro podání opravného prostředku stanovena lhůta v délce jednoho měsíce po doručení rozhodnutí; v případě, že má osoba, proti níž výkon rozhodnutí směřuje, bydliště v jiném členském státu než je ten, ve kterém je výkon nařízen, činí předmětná lhůta dva měsíce. Takový povinný přitom může v rámci opravného řízení požadovat přezkoumání rozhodnutí z hlediska splnění podmínek pro uznání cizího rozhodnutí dle čl. 34 a 35 nařízení Brusel I. Dokud běží lhůta k podání opravného prostředku proti prohlášení vykonatelnosti a dokud není o tomto prostředku rozhodnuto, smí být vůči majetku povinného učiněna pouze zajišťovací opatření, provádění jiných opatření je výslovně zakázáno. Opravný prostředek může samozřejmě oprávněný podat také v případě, že se domnívá, že zamítnutí návrhu na výkon rozhodnutí bylo neoprávněné. Proti rozhodnutí o opravném prostředku je možno podat pouze mimořádný opravný prostředek.¹⁶¹

Vzhledem k tomu, že nařízení Brusel I stanoví pouze podmínky, za nichž lze cizí rozhodnutí vykonat, resp. upravuje pouze řízení o výkon rozhodnutí, **samotný výkon rozhodnutí probíhá podle příslušných předpisů státu, v němž bude cizí rozhodnutí vykonáváno.** Podle norem *legis fori* tak bude nutno řešit např. otázku, zda povinný, který nevyužil ve stanovené lhůtě možnosti podat proti nařízení výkonu rozhodnutí opravný prostředek, může toto rozhodnutí napadat v dalším průběhu řízení, nebo problém, zda může samotný výkon rozhodnutí napadnout třetí osoba, která má na věci právní zájem (napadení rozhodnutí třetí osobou během řízení o výkonu rozhodnutí je již vyloučeno samotným nařízením Brusel I, jehož úprava tuto fázi – na rozdíl od fáze výkonu samého – pokrývá, a to zcela, a tuto možnost nepřipouští).

¹⁶⁰ Dle příslušné judikatury Soudního dvora je tak např. v případě rozhodnutí vydaném v řízení o rozvod, ve kterém je současně rozhodnuto o výživném a rozdělení majetku manželů, možné vykonat pouze první výrok, který spadá do působnosti nařízení Brusel I; takový výrok může ukládat zaplacení pevně stanovené částky a převod majetku, je-li zřejmé, že cílem je zabezpečení výživy manžela.

¹⁶¹ Opravné prostředky jsou pro jednotlivé členské státy blíže upraveny v příloze IV nařízení Brusel I; v České republice jde o žalobu pro zmatečnost a dovolání.

6.8 HISTORICKÝ EXKURS A POHLED DO BUDOUCNA

Ačkoli je úprava Bruselské úmluvy formálně i fakticky minulostí¹⁶² a úprava Rekodifikace nařízení Brusel I teprve budoucností,¹⁶³ nabízí se otázka, jakým **vývojem úprava příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv prochází**. Tento vývoj bude nejprve nastíněn slovně, v závěru tohoto bodu je pro názornost připojena i tabulka se zněním příslušných ustanovení jednotlivých instrumentů.

Při zkoumání historického vývoje relevantní úpravy se v první řadě nabízí otázka, jaký vývoj prodělala **úprava obsažená v Bruselské úmluvě v důsledku transformace do formy aktu sekundárního práva** – tj. do nařízení Brusel I.

Přestože oba „Bruselské instrumenty“ věnují pracovněprávním záležitostem specifickou pozornost, nařízení **Brusel I představuje co do úrovně zabezpečení ochrany zájmů zaměstnance zřetelný kvalitativní posun**. Ten se odráží mj. i v systematicce nařízení, kde je úpravě příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv věnován zvláštní oddíl. Bruselská úmluva, pokud jde o „péči“ o slabší smluvní stranu, věnuje zvláštní pozornost pouze otázkám pojištění a spotřebitelským smlouvám; režim individuálních pracovních smluv je „skryt“ v rámci pravidel příslušnosti dané na výběr (čl. 5 odst. 1), resp. v čl. 17 odst. 6 umožňujícího anulaci prorogace sjednané pouze ve prospěch zaměstnavatele.¹⁶⁴ Tento **režim nicméně již částečně koresponduje se současnou úpravou**: umožňuje zaměstnanci žalovat zaměstnavatele nejen v místě jeho bydliště (tj. sídla zaměstnavatele), ale i v místě obvyklého místa výkonu práce, popř. u soudů místa, kde byla nebo je umístěna provozovna, která zaměstnance zaměstnala, pokud zaměstnanec nevykonává obvykle práci v jedné zemi.

¹⁶² Pomineme-li řízení, která byla zahájena ještě před vstupem nařízení Brusel I v platnost.

¹⁶³ Tento instrument, s výjimkou určitých ustanovení, vstoupí v účinnost k 10. lednu 2015.

¹⁶⁴ I tato úprava byla nicméně výsledkem postupného vývoje a do Bruselské úmluvy byla implementována s ohledem na konstantní „zaměstnanecky protektivní“ judikaturu Soudního dvora až v roce 1989 (původní znění Bruselské úmluvy jakýkoli zvláštní režim ochrany zaměstnance nepředpokládalo). Zásadní milník zde představovalo zejména rozhodnutí ve věci *Ivenel v. Schwab*, C-133/81, SbSD 1982, 1891, kterým Soudní dvůr implementoval do režimu Bruselské úmluvy omezení počtu soudů pro zaměstnavatele v případě žalob z pracovní smlouvy, která vyžaduje výkon práce na území několika členských států, a to v zájmu ochrany zaměstnance, jehož žalobní možnosti tímto nejsou nijak omezeny.

Procesní možnosti zaměstnance dle Bruselské úmluvy byly tedy *de facto* srovnatelné (zúžené pouze o možnost žalovat u soudu místa, kde zaměstnanec svou práci obvykle vykonával naposledy), nařízení Brusel I však přináší nepoměrně přehlednější úpravu a rovněž výslovně adresuje postup při sporech z provozování poboček zaměstnavatele, a to i těch, které se nachází mimo území EU.

Naopak podstatnou změnou je **zúžení procesních možností zaměstnavatele**: ten mohl podle Bruselské úmluvy zaměstnance žalovat též v místě obvyklého výkonu práce, o tuto možnost jej však nařízení Brusel I připravuje.

Významnější změnu představuje i **specifická úprava vzájemné žaloby a prorogace** v pracovněprávních sporech (Bruselská úmluva explicitně nepředpokládala zvláštní režim při uzavírání dohod o určení příslušnosti v pracovněprávních sporech, což v konečném důsledku mohlo vést (a také vedlo) ke zhoršení právního postavení zaměstnance).

Tento deficit vyšel konkrétně najevo při projednávání případu *Sanicentral* (srov. rozsudek Soudního dvora *Sanicentral v. Collin*, C-25/79, SbSD 1979, 3423). Pan Collin byl francouzský občan s bydlištěm ve Francii, který pracoval pro německou společnost Sanicentral. Pracovní smlouva, která byla mezi stranami uzavřena i ukončena ještě před vstupem Bruselské úmluvy v platnost, obsahovala prorogační doložku ve prospěch německých soudů. Zaměstnanec nicméně soudní spor (podáním u francouzského soudu, v rámci něhož se snažil s ohledem na příslušné francouzské procesní předpisy dovolat neplatnosti uvedené prorogační doložky) zahájil až za účinnosti Bruselské úmluvy a Soudní dvůr tak uzavřel, že tato věc spadá do časové i věcné působnosti tohoto instrumentu, který je tak třeba aplikovat přednostně před korespondujícími předpisy národního práva. S ohledem na to, že předmětná prorogační doložka odpovídala kritériím stanoveným v Bruselské úmluvě, Soudní dvůr uzavřel, že tato doložka je platná a francouzský soud není k projednání případu příslušný. Toto rozhodnutí tak demonstrovalo nevýhodnost postavení zaměstnanců, když umožnilo zaměstnavatelům využívat, resp. zneužívat jejich typicky silnější vyjednávací pozici a prosadit do pracovních smluv prorogační doložky zakládající příslušnost soudů výhodnějších z hlediska zaměstnavatele, tj. soudů, kde podání návrhu na zahájení řízení mohlo být spojeno se značnými obtížemi z perspektivy zaměstnance (představujícími zejména vyšší náklady spojené s řízením v jiném než domovském státě).

Pokud se zaměříme na změny, které do výše nastíněné systematiky vnáší **Rekodifikace nařízení Brusel I**, lze shrnout, že se nejedná o nijak dramatický přelom. Kromě drobných formulačních zpřesnění (a bohužel i přečíslování jednotlivých článků, kdy stávající čl. 18 nařízení Brusel I je v rámci Rekodifikace nařízení Brusel I přesunut do čl. 20, čl. 19 nařízení Brusel I je přesunut do čl. 21 Rekodifikace nařízení Brusel I atd.), lze ale v rámci pátého oddílu identifikovat dvě podstatnější úpravy.

Předně se jedná o odstranění problému, který vyplynul najevo v rámci řešení případu *Glaxosmithkline*¹⁶⁵. Nové znění čl. 20 odst. 1 Rekodifikace nařízení Brusel umožňuje, aby v případě žalob podaných proti zaměstnavateli **mohlo být využito pravidlo zvláštní příslušnosti podle věcné souvislosti** ve smyslu (stávajícího) čl. 6 odst. 1 nařízení Brusel I (srov. referenci na čl. 8 bod 1 v přepracovaném znění ustanovení). Tím se odstraňuje eventualita paradoxní situace, kdy se zaměstnanec při projednávání spojených věcí ocitne v horší pozici než jakýkoli jiný (nechráněný) žalobce a bude nucen své související nároky uplatňovat u několika soudů v různých členských státech.

Druhou novinkou je ustanovení čl. 21 odst. 2 Rekodifikace nařízení Brusel I (v dnešní systematice nařízení Brusel I by se jednalo o (nový) druhý odstavec v čl. 19). Podle tohoto ustanovení může být **zaměstnavatel, který nemá bydliště v žádném členském státě**, žalován u soudu členského státu v souladu s pravidly, která se uplatní v případech, kdy se zaměstnanec rozhodne zaměstnavatele žalovat v jiném členském státě, než ve kterém má zaměstnavatel bydliště, tj. buď (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. Touto úpravou tedy dochází k definitivnímu odstavení vnitrostátních procesních předpisů, pokud jde o žaloby podávané vůči zaměstnavatelům se sídlem mimo EU. (I současné možnosti využití těchto předpisů jsou však značně omezené, a to s ohledem na znění čl. 18 odst. 2 nařízení Brusel I, který stanoví, že nemá-li zaměstnavatel, s nímž zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu, bydliště na území členského státu, avšak má v některém členském státě pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu, je s ním při sporech vyplývajících z jejich provozu jednáno tak, jako by měl bydliště na území tohoto členského státu.) Díky nové úpravě však bude

¹⁶⁵ *Glaxosmithkline v. Rouard*, C-462/06, SbSD 2008, I-3965.

podle ustanovení nařízení Brusel I, resp. Rekodifikace nařízení Brusel I postupováno i vůči zaměstnavatelům, kteří na území EU nemají jakoukoli formu zastoupení. Zda tato úprava bude v konečném důsledku pro zaměstnance výhodnější nelze paušálně vyhodnotit – vždy bude záležet na znění konkrétních vnitrostátních předpisů. I tuto změnu lze však vnímat spíše pozitivně – minimálně dojde k zavedení jednotného standardu a posílení právní jistoty v dotčených sporech.

Výše nastíněný vývoj je – s ohledem na jeho složitost – vhodné demonstrovat i konkrétním zněním jednotlivých instrumentů (výše komentovaná ustanovení Rekodifikace nařízení Brusel I jsou pro přehlednost podtržena):

Bruselská úmluva	
Oddíl 2 [Pravomoc ve zvláštních případech] / Článek 5 odst. 1	
<p>Osoba mající bydliště na území jednoho smluvního státu může být žalována v jiném smluvním státě:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ve věcech týkajících se smluv nebo nároků ze smluv u soudu místa plnění příslušného závazku; ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv se tímto místem rozumí místo, kde pracovník obvykle vykonává práci, nebo nevykonává-li pracovník obvykle práci v jedné zemi, může být zaměstnavatel žalován také u soudů místa, kde byla nebo nyní je umístěna provozovna, která zaměstnance zaměstnala; 	
Nařízení Brusel I	Rekodifikace nařízení Brusel I
Oddíl 5 [Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy]	Oddíl 5 [Příslušnost pro individuální pracovní smlouvy]
<p>Článek 18</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv se příslušnost určuje podle tohoto oddílu, aniž jsou dotčeny článek 4 a čl. 5 bod 5). 2. Nemá-li zaměstnavatel, se kterým zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu, bydliště na území členského státu, avšak má v některém členském státě pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu, je s ním při sporech vyplývajících z jejich provozu jednáno tak, jako by měl bydliště na území tohoto členského státu. 	<p>Článek 20</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv se příslušnost určuje podle tohoto oddílu, aniž jsou dotčeny článek 6, čl. 7 bod 5 a, v případě žalob podaných proti zaměstnavateli, <u>čl. 8 bod 1.</u> 2. Nemá-li zaměstnavatel, se kterým zaměstnanec uzavřel pracovní smlouvu, bydliště v některém členském státě, avšak má v některém členském státě pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu, je s ním při sporech vyplývajících z jejich provozu jednáno tak, jako by měl bydliště v tomto členském státě.
<p>Článek 19</p> <p>Zaměstnavatel, který má bydliště na území některého členského státu, může být žalován</p>	<p>Článek 21</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zaměstnavatel, který má bydliště v některém členském státě, může být žalován:

<p>1. u soudů členského státu, v němž má bydliště nebo</p> <p>2. v jiném členském státě:</p> <p>a) u soudu místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo</p> <p>b) 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.</p>	<p>a) u soudů členského státu, v němž má bydliště, nebo</p> <p>b) v jiném členském státě:</p> <p>i) u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo</p> <p>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.</p> <p>2. <u>Zaměstnavatel, který nemá bydliště v žádném členském státě, může být žalován u soudu členského státu v souladu s odst. 1 písm. b).</u></p>
<p>Článek 20</p> <p>1. Zaměstnavatel může žalovat pouze u soudů toho členského státu, na jehož území má zaměstnanec bydliště.</p> <p>2. Tímto oddílem není dotčeno právo podat vzájemnou žalobu u soudu, u něhož byla podle tohoto oddílu podána původní žaloba.</p>	<p>Článek 22</p> <p>1. Zaměstnavatel může podat žalobu pouze u soudů toho členského státu, v němž má zaměstnanec bydliště.</p> <p>2. Tímto oddílem není dotčeno právo podat vzájemnou žalobu u soudu, u něhož byla podle tohoto oddílu podána původní žaloba.</p>
<p>Článek 21</p> <p>Od ustanovení tohoto oddílu je možné se odchýlit pouze</p> <p>1. dohodou o určení příslušnosti uzavřenou po vzniku sporu; nebo</p> <p>2. dohodou o určení příslušnosti umožňující zaměstnanci podat návrh na zahájení řízení u jiných soudů než těch, které jsou uvedeny v tomto oddíle.</p>	<p>Článek 23</p> <p>Od ustanovení tohoto oddílu je možné se odchýlit pouze dohodou:</p> <p>1. uzavřenou po vzniku sporu, nebo</p> <p>2. umožňující zaměstnanci podat žalobu u jiných soudů než těch, které jsou uvedeny v tomto oddíle.</p>

7. NAŘÍZENÍ ŘÍM I Z PRACOVNĚPRÁVNÍ PERSPEKTIVY

7.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA

Nařízení Řím I je instrumentem, který **unifikuje významnou část kolizního práva v rámci práva EU** a patří tak mezi stěžejní prameny právní úpravy evropského mezinárodního práva soukromého. Východisko této unifikace je opět možné identifikovat v základních principech, na nichž systém ES/EU spočíval a spočívá. I pravidla této úpravy jsou orientována na jeden základní účel, a to řádné fungování vnitřního trhu. Jedním z důležitých předpokladů pro dosažení tohoto cíle je totiž podpora slučitelnosti kolizních norem. Řádné fungování vnitřního trhu vyžaduje, aby kolizní normy platné v členských státech směřovaly ke stejnému právnímu řádu a aby se tak věcné řešení sporu neodvíjelo od toho, ve které zemi bylo soudní řízení zahájeno. Unifikace právních norem přispívá ke zlepšení předvídatelnosti výsledku sporů a jistotě ohledně rozhodného práva. A i za situace, kdy probíhá pouze na úrovni kolizní, je způsobilá významně přispět k omezení nežádoucího jevu známého jako *court shopping (forum shopping)*, tj. taktickému výběru mezi soudy různých států s ohledem na výsledek řešení sporu, který je naopak faktorem, který žádoucímu fungování vnitřního trhu neprospívá.

Výše uvedené **potřeby a cíle jsou samozřejmě aktuální i v pracovněprávním kontextu.** V rámci pracovněprávních vztahů vznikajících uvnitř EU je mnohdy nutné regulovat situace, kdy vzniká pracovní poměr mezi subjekty z různých států, kdy dochází k vysílání zaměstnanců do zahraničí, popř. k výkonu práce na území několika jurisdikcí apod. Kolizní normy, jako pravidla řešící konflikt mezi dotčenými právními řády, mají tedy své nezastupitelné místo i v oboru pracovního práva a jejich unifikace na úrovni EU je zajištěna právě úpravou obsaženou v nařízení Řím I. Charakter pracovněprávního vztahu, ve kterém je jedna strana (zaměstnanec) tradičně vnímána jako strana slabší, vyžadující speciální ochranu, navíc vyvolává potřebu speciální kolizní regulace. I tuto potřebu nařízení Řím I reflektuje, když zaměstnance chrání kolizními normami, které jsou vůči jejich zájmům příznivější než normy obecné.

7.2 VÝVOJ INSTRUMENTU

Vývoj právní úpravy obsažené v nařízení Řím I je svým způsobem variací na vývoj odpovídající procesní regulace obsažené v nařízení Brusel I. Nařízení **Řím I je rovněž výsledkem transformace úpravy původně obsažené v klasické mezinárodní smlouvě – Římské úmluvě**, která však, na rozdíl od Bruselské úmluvy, postrádala jakoukoli oporu v kompetenčním ustanovení čl. 293 SES, což odůvodňovalo tvrzení, že ji nelze považovat za součást unijního práva. Navzdory disputacím, které je možné na toto téma vést, je Římská úmluva k terciárnímu právu obvykle přiřazována a jako součást práva EU v širším smyslu je vnímána takřka neoddiskutovatelně.

Je rovněž třeba zdůraznit, že **Římská úmluva není pouze historickým „předchůdcem“** současné úpravy – i v současnosti je možno ji s ohledem na vymezení časové působnosti nařízení Řím I aplikovat, a to na smlouvy uzavřené ode dne platnosti Římské úmluvy v příslušném členském státě až do 17. prosince 2009. Nadále mají význam i právní komentáře¹⁶⁶ k těm ustanovením Římské úmluvy, která byla transformována do podoby nařízení, což obdobně platí i pro judikaturu.¹⁶⁷

Nařízení Řím I však **nepředstavuje pouze změnu po stránce formální** (spočívající v nahrazení mezinárodní smlouvy instrumentem sekundárního práva), přináší i podstatné věcné změny (např. mechanismus vedoucí k určení rozhodného práva při neexistenci volby práva je v nařízení Řím I pojat odlišně).¹⁶⁸ Kontinuita mezi oběma Římskými instrumenty je nicméně evidentní, obě úpravy navíc vycházejí z totožných principiálních východisek kolizní úpravy jako je autonomie vůle stran, určení rozhodného práva založené na principu nejužšího spojení s posuzovaným právním vztahem, zvláštní ochrana slabší smluvní strany apod. Obě úpravy jsou také koncipovány jako univerzálně použitelné – právo určené na základě Římských instrumentů se použije bez ohledu na to, zda je právem některého z členských států či nikoli.

¹⁶⁶ Zejm. se jedná o Zprávu Guiliano-Lagarde.

¹⁶⁷ Zde je nutno dodat, že se jedná pouze o několik rozhodnutí Soudního dvora; rozhodnutí ve věci *Koelzsch v. État du Grand Duchy of Luxemburg*, C-29/10, SbSD 2011, I-000, má ovšem z pracovněprávní perspektivy význam klíčový.

¹⁶⁸ Srov. čl. 4 nařízení Řím I s čl. 4 Římské úmluvy.

Tato **kontinuita se promítá i do kolizní úpravy individuální pracovní smlouvy**. Přestože porovnáním jednotlivých úprav lze vystopovat narůstající protektivní tendenci, nařízení Řím I nepředstavuje vůči Římské úmluvě žádný zásadní kvalitativní posun (viz blíže bod 7.6).

7.3 SYSTEMATIKA A PŘEDMĚT ÚPRAVY

K základní charakteristice nařízení je nutné uvést zejména následující: nařízení Řím I obsahuje **29 článků, rozdělených do čtyř kapitol**.

Kapitola I (**Oblast působnosti**) vymezuje věcnou působnost nařízení a zakotvuje princip univerzální použitelnosti tohoto instrumentu.

Jádrem celé úpravy je Kapitola II (**Jednotná pravidla**), která především stanoví systém pro určení rozhodného práva odvíjející se od **principu svobodné volby** (který se, ovšem s výjimkami, uplatní i pro individuální pracovní smlouvy).¹⁶⁹ V případě, že volba práva učiněna není, je nastaven mechanismus, jak k rozhodnému právu dospět jiným způsobem. Východiskem je zde **výčet smluvních typů** (zahrnující např. smlouvu o koupi zboží, smlouvu o poskytování služeb, smlouvu, jejímž předmětem je věcné právo k nemovitosti nebo nájem nemovitosti, franšízovou smlouvu apod.), pro které je stanoven hraniční určovatel (zpravidla se jedná o bydliště smluvní strany, která poskytuje pro daný smluvní typ charakteristické plnění – tj. prodávající, poskytovatel služby, osoba, jíž je franšíza udělena; v případě smluv o nemovitostech je hraničním určovatelem poloha věci). Pro smlouvy, na které se nevztahuje tato speciální úprava, resp. pro smlouvy smíšené, platí, že se řídí právem země, v níž má strana, která je povinna poskytnout **plnění charakteristické pro smlouvu**, své obvyklé bydliště (jde tedy *de facto* o tentýž princip, jaký je použit u smluv, na které se vztahují speciální klauzule). Nástrojem flexibility a korektivem pro to, aby se smlouva řídila vždy právem, se kterým vykazuje nejužší vztah, je potom **úniková doložka**: vyplývá-li ze všech okolností případu, že je smlouva zjevně úžeji spojena s jinou zemí, než je země, ke které směřují výše uvedená kolizní kriteria, použije se právo této země. Naopak v případě, že na základě stanovených kritérií nelze k rozhodnému právu dospět (tj. smlouvu nelze podřadit pod některý z explicitně upravených smluvních typů a selže

¹⁶⁹ Tato kapitola však obsahuje i obecnou regulaci některých obecných otázek mezinárodního práva soukromého jako jsou imperativní ustanovení, formální a materiální platnost, působnost práva rozhodného pro smlouvu, nezpůsobilost, zákonná subrogace, společná odpovědnost, započtení a důkazní břemeno.

i kriterium bydliště strany, která poskytuje charakteristické plnění), uplatní se **princip nejužšího spojení**.¹⁷⁰

Speciální kolizní normy jsou stanoveny pro smlouvy o přepravě (rozlišující mezi přepravou zboží a přepravou cestujících), pro spotřebitelské smlouvy, pro pojistné smlouvy a pro individuální pracovní smlouvy – účelem této zvláštní regulace je obecně ochrana slabší smluvní strany v uvedených vztazích.¹⁷¹ Tato ochrana v zásadě spočívá v omezení smluvní autonomie tak, aby volba práva nepřipravila slabší smluvní stranu o aplikaci toho právního řádu, který je pro ni výhodnější či přístupnější.

Kapitola III (**Ostatní ustanovení**) zejména definuje pojem obvyklého bydliště, stanoví vyloučení zpětného a dalšího odkazu, umožňuje aplikaci veřejného pořádku místa soudu, řeší aplikaci nařízení ve státech s více právními systémy a vymezuje vztah nařízení Řím I k jiným právním předpisům a stanoví časovou působnost tohoto instrumentu.

Kapitola IV (**Závěrečná ustanovení**) upravuje již pouze vstup nařízení Řím I v platnost a jeho použitelnost.

Důležitým interpretačním vodítkem, a to mj. i z pohledu řešení pracovněprávních otázek, je **preambule nařízení Řím I**, která je koncipována poměrně velkoryse – v rozsahu 46 odstavců. Z pohledu pracovního práva mají význam zejména odst. 23 a 34 až 36.

V dalším výkladu budou nicméně v detailu reflektována pouze ta ustanovení, která mohou mít význam z pracovněprávní perspektivy.

¹⁷⁰ V praxi půjde zejména o úzký vztah s jinou smlouvou, řídící se určitým právním řádem, který tak bude určující i pro řešení závazek.

¹⁷¹ Výjimku tvoří smlouvy o přepravě zboží – zde je důvodem zvláštní úpravy specifikum daného závazkového vztahu, nikoli potřeba chránit dopravce či odesílatele.

7.4 OBLAST PŮSOBNOSTI

Pokud jde o **časovou působnost**, nařízení Řím I se použije na smlouvy uzavřené ode dne 17. prosince 2009 (to platí pochopitelně i pro individuální pracovní smlouvy). Na smlouvy uzavřené před tímto datem se aplikuje Římská úmluva. Tato úmluva se u českých soudů použije na všechny smlouvy uzavřené od 1. července 2006 (včetně). Na smlouvy uzavřené před tímto datem budou české soudy používat příslušná ustanovení ZMPS.

Ve vztahu k **prostorově personální působnosti** je třeba předně uvést, že základní podmínkou aplikace nařízení Řím I není existence mezinárodního prvku (alespoň ne v klasickém slova smyslu); nařízení sice stanoví (čl. 1 odst. 1), že se aplikuje v případě kolize právních řádů, současně ovšem explicitně upravuje závazky, u nichž všechny prvky směřují k témuž právnímu řádu a kde jediný mezinárodní prvek představuje volba cizího práva – tzv. *single-country contracts* (čl. 3 odst. 3).¹⁷² Jak již bylo naznačeno výše, pro teritoriální působnost nařízení Řím I je určující pouze to, zda jsou soudy příslušného členského státu povinny tuto regulaci aplikovat či nikoli (s mírným zjednodušením lze situaci shrnout tak, že se nařízení Řím I účastní všechny členské státy s výjimkou Dánska a Spojeného království). Teritoriální dosah tohoto nařízení naopak neomezuje právo, které je na základě jeho pravidel určeno: toto právo se použije bez ohledu na to, zda je právem některého z členských států či nikoliv. V tomto ohledu je tedy nařízení Řím I použitelné univerzálně.

Věcná působnost nařízení je řešena kombinací pozitivního vymezení aplikace nařízení Řím I, společně s dvojím vymezením negativním (srov. čl. 1). Toto řešení významně připomíná techniku vymezení věcné působnosti použitou v nařízení Brusel I (srov. bod 6.4) a nejde o podobnost čistě náhodnou: i preambule nařízení Řím I na tuto procesní úpravu odkazuje a zdůrazňuje komplementárnost obou instrumentů, resp. i nařízení Řím II, které se použije pro oblast mimosmluvních závazků.

Nařízení Řím I je tedy koncipováno tak, že se vztahuje na **smluvní závazkové vztahy podle občanského a obchodního práva v případě kolize právních řádů** s tím, že pojem „smluvního závazkového vztahu“ v nařízení definován není (instrument nicméně směřuje k extenzivní

¹⁷² Smluvní autonomie u takových závazků je nicméně limitována, a to podobně jako u individuálních pracovních smluv – nelze odvrátit aplikaci kogentních ustanovení jinak rozhodného práva.

interpretaci tohoto pojmu).¹⁷³ Pokud se jedná o pojem „občanské a obchodní věci“, lze odkázat na komentář k tomuto pojmu, jak je uveden výše v bodě 6.4. Pojem „smluvní závazkové vztahy podle občanského práva“ přirozeně pokrývá mj. i problematiku individuálních pracovních smluv.

Pokud jde o negativní vymezení, vztahuje se v první řadě na **věci daňové, celní a správní** s tím, že se jedná o demonstrativní výčet záležitostí veřejnoprávního charakteru, které pod působnost nařízení nespádají.

V rámci druhého negativního výčtu je potom **vymezen okruh specifických závazkových vztahů, resp. souvisejících záležitostí, na které se nařízení Řím I nevztahuje navzdory jejich soukromoprávnímu charakteru**. Tento výčet je naopak pojat jako taxativní a zahrnuje mj. i oblasti, které již jsou či perspektivně budou upraveny jinými instrumenty unijního práva. Tento negativní katalog příkladmo zahrnuje např. otázky osobního stavu, závazky vyplývající z rodinných vztahů, rozhodčí smlouvy a dohody o volbě soudu, závazky vyplývající z předjednání apod.

Určité omezení působnosti nařízení Řím I pochopitelně představují i **jiné mezinárodní nástroje**, unijní právní akty a mezinárodní smlouvy, k nimž se nařízení vymezuje v čl. 23 a násl. Příslušná pravidla lze shrnout tak, že nařízení Řím I zaujímá víceméně defenzivní pozici vůči jakékoli speciální úpravě kolizních pravidel. S ohledem na jiné úpravy řešené v této práci je třeba opětovně podotknout, že nařízení Řím I je vnímáno jako komplementární úprava k nařízením Brusel I a Řím II, ve vztahu ke Směrnici o vysílání pracovníků naopak zaujímá defenzivní postoj (dle odst. 34 preambule tohoto nařízení nemá být jeho úpravou týkající se individuálních pracovních smluv dotčeno použití imperativních ustanovení vymezených předmětnou směrnicí).

7.5 KOLIZNÍ ÚPRAVA PRACOVNÍ SMLOUVY

7.5.1 Obecné poznámky

Nařízení Řím I obsahuje v čl. 8 kolizní regulaci pro **individuální pracovní smlouvy**. Co se týče obsahu tohoto pojmu, lze odkázat na příslušný výklad k nařízení Brusel I (srov. bod 6.6), neboť tato

¹⁷³ Srov. *Bogdan Introduction*, s. 119.

nařízení jsou komplementárními instrumenty.¹⁷⁴ S ohledem na extenzivní výklad pojmu „individuální pracovní smlouvy“ lze **negativní rozsah působnosti** této kolizní regulace v principu vymezit na oblast kolektivních smluv (uzavřených mezi zaměstnavatelem, popř. organizacemi či svazy zaměstnavatelů a zástupci zaměstnanců) a na smlouvy o poskytování služeb ze strany nezávislých dodavatelů. Je však třeba upozornit, že v řadě zemí jsou obecně závazné kolektivní smlouvy považovány za normy regulující individuální pracovněprávní vztahy a je tedy třeba k nim přihlížet, pokud se právo takové země má daný pracovněprávní vztah aplikovat (ať již na základě volby práva či jiných kolizních kritérií).¹⁷⁵

V kontextu českého práva a v České republice permanentně řešeného fenoménu zvaného „švarcsystém“ se pochopitelně nabízí otázka, jak posuzovat situace, kdy nezávislý dodavatel ve skutečnosti svoji nezávislost postrádá a své služby odběrateli (zaměstnavateli) poskytuje *de facto* v závislém postavení. S odkazem na judikaturu Soudního dvora (jmenovitě např. na rozhodnutí ve věci *Dita Danosa v. LKB Līzings SIA*, C-232/09, SbSD 2010, I-11404) je zřejmé, že formální kvalifikace určitého vztahu podle ustanovení vnitrostátního práva neznamena, že daná osoba nemůže být kvalifikována jako zaměstnanec ve smyslu práva unijního a profitovat tak z příslušné specifické ochrany. V řešeném případě byl status zaměstnance přiznán jednatelce, která v rámci dané společnosti vykonávala závislou činnost - přičemž Soudní dvůr hlavní parametry závislé činnosti spatřoval pouze v tom, že tato jednatelka svou činnost po určitou dobu vykonávala pod vedením nebo kontrolou jiného orgánu společnosti a za tuto činnost pobírala odměnu. V zájmu konsistentního postupu by tedy při posuzování situace fiktivních podnikatelů mělo být aplikováno obdobné řešení.

Kolizní úprava individuální pracovní smlouvy obsažená v nařízení Řím I (a koneckonců v obou Římských instrumentech) je v zásadě postavena na **třech základních principech**, kterými jsou smluvní volnost (resp. respekt k vůli smluvních stran umožňující volbu rozhodného práva), princip nejužšího spojení a současně princip ochrany zaměstnance jako slabší smluvní strany.

Zmíněná **ochrana zaměstnance** je přitom principem určujícím - spočívá totiž v omezení smluvní autonomie, pokud jde o volbu práva rozhodného pro individuální pracovněprávní vztahy, a to prostřednictvím aplikace kogentních ustanovení právního řádu, se kterým je pracovní smlouva spojena nejužěji. Kogentními ustanoveními se přitom rozumí ta ustanovení, od nichž se nelze

¹⁷⁴ Srov. Zelená kniha, s. 9.

¹⁷⁵ Srov. *Bogdan Introduction*, s. 132.

smluvně odchýlit.¹⁷⁶ Uvedený koncept vychází z předpokladu, že pracovní smlouvu obvykle formuluje „silnější“ partner daného smluvního vztahu, tj. zaměstnavatel (což je předpoklad, který je nepochybně správný - v praxi jsou podmínky zaměstnání diktovány ze strany zaměstnavatele, pokud určitá diskuze se zaměstnancem na toto téma probíhá, týká se zpravidla pouze dílčích konkrétních záležitostí, typicky odměňování; zbývající obsah pracovní smlouvy je v drtivé většině případů standardizovaný). Slabší, resp. méně výhodná pozice zaměstnance, daná fakticky jeho omezenými možnostmi při vyjednávání podmínek pracovní smlouvy, je tak vyvážena možností se dovolávat práva, které je z jeho perspektivy jednak přístupnější, jednak výhodnější.

Nařízení Řím I v čl. 8 odst. 1 konkrétně stanoví, že volba rozhodného práva nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení právního řádu, kterého by bylo použito v případě neexistence volby. Takovým právním řádem bude dle příslušných ustanovení nařízení Řím I (čl. 8 odst. 2 – 4) právo, se kterým pracovní smlouva, resp. pracovní poměr vykazuje nejužší spojení. Zaměstnanci tedy musí být zajištěn určitý standard postavení, a to podle právních předpisů, kterých by se použilo, pokud by strany rozhodné právo nezvolily. Tento standard je zásadně určen kogentní úpravou obsaženou v takovém (obecném) pracovněprávním statusu, vždy ovšem jen v tom rozsahu, pokud zvolené rozhodné právo neurčí standard ochrany zaměstnance ještě vyšší.¹⁷⁷

V této souvislosti je třeba řešit jednu poměrně spornou, avšak velmi podstatnou otázku – **zda zaměstnanec má v případě rozdílného standardu dotčených právních řádů „pouze“ profitovat z výhodnějšího právního řádu jako celku, nebo zda je oprávněn požívat jakýchsi kombinovaných výhod**, kdy se dovolá z každého právního řádu té (pro něj) nejpříznivější regulace („*pick cherries out of the cake*“ či „*rozinková teorie*“). Při řešení daného problému je určující, že každý právní řád představuje určitý koherentní celek, kde je příznivější úprava v jednom směru zpravidla vyvážena znevýhodněním v jiném směru tak, aby úprava jednotlivých institutů představovala sourodý celek zajišťující požadovanou míru ochrany (např. možnost snadnějšího rozvázání pracovního poměru je kompenzována vyšším odstupným).

¹⁷⁶ Odst. 36 preambule k nařízení Řím I obsahuje ještě striktnější požadavek, když stanoví, že zaměstnancům nesmí být odepřena ochrana, kterou jim poskytují jak ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit, tak ustanovení, od nichž se lze odchýlit pouze v jejich prospěch.

¹⁷⁷ Srov. Bělohávek *ŘÚ a ŘI*, s. 1242, marg. č. 8.89.

Pokud bychom připustili **aplikaci tzv. rozinkové teorie**, výsledná kumulace nároků by zaměstnanci zajistila takový standard ochrany, se kterým nepočítá žádná z dotčených právních regulací a který může vést k nutnosti aplikace nesourodých mandatorních ustanovení účelově „vzobaných“ z těchto právních řádů. V dlouhodobější perspektivě by takový koncept navíc pravděpodobně vedl k vymizení volby práva v pracovněprávních vztazích, neboť jakýkoli rozumně uvažující (a o výše naznačených důsledcích informovaný) zaměstnavatel by se zdráhal provést volbu práva, která bude fungovat výlučně ve prospěch zaměstnance.¹⁷⁸

Rozumnému uspořádání daného pracovněprávního vztahu a koneckonců i smyslu protektivní regulace obsažené v nařízení Řím I (která má pouze zamezit „zbavení ochrany“ a nemá zajišťovat poskytnutí kumulované ochrany odpovídající souhrnu nejvýhodnějších ustanovení ze všech dotčených zákoníků práce či jiných obdobných předpisů) tedy dle mého názoru odpovídá závěr, že **princip výhodnosti nemůže vést k „vypreparování“ nejvýhodnějších úprav z porovnávaných právních řádů** a aplikovaný soubor nároků zaměstnance nesmí umožnit hromadění nároků, které jsou z hlediska některého právního řádu nepřipustné a v konečném důsledku mohou být i absurdní (např. poskytnutí odstupného za současného trvání pracovního poměru).¹⁷⁹

V kontextu obecného výkladu je vhodné také alespoň v krátkosti upozornit na **rozsah působnosti práva**, které se na dotčenou pracovní smlouvu aplikuje podle ustanovení nařízení Řím I. V čl. 12 nařízení Řím I je totiž obsažen demonstrativní výčet otázek, na něž se vztahuje odpovídající kolizní statut. Tyto otázky zahrnují zejména (i) výklad, (ii) plnění závazků vyplývajících ze smlouvy, (iii) důsledky úplného nebo částečného porušení těchto závazků včetně stanovení škody, jsou-li stanoveny právem, a to v rámci pravomocí přiznaných soudu příslušným procesním právem, (iv) různé způsoby zániku závazku, včetně promlčení a zániku práv v důsledku uplynutí doby a (v) důsledky neplatnosti smlouvy. Tento (příkladný) katalog patrně není třeba dále komentovat, za pozornost nicméně stojí bod ad (iii), a to s ohledem na delimitaci působnosti mezi nařízeními Řím I a Řím II. Předmětné ustanovení naznačuje, že jakékoli záležitosti týkající se odpovědnosti za škodu vzniklou v rámci pracovního poměru se budou řešit podle pravidel stanovených nařízením Řím I a nařízení Řím II je tak přenechána zejména regulace (mimosmluvních) závazkových vztahů v oblasti kolektivního pracovního práva. Lze nicméně uvažovat aplikaci nařízení Řím II i pro ty „individuální“

¹⁷⁸ Srov. *Bogdan Introduction*, s. 133.

¹⁷⁹ Srov. shodně *Gamillscheg*, s. 320, či *Štefko M. in Bělina ZP*, s. 1148.

mimosmluvní závazkové vztahy, které vzniknou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jinak než v přímé souvislosti s jejich (předchozím) pracovním poměrem. Jak je naznačeno dále v bodě 9.3.1, lze předpokládat, že tato hranice může být v praxi velmi tenká a bude nutné pečlivě vážit všechny okolnosti konkrétního příkladu.

7.5.2 Volba práva

Volba práva je primárním hraničním určovatelem – **zaměstnanec a zaměstnavatel jsou oprávněni zvolit právní řád, kterým se má řídit jejich pracovní poměr** (při volbě tohoto právního řádu přitom nejsou omezeni na právní řády členských států EU, může se jednat o jakýkoli platný právní řád existujícího státu). Tato volba může být (a v zájmu právní jistoty by i měla být) učiněna výslovně (tj. explicitním odkazem na zvolený právní řád), ale lze ji provést také implicitně. V takovém případě však volba musí jasně vyplývat z ustanovení pracovní smlouvy nebo okolností případu. Faktorem nasvědčujícím implicitní volbě práva může být např. použití specifické vzorové pracovní smlouvy, o níž je známo, že se řídí konkrétním právním řádem, jakkoliv smlouva samotná tento právní řád nespecifikuje.

Např. uzavření dokumentu nazvaného „Dienstvertrag“ by mohlo být indikací volby německého práva (která by však pravděpodobně sama o sobě neobstála).

Vodítkem pro implicitní volbu práva by mohla být i předchozí korespondence stran, jazyk pracovní smlouvy (zejména pokud se bude jednat o jazyk méně frekventovaný), odkazy na konkrétní ustanovení pracovněprávních předpisů určitého státu či na specifické instituty některého právního řádu (zejména pokud jsou v pracovní smlouvě uváděny systematicky).

Např. pokud bude smlouva upravovat podmínky dočasného přidělení zaměstnance ve smyslu § 43a ZP, jedná se o indikaci volby českého práva.

V každém případě však bude možné závěr o volbě práva učinit teprve po vyhodnocení všech relevantních okolností, které mohou určitý záměr stran potenciálně indikovat.¹⁸⁰

¹⁸⁰ Blíže viz např. *Bříza, P.* Volba práva a volba soudu v mezinárodním obchodě. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 41 a násl.

Speciální pozornost v daném kontextu zasluhuje **otázka relevance prorogační doložky** (dohody o soudu určitého státu, který má řešit potenciální spory vzniklé z pracovní smlouvy) pro určení rozhodného práva. Nařízení Řím I se k této otázce vyjadřuje ve své preambuli (odst. 12), a to tak, 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. Volba soudu tak v pracovněprávních (ani jiných závazkových vztazích) automaticky volbu práva neimplikuje.

I řada **dalších aspektů volby práva** je postavena na poměrně liberálních principech: může se týkat celé pracovní smlouvy nebo pouze části, může být učiněna dodatečně či následně změněna a může být dokonce provedena i u čistě vnitrostátních vztahů (s limity uvedenými níže). S ohledem na praktické komplikace spojené s využitím těchto „vymožeností“ lze však předpokládat, že v oblasti pracovněprávních závazků příliš využívány nebudou.

Bez ohledu na výše uvedené je však pro koncepci volby práva v režii Římských instrumentů nejcharakterističtější její omezenost: jak již bylo diskutováno výše, **právo volby rozhodného práva je v zájmu zaměstnance zásadním způsobem limitováno**, když nesmí vést k tomu, aby byl zaměstnanec zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva, které by se aplikovalo v případě, že by si strany rozhodné právo nezvolily (pravidelně tedy půjde o kogentní ustanovení práva země místa výkonu práce). Toto omezení má tudíž ten efekt, že navzdory zvolenému právu je třeba důsledně reflektovat i **ustanovení práva, s nímž předmětný pracovní poměr fakticky vykazuje nejužší spojení a od něhož se nelze odchýlit**. Pokud takovéto právo nejužšího spojení představuje (podobně jako české pracovní právo) rigidní systém, který umožňuje smluvní odchýlení pouze výjimečně¹⁸¹ a prakticky nikdy v úpravě klíčových záležitostí jako je např. skončení pracovního poměru,¹⁸² má volba práva značně sporný efekt a vede spíše k nežádoucímu štěpení smluvního statutu, nejistotě ohledně norem, které mají být na daný pracovněprávní vztah aplikovány, a tím pádem i k nejistotě

¹⁸¹ I přes proklamaci ustanovení § 2 ZP, podle kterého mohou být práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit, není možné učinit závěr o liberálním pojetí tohoto kodexu: většina ustanovení ZP je formulována kategoricky a možnost odchylného ujednání zpravidla představuje jen možnost zaměstnavatele poskytnout určitá plnění nad zákonem stanovený minimální limit.

¹⁸² Skončení pracovního poměru je bezpochyby nejčastější spornou záležitostí, která vyžaduje kolizní posouzení, resp. vede k iniciaci soudního řízení. Rigidní kogentní úpravě však podléhají i další z pohledu pracovněprávních sporů frekventované instituty jako je např. konkurenční doložka, náhrada škody či odměňování zaměstnance.

ohledně správného řešení konkrétní situace. V konečném důsledku tak může nastat stav, kdy se předmětný pracovní poměr má řídit jakýmsi nesourodým „mixem“ právních řádů,¹⁸³ z nichž si zaměstnanec může „vybírat“ ty regulace, které se z jeho perspektivy jeví jako nejvýhodnější (srov. výše bod 7.5.1).¹⁸⁴ V zájmu právní jistoty všech účastníků lze tedy doporučit, aby byla volba rozhodného práva činěna s ohledem na to, s jakým právem vykazuje daný pracovní poměr nejužší spojení, zejm. pokud se takové právo nevyznačuje značnou flexibilitou a projevuje se primárně jeho ochranná funkce.

7.5.3 Další kolizní kriteria

Pokud k volbě rozhodného práva nedojde (ať již výslovně či konkludentním způsobem), nařízení Řím I stanoví v čl. 8 odst. 2 až 4 **další hraniční určovatele** (místo obvyklého výkonu práce a místo (zemi) provozovny, která zaměstnance zaměstnala), **resp. únikovou doložku**, která nalezne své uplatnění, bude-li z celkových okolností vyplývat, že je pracovní smlouva úzeji spojená s jinou zemí, ke které uvedená kolizní kriteria nesměřují, a prosadí právo této jiné země.

Místo obvyklého výkonu práce

V případě, že k volbě práva nedošlo, jako první hraniční určovatel se uplatní **místo obvyklého výkonu práce** (kolizní kriterium *lex loci laboris*): pracovní smlouva se řídí právem země, v níž, resp. z níž, zaměstnanec při plnění pracovní smlouvy obvykle vykonává svoji práci. K tomuto koliznímu kriteriu bylo již několik poznámek učiněno v souvislosti s komentářem k ustanovení čl. 19 nařízení Brusel I. S ohledem na skutečnost, že uvedená procesní úprava je s kolizní problematikou komplementární, je nutné mít na paměti příslušné závěry a interpretaci Soudního dvora i v kontextu řešení otázky rozhodného práva.

K výkladu **pojmu „místo obvyklého výkonu práce“** a současně i k možnostem aplikace dalšího kolizního kriteria – místa provozovny zaměstnavatele, která zaměstnance přijala do

¹⁸³ Srov. např. *Maultzsch F.* Rechtswahl und ius cogens im Internationalen Schuldvertragsrecht in *RabelsZ* Bd. 75 (2011), str. 60 – 101 (80).

¹⁸⁴ K posuzování výhodnosti srov. např. též *Štefko M.* Několik poznámek k doktríně At-Will Employment a její aplikaci v České republice in: *Práce a mzda* 2009/11, str. 44.

zaměstnání (viz níže) - Soudní dvůr podal (z kolizní perspektivy) zevrubný výklad ve svém rozhodnutí ve věci *Koelzsch*.¹⁸⁵ Závěrem je podpora velmi extenzivního výkladu kolizního kritéria místa obvyklého výkonu práce, a to i za situace, kdy se činnost zaměstnance pravidelně uskutečňuje na území několika států.

Pokud jde o **skutkový stav uvedeného případu**, pan Koelzsch, německý občan s bydlištěm v SRN, byl zaměstnán lucemburskou společností Gasa jako řidič v mezinárodní dopravě. Pracovní smlouva byla podepsána v Lucemburku a výslovně stanovila, že pracovní poměr se řídí lucemburským právem; zaměstnanec se navíc účastnil i lucemburského sociálního pojištění. V rámci své pracovní činnosti pan Koelzsch přepravoval květiny na různá místa určená převážně v Německu, ale i v jiných evropských zemích. Stanoviště nákladních vozidel, které využíval, bylo v Německu, nicméně v tomto státě neměla společnost Gasa sídlo ani kancelářské prostory a vozidla byla registrována v Lucembursku. Po několika letech trvání pracovního poměru dostal pan Koelzsch (v souladu s lucemburským právem) výpověď, která by však byla nezákonná podle německého práva. Zaměstnanec věc zažaloval a po bezmála desetiletém soudním martyriu, kdy postupně žaloval (neúspěšně) svého zaměstnavatele a následně (o náhradu škody) i Lucemburské velkovévodství, Soudní dvůr v rámci řízení o předběžné otázce jeho argumentaci ohledně nutnosti aplikace kogentních ustanovení německého práva přisvědčil.

Hraniční určovatel země, v níž zaměstnanec „obvykle vykonává svoji práci“, je proto nutné vykládat široce, zatímco hraniční určovatel země, v níž se nachází provozovna zaměstnavatele, by se měl použít pouze tehdy, není-li možné určit zemi obvyklého výkonu práce. Tomu však nebrání výkon práce na území několika států, je-li možné v konkrétním případě určit stát, se kterým má práce podstatnou vazbu a který funguje jako určité středisko pracovní činnosti zaměstnance. Za tím účelem je třeba zejména zkoumat, ve kterém státě se nachází místo, ze kterého zaměstnanec uskutečňuje své pracovní cesty, kde dostává instrukce a organizuje svoji práci, jakož i místo, kde se nacházejí pracovní nástroje, které používá, eventuálně místo, kam se zaměstnanec po uskutečnění pracovních cest vrací. Pokud tedy zaměstnanec vykonává svoji činnost na území několika jurisdikcí, je zemí, v níž „obvykle vykonává svoji práci“, země, v níž nebo z níž zaměstnanec s přihlédnutím ke všem

¹⁸⁵ Rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Koelzsch v. État du Grand Duchy of Luxembourg*, C-29/10, SbSD 2011, I-000. Ačkoli byl tento případ rozhodován podle Římské úmluvy, příslušné závěry Soudního dvora se plně uplatní i za účinnosti nařízení Řím I.

okolnostem, které charakterizují uvedenou činnost, plní podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli.

V soudní praxi členských států byla nalezena i další kritéria pro identifikaci obvyklého místa výkonu práce: jednalo se např. o místo úřadu, kde zaměstnanec plní své daňové povinnosti, o povahu pracovní činnosti zaměstnance, resp. typ podnikatelské činnosti zaměstnavatele, skutečnost, kde došlo k uzavření pracovní smlouvy a jaké právo bylo zvoleno jako rozhodné pro daný pracovní poměr (v podrobnostech srov. *Hess Pfeiffer Schosser Report*, s. 149).

Skutečnost, že zaměstnanec pracuje ve více státech, tedy nemůže vést k automatickému závěru, že není možné použít kolizní kritérium obvyklého místa výkonu práce a má se aplikovat alternativní hraniční určovatel dle čl. 8 odst. 3 nařízení Řím I, tedy kolizní kritérium místa provozovny, která zaměstnance zaměstnala.

Změna země obvyklého výkonu práce

S ohledem na mobilitu zaměstnanců v rámci EU nelze opomíjet ani eventualitu **změny země obvyklého výkonu práce**. Nařízení Řím I tuto otázku adresuje v ustanovení čl. 8 odst. 2 *in fine*, kde stanoví, že za **změnu obvyklého místa** výkonu práce se nepovažuje, pokud zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.

Na práci vykonanou v jiné zemi by se mělo 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 (ke kterému často dochází za účelem získání pracovního povolení, popř. splnění jiných administrativních požadavků hostitelského státu) by nemělo bránit tomu, aby zaměstnanec dočasně vykonával svou práci v jiné zemi (srov. odst. 36 preambule nařízení Řím I).

Smyslem této úpravy je zajistit, aby zaměstnanci vyslaní do zahraničí, resp. zaměstnanci, kteří mají dočasně pracovat v zahraničí u jiné koncernové společnosti na základě lokální pracovní

smlouvy, nebyli vystaveni riziku změny právní regulace jejich pracovního poměru v důsledku práce v zahraničí, která je jen dočasného trvání. Pokud by navíc takový výkon práce byl pouze krátkodobý, popř. opakovaný, vedl by k neustálým změnám rozhodného práva, což rovněž není v souladu s cíli dotčených protektivních ustanovení nařízení Řím I.

Zatím neexistuje **detailnější vodítko pro posouzení**, kdy se „dočasné“ vyslání mění na „trvalé“ a s ohledem na specifika jednotlivých případů, resp. v zájmu individuálního a spravedlivého posuzování jednotlivých případů lze stěží očekávat, že bude určeno konkrétní časové rozpětí pro identifikaci toho, co ještě spadá pod pojem „dočasnost“ a co již nikoliv.¹⁸⁶ I dikce nařízení Řím I nasvědčuje výkladu, že není rozhodná délka pracovní činnosti v zahraničí, podstatné je, že se zaměstnanec má po skončení příslušných úkolů ujmout pracovní činnosti v zemi, ze které byl do zahraničí vyslán. Tato dikce zřejmě odkazuje na časové rozpětí, jehož opakem by byl konečný přechod zaměstnance do zahraničí, a delší doba jeho vyslání proto není rozhodná. Jinými slovy - dočasnost vyslání, která je určující pro „udržení“ obvyklého místa výkonu práce v původní zemi, by tedy nebyla dána pouze tehdy, pokud by se jednalo o definitivní přeložení zaměstnance do zahraničí, a rozhodné je individuální posouzení toho, zda se má po splnění určitého úkolu nebo naplnění určitého cíle vyslání zaměstnanec vrátit do země, z níž byl vyslán, a znovu zde začít vykonávat práci. Faktorů, které v této souvislosti mohou a musí být zohledněny, je proto přitom celá řada.¹⁸⁷ V praxi bude zpravidla možné vycházet ze smluv, které jsou v souvislosti s vysláním zaměstnance uzavírány jednak mezi jím a zaměstnavatelem, jednak mezi zaměstnavatelem a společností, ke které je zaměstnanec vyslán. Tyto smlouvy většinou stanoví přesnou (či alespoň předpokládanou) délku vyslání zaměstnance, jakož i cíl tohoto vyslání, který pro vyhodnocení naplnění kritéria dočasnosti bude mít určující význam.

Místo provozovny zaměstnavatele

Dalším kolizním kritériem, které se použije v situaci, kdy zaměstnanec nevykonává práci obvykle v jedné zemi a nelze tedy uplatnit hraniční určovatel navazující na místo obvyklého výkonu práce, je **místo provozovny zaměstnavatele**, u níž byl zaměstnanec přijat do zaměstnání.

¹⁸⁶ K diskuzím na toto téma na půdě EU srov. *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1247, marg. č. 8.116.

¹⁸⁷ Srov. *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1248, marg. č. 8.116.

S ohledem na dikci ustanovení čl. 8 odst. 3 nařízení Řím I, které hovoří o „*provozovně, která zaměstnance zaměstnala*“, je možné dovodit, že se jedná o situaci, kdy je „*smlouva uzavřena prostřednictvím pobočky, zastoupení nebo jiné provozovny*“ ve smyslu čl. 19 odst. 3 nařízení Řím I. Pro takový případ naposledy jmenované ustanovení vysvětluje, že se za obvyklé bydliště¹⁸⁸ (zaměstnavatele) považuje místo dotčené pobočky (resp. zastoupení či provozovny). Tato vysvětlivka může hrát roli tehdy, je-li zaměstnanec zaměstnáván v jiné zemi prostřednictvím organizační složky (nebo jiného zastoupení bez právní subjektivity). Díky ní je zřejmější, že v daném případě se má navázat právo místa organizační složky. Nařízení nicméně již neřeší eventualitu zániku takové organizační složky (v důsledku níž však samozřejmě automaticky nezaniká pracovní poměr). Za takové situace patrně nezbyde než se uchýlit k únikové doložce (viz níže).

Řadu užitečných indicií k použití tohoto kolizního kritéria poskytnul Soudní dvůr ve svém rozhodnutí ve věci *Voogsgeerd*.¹⁸⁹ Předně zde explicitně adresoval otázku, zda právní subjektivita představuje požadavek, který musí provozovna zaměstnavatele ve smyslu čl. 8 odst. 3 nařízení Řím I, resp. čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy splňovat (nemusí). Současně se zde zabýval řešením (v praxi ne zcela ojedinělé situace), kdy je zaměstnanec při své pracovní činnosti fakticky řízen jinou společností, než se kterou má uzavřený pracovní poměr (typicky z důvodu propojení řídicích pravomocí v rámci jedné skupiny). Soudní dvůr zde dospěl k závěru, že provozovna jiného podniku, než je podnik, který vystupuje formálně jako zaměstnavatel, s nímž je tento podnik provázán, může být kvalifikována jako „provozovna“, jestliže objektivní okolnosti umožňují prokázat existenci skutečné situace, která se odlišuje od situace vyplývající z pracovní smlouvy, a to přesto, že na tento jiný podnik nebyla formálně přenesena řídicí pravomoc. Jinými slovy – jako kolizní kritérium provozovny zaměstnavatele lze použít i provozovnu jiné entity v rámci koncernu, pokud takováto entita vůči zaměstnanci jako zaměstnavatel fakticky vystupuje, resp. plní určité funkce, které typicky přísluší zaměstnavateli (judikát se zde explicitně zmiňuje pouze o udílení pokynů pro pracovní činnost zaměstnance).

V řešeném případě (*Voogsgeerd*) okolnosti nasvědčovaly tomu, že formální zaměstnavatel (společnost Navimer) skutečně přenesla své řídicí pravomoci na jinou společnost (Naviglobe) a Naviglobe tak jednala na

¹⁸⁸ Český překlad nařízení Řím I na tomto místě poněkud nepochopitelně uvádí termín „sídlo“, ačkoli na jiných místech v témže článku je termín „habitual residence“ překládán jako „obvyklé bydliště“.

¹⁸⁹ *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, C-384/10, v SbSD dosud nezveřejněno.

účet Navimer. V takovém případě by Naviglobe mohla představovat provozovnu ve smyslu příslušného kolizního kritéria.

S ohledem na rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Koelzsch* a následně i ve věci *Voogsgeerd* je třeba vycházet z toho, že **možnosti aplikace kolizního kritéria místa provozovny budou výrazně omezené**. Vůči tomuto konceptu nelze v zásadě nic namítat, uvážíme-li, že prioritním cílem dané právní úpravy je zajištění přiměřené ochrany zaměstnance, přičemž tento cíl podporuje spíše použití práva státu, v němž probíhá výkon práce než práva sídla zaměstnavatele.

Úniková doložka

Subsidiárně nařízení Řím I umožňuje odchylku od aplikace výše uvedených kolizních kritérií, a to v podobě tzv. **únikové doložky**, která umožňuje flexibilně reagovat na situaci, kdy celkové okolnosti případu nasvědčují tomu, že pracovní smlouva, resp. pracovní poměr jsou úzeji spojeny s jinou zemí, než je země obvyklého místa výkonu práce, popř. místa provozovny zaměstnavatele, která zaměstnance přijala do zaměstnání. Smyslem tohoto institutu je zabránit zaměstnavateli v tom, aby využitím ostatních kolizních kritérií uměle vytvořil spojení s určitým státem, jehož právo si přeje na daný pracovní poměr aplikovat.

Zelená kniha (s. 35) uvádí jako ilustrativní příklad pro využití únikové doložky konstelaci, kdy je uzavřena mezi francouzským zaměstnavatelem a francouzským zaměstnancem ve Francii pracovní smlouva, na základě níž má zaměstnanec pracovat po dva roky v některém africkém státu, avšak s příslibem následného pokračování pracovní činnosti ve Francii. V takovém případě by se nemělo použít právo dotčené africké země, přestože na jejím území bude zaměstnanec vykonávat pracovní činnost v první fázi pracovního poměru, ale právo francouzské, neboť Francie bude zjevně zemí, s níž daný pracovní poměr vykazuje nejužší spojení.

Pomocí únikové doložky mohou tak soudy v případě nutnosti v konkrétních případech zohlednit vazbu s právním řádem země, která je určující, ačkoli se nejedná o zemi, kde zaměstnanec

zpravidla pracuje, popř. kde byl přijat do zaměstnání.¹⁹⁰ Lze nicméně očekávat, že tento institut bude využíván spíše sporadicky.¹⁹¹

7.5.4 Imperativní ustanovení

Poměrně častým limitujícím faktorem při aplikaci cizího práva v individuálních pracovněprávních vztazích jsou **imperativní normy**. Tyto normy jsou tradičně vymezovány jako skupina norem, které nemohou být v mezích svého předmětu úpravy zásadně zaměněny nebo nahrazeny cizím právem. Tyto normy cizímu právu neustoupí a omezují prostor pro uplatnění kolizních norem a výběr práva jimi prováděný.¹⁹² Tyto normy je potřebné důsledně odlišovat od norem kogentních (které, zjednodušeně řečeno, představují mnohem širší kategorii a mohou být jiným právem nahrazeny) i od institutu veřejného pořádku (který, opět zjednodušeně řečeno, představuje naopak užší kategorii určitých základních principů a obecných hodnot a funguje až jako korektiv práva, které má být aplikováno na základě kolizní normy – oproti imperativním předpisům, které výběru práva na základě kolizní normy předcházejí).

Nařízení Řím I v čl. 9 obsahuje vlastní definici imperativních norem, které vymezuje jako ustanovení, 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 (pracovní) smlouvu použilo. Současně platí, že tímto nařízením není dotčeno použití imperativních ustanovení práva soudu (tj. imperativních norem *legis fori*; jiné druhy imperativních norem je možné v řešeném kontextu pominout). Důležité aplikační pravidlo vyplývá v tomto směru i z odst. 37 preambule nařízení Řím I, který nabádá k výjimečné aplikaci imperativních norem a směřuje tak k restriktivnímu přístupu a výkladu těchto pravidel.

Předmětné ustanovení preambule rovněž akcentuje odlišení imperativních norem od norem kogentních, které je třeba zohlednit mj. v zájmu předejití terminologických obtíží při označování jednotlivých

¹⁹⁰ Srov. *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1253, marg. č. 8.135.

¹⁹¹ Srov. blíže *Ferrari, F.* From Rome to Rome via Brussels: Remarks on the Law Applicable to Contractual Obligations Absent a Choice by the Parties (Art. 4 of the Rome I Regulation) in: *RebelsZ Bd. 73* (2009), s. 750 - 769 (752 a násl.).

¹⁹² Srov. *Kučera MPS*, s. 236.

kategorií norem v různých jazycích. S tím je totiž spojeno i riziko smíšení či záměny těchto pojmů (v současné době se snad již ustálily anglické ekvivalenty označení těchto norem v podobě „overriding mandatory rules/provisions“ pro normy imperativní a „mandatory rules/provisions“ pro normy kogentní).

V oblasti pracovního práva se jako imperativní normy tradičně uplatňují zejména předpisy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, předpisy na ochranu těch skupin zaměstnanců, kteří vyžadují zvláštní pracovní podmínky (mladiství, (těhotné) ženy, osoby zdravotně postižené atd.), ustanovení upravující nejvýše přípustnou týdenní pracovní dobu, zákaz přímé i nepřímé diskriminace, předpisy vyžadující určitá zvláštní povolení pro výkon práce (povolení k zaměstnání, povolení k pobytu, popř. modré a zelené karty apod.) atd. S přihlédnutím k odst. 34 preambule nařízení Řím I může být jako určitý (nevyčerpávající) katalog imperativních ustanovení vnímáno ustanovení § 319 ZP.

Negativní vymezení imperativních norem podal Nejvyšší soud, který se – zcela správně a v souladu s principy stanovenými v nařízení Řím I,¹⁹³ vyslovil pro velmi restriktivní pojetí imperativních norem; v řešeném případě odepřel status imperativních norem ustanovením ZP týkajícím se rozvázání pracovního poměru.¹⁹⁴

7.5.5 Veřejný pořádek

Koncept **veřejného pořádku** (*ordre public*), jak jej pojímá nařízení Řím I (čl. 21), odpovídá tradičnímu pojetí tohoto institutu: nařízení stanoví, že použití některého ustanovení práva (kterékoli země), určeného na základě tohoto nařízení, může být odmítnuto pouze v případě, že by bylo zjevně neslučitelné s veřejným pořádkem místa soudu. Veřejný pořádek tedy i v režii nařízení Řím I hraje klasickou pasivní obranu proti takovým účinkům cizího práva, které by se přičily určitým naléhavým zájmům místa soudu. Pokud jde o přípustnost jeho aplikace, i zde (podobně jako u imperativních norem) se uplatní odst. 37 preambule nařízení Řím I, který klade důraz na výjimečné použití tohoto institutu.

¹⁹³ Přestože věc byla rozhodována, s ohledem na datum uzavření pracovní smlouvy, ještě podle ZMPS.

¹⁹⁴ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, popř. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 4534/2011; www.nsoud.cz.

Protože v pracovněprávních vztazích podstatně častěji než výhrada veřejného pořádku limitují aplikaci cizího práva imperativní předpisy a navíc i s ohledem na určitý (do značné míry sjednocený) základní standard pracovněprávních předpisů v rámci EU je otázka, co lze považovat za výhradu veřejného práva ve smyslu pracovněprávním, **otázkou spíše teoretickou**. Odpověď na ni však není jednoduchá a může být značně diskutabilní. Situaci zde především komplikuje fakt, že pracovnímu právu je imanentní poměrně vysoká míra protekcionismu a omezení smluvní autonomie. Zásadní principy pracovního práva jsou tak zpravidla vtěleny do konkrétních pravidel – imperativních norem, které se v mezích svého předmětu uplatní vždy, a tím *de facto* dále limitují už tak velmi omezený prostor pro aplikaci výhrady veřejného pořádku. Díky tomuto procesu je, dle mého názoru, hranice mezi imperativními normami a veřejným pořádkem v oblasti pracovního práva velice tenká.

S jistotou lze tvrdit, že pod **pojem výhrady veřejného pořádku** nelze v případě pracovněprávních vztahů podřadit veškeré kogentní normy. Takový přístup by nepochybně jednak zcela anuloval smluvní autonomii, jednak je v příkrém rozporu s konceptem veřejného pořádku jako takovým, jehož obsahem mají být obecné zásady, nikoli konkrétní pravidla. Někteří autoři při hledání obsahu tohoto pojmu poukazují na principy rovného postavení mužů a žen či na zvláštní ochranu některých skupin zaměstnanců.¹⁹⁵ Zde se nicméně naráží na výše naznačený „problém transformace“ těchto obecných principů do podoby imperativních norem.

Jako přijatelné východisko se však jeví nalézání veřejného pořádku ve smyslu pracovněprávním **v rovině ústavní**. Použití určitého ustanovení cizího předpisu by - při přijetí této koncepce - bylo možné odepřít s odvoláním na (český) veřejný pořádek např. za situace, kdyby jeho obsahem byl generální zákaz jiné výdělečné činnosti, neboť takové pravidlo by se přičilo čl. 26 LPS, který zakotvuje právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.¹⁹⁶ V obdobném duchu by bylo možné odepřít např. i aplikaci konkurenční doložky přesahující dobu několika let, která by ve své podstatě znamenala nemožnost další výdělečné činnosti (zde by však bylo potřebné vzít do úvahy též výši kompenzace, která má být zaměstnanci za dané omezení poskytnuta, aby věc byla posouzena v úplném kontextu). V některých specifických situacích by bylo možné rovněž oponovat s využitím ústavní zásady práva na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky ve smyslu čl. 28 LPS – pokud by

¹⁹⁵ Srov. Bělohávek *ŘÚ a ŘI*, s. 1222, marg. č. 8.18.

¹⁹⁶ Srov. Bělohávek *ŘÚ a ŘI*, s. 1222, marg. č. 8.19.

ovšem bylo možné identifikovat případy, kdy daná zásada nenachází oporu ve zvláštní právní úpravě.¹⁹⁷

Je tedy nutné konstatovat, že **možnosti uplatnění čl. 21 nařízení Řím I** budou (nejen) v pracovněprávních vztazích s největší pravděpodobností velmi omezené.

7.6 HISTORICKÝ EXKURS

Jak již bylo naznačeno v úvodu této kapitoly, **transformace Římské úmluvy do nařízení Řím I** neznámá, že uvedená úmluva dnes postrádá jakýkoli praktický význam. S ohledem na časovou působnost Římských instrumentů se kolizní úprava obsažená v Římské úmluvě uplatňuje na (pracovní) smlouvy uzavřené v období od 1. července 2006 do 16. prosince 2009 (poměry ze smluv uzavřených před 1. červencem 2006 se budou řídit příslušnými ustanoveními ZMPS, u smluv uzavřených po 17. prosinci 2009 se uplatní regulace nařízení Řím I). Nadpis tohoto oddílu tak není zcela přesný, Římská úmluva historickým reliktem (zatím) v žádném případě není.

Co se týče kolizní úpravy individuálních pracovních smluv obsažené v Římské úmluvě, relevantní je **ustanovení čl. 6** tohoto instrumentu. Vzhledem k poněkud odlišnému koncepčnímu pojetí této úpravy oproti ustanovení čl. 8 nařízení Řím I se jeví jako přínosné demonstrovat „optické srovnání“ obou dotčených článků:

¹⁹⁷ Někteří zahraniční autoři nicméně přistupují k vymezení *ordre public* v pracovněprávních vztazích s mezinárodním prvkem poměrně odvážně a řadí pod tento pojem bez dalšího např. lichvářské mzdy, pracovní smlouvy uzavřené na neúměrně dlouhou dobu (na celý život), neúměrně dlouhé výpovědní doby, nedostatečnou ochranu proti rozvázání pracovního poměru, excesivní smluvní pokuty, jakoukoli formu diskriminace apod. (viz *Gammilscheg*, s. 303).

Nařízení Řím I	Římská úmluva
Čl. 8 [Individuální pracovní smlouvy]	Čl. 6 [Individuální pracovní smlouvy]
<p>1. Individuální pracovní smlouva se řídí právem zvoleným stranami v souladu s článkem 3.¹⁹⁸ Tato volba však nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito na základě odstavců 2, 3 a 4 tohoto článku.</p>	<p>1. Bez ohledu na článek 3 nesmí být zaměstnanec v případě pracovních smluv v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva, které by bylo použito podle odstavce 2 v případě neexistence volby rozhodného práva.</p>
<p>2. V míře, ve které nebylo právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu zvoleno stranami, se smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu země obvyklého výkonu práce se nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi.</p>	<p>2. Bez ohledu na článek 4¹⁹⁹ se pracovní smlouva v případě neexistence volby rozhodného práva podle článku 3 řídí</p> <ul style="list-style-type: none"> a) právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi, nebo b) právem země, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnán, nevykonává-li zaměstnanec obvykle svou práci v jediné zemi; <p>vyplývá-li však z okolností, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se na smlouvu právo této země.</p>
<p>3. Nelze-li rozhodné právo na základě odstavce 2 určit, řídí se smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala.</p>	
<p>4. Vyplyvá-li z celkových okolností, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, než je země uvedená v odstavcích 2 nebo 3, použije se právo této jiné země.</p>	

¹⁹⁸ Čl. 3 obou Římských instrumentů upravuje (svobodnou) volbu práva jako východisko pro určení rozhodného práva.

¹⁹⁹ Čl. 4 Římské úmluvy upravuje rozhodné právo při neexistenci volby práva.

Z výše nastíněného srovnání je patrné, že oba Římské instrumenty pracují – i přes lehce odlišnou konstrukci ustanovení a jisté formulační odchylky – s **pravidly pro určení rozhodného práva, která jsou postavena na stejném mechanismu**. Prvotní je vždy volba práva (s tím, že nařízení Řím I smluvní autonomii akcentuje mnohem důrazněji). Nedojde-li k volbě, základním hraničním určovatelem je místo obvyklého výkonu práce. Pokud toto kritérium v konkrétním případě selže, jako náhradní hraniční určovatel je stanoveno místo provozovny zaměstnavatele (s tím, že oba Římské instrumenty míní provozovnu, která zaměstnance přijala do zaměstnání, nikoli provozovnu, s níž je zaměstnanec propojen tím, že v ní skutečně vykonává práci; formulace Římské úmluvy však v tomto směru nabízela více možných výkladů, které musely být usměrněny judikaturou).²⁰⁰ Obě schémata potom doprovází úniková doložka, jejímž cílem je zabránit případným machinacím se jmenovanými kolizními kritérii a zajistit, aby se pracovní smlouva řídila vždy právem, s nímž vykazuje nejtěsnější spojení.

Ačkoli aplikace obou pravidel povede v drtivé většině případů k totožnému výsledku, tj. k navázání totožného právního řádu, **úpravu obsaženou v nařízení Řím I lze hodnotit jako preciznější a přehlednější**. Nad rámec výše uvedeného lze ocenit i detailnější úpravu konsekvencí dočasného výkonu práce v zahraničí (kde je ovšem důležitým interpretačním vodítkem preambule nařízení Řím I).

V daném kontextu bývá diskutována i **otázka vývoje kolizní úpravy** s ohledem na to, jak je volba práva v Římských instrumentech postupně omezována. Přestože porovnáním dotčených úprav lze vystopovat určité navýšení protekcionismu vůči zaměstnanci, nelze souhlasit s poměrně rozšířeným názorem,²⁰¹ že nařízení Řím I představuje v tomto ohledu kvalitativní posun oproti Římské úmluvě. Oba Římské instrumenty totiž limitují volbu práva *kogentními* ustanoveními práva, které by bylo použito v případě neexistence volby práva, ačkoli Římská úmluva označuje taková ustanovení jako „kogentní“ (v angličtině „mandatory rules“) a nařízení Řím I jako ustanovení „od nichž se nelze

²⁰⁰ Srov. rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, C-384/10, v SbSD dosud nezveřejněno. Soudní dvůr zde k výkladu pojmu „zaměstnán“ v čl. 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy konstatoval, že použití tohoto výrazu zjevně zahrnuje pouze uzavření této smlouvy nebo, v případě faktického pracovněprávního vztahu, založení pracovněprávního vztahu, nikoli podmínky skutečného výkonu práce zaměstnance. Striktní výklad tohoto kritéria je přitom žádoucí i s ohledem na jeho subsidiární povahu – má být použito pouze tehdy, není-li možné lokalizovat pracovněprávní vztah do určitého členského státu.

²⁰¹ Viz např. *Škubal J., Bilinská I.* Řím I – nové nařízení o určení práva, kterým se řídí pracovní smlouvy, 29. prosince 2008, <http://www.epravo.cz>.

smluvně odchýlit“ (v angličtině jako „provisions that cannot be derogated from“). Problém zde evidentně způsobil nesprávný úřední překlad čl. 6 Římské úmluvy,²⁰² který zmíněné „mandatory rules“ zaměňuje za „imperativní ustanovení“, která však odpovídají anglickému „overriding mandatory provisions“. Imperativní normy však oproti kogentním normám představují užší kategorii:²⁰³ nejedná se „pouze“ o pravidla, od kterých se není možné odchýlit, ale o pravidla, jejichž existence je spojena s určitým konkrétním, klíčovým zájmem státu (srov. blíže bod 7.5.4).²⁰⁴

²⁰² Tato záměna termínů navíc nebyla reflektována ani v nejvýznamnějším rozhodnutí Nejvyššího soudu k této problematice (srov. rozhodnutí NS ze dne 8. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, www.nsoud.cz), které tak, dle mého názoru, nepředstavuje zcela spolehlivé vodítko pro interpretaci rozsahu omezení volby rozhodného práva v pracovněprávních vztazích ve smyslu Římské úmluvy.

²⁰³ Viz např. odst. 37 preambule nařízení Řím I.

²⁰⁴ Srov. nepř. *Kučera MPS 2004*, s. 234

8. SMĚRNICE O VYSÍLÁNÍ PRACOVNÍKŮ

8.1 ÚČEL ÚPRAVY A JEJÍ VZTAH K JINÝM NÁSTROJŮM

Směrnice o vysílání pracovníků patří, společně s relevantními ustanoveními nařízení Brusel I a Řím I, mezi **nejčastěji užívané instrumenty** evropského mezinárodního práva soukromého v oblasti pracovního práva.

Tato směrnice byla koncipována jako **komplementární instrument ke kolizní úpravě** obsažené v Římské úmluvě s tím, že jejím cílem bylo posílit ochranu vysílaných pracovníků, a to prostřednictvím koordinace právních předpisů členských států. Danou koordinací se obecně vymezil základ kogentních ustanovení pro účely minimální ochrany, jež musí v hostitelské zemi dodržovat zaměstnavatelé, kteří vysílají pracovníky za účelem vykonávání dočasné práce na území členského státu, kde jsou služby poskytovány. Hlavním cílem Směrnice o vysílání pracovníků je tedy v zásadě zamezení sociálního dumpingu, pro který pochopitelně vzniká větší prostor za situace, kdy zaměstnanci z méně rozvinutých členských států, kde jsou obecně nižší mzdy a horší pracovní podmínky,²⁰⁵ mohou na trhu práce konkurovat lokálním zaměstnancům z členských států, kde je vyšší životní úroveň. Tento cíl je nicméně příliš ambiciózní s ohledem na to, že předmětná směrnice nepokrývá veškeré pracovní podmínky a nepřispívá ke sblížení pracovních podmínek jednotlivých členských států (nestanoví např. minimální mzdové požadavky).²⁰⁶

Výše nastíněnou funkci plní Směrnice o vysílání pracovníků i **za účinnosti nařízení Řím I**. Vztah obou úprav jasně vymezuje zejména odstavec 34 uvedeného nařízení, který říká, že pravidly o individuálních pracovních smlouvách by nemělo být dotčeno použití imperativních ustanovení země, do které je zaměstnanec vyslán v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků. Vztah mezi oběma instrumenty je eventuelně možné dovozovat i z čl. 23 nařízení Řím I, podle kterého daným nařízením není dotčeno použití ustanovení práva EU, které ve zvláštních oblastech stanoví kolizní normy pro smluvní závazkové vztahy.²⁰⁷ Přestože lze s druhým uvedeným přístupem (tj. aplikací článku 23

²⁰⁵ Srov. *Bogdan Introduction*, s. 157.

²⁰⁶ Srov. *Blainpain EEL*, s. 433.

²⁰⁷ Srov. *Bogdan Introduction*, s. 157.

nařízení Řím I vůči Směrnici o vysílání pracovníků) polemizovat (viz níže),²⁰⁸ obě zmíněná ustanovení nařízení Řím I jednoznačně směřují k aplikační přednosti kolizních norem obsažených ve Směrnici o vysílání pracovníků před normami, které stanoví předmětné nařízení. Tato aplikační přednost se samozřejmě týká pouze těch oblastí, které spadají do předmětu úpravy dané směrnice.

8.2 PŮSOBNOST

Oblast působnosti Směrnice o vysílání pracovníků je vymezena tak, že se vztahuje na (i) **podniky usazené v některém členském státě**, (ii) které **v rámci pracovního poměru vysílají pracovníky** (iii) na území **jiného členského státu**, a to (iv) **v rámci nadnárodního poskytování služeb** buď na základě subdodávky, ve skupině, popř. v rámci agenturního zaměstnávání.

Pokud se jedná o vymezení působnosti **vůči podnikům usazeným ve třetích státech**, předmětná směrnice stanoví, že takovým podnikům nesmí být poskytováno lepší zacházení než podnikům usazeným v některém členském státě (viz čl. 1 odst. 4). Pro členské státy přijímající pracovníky ze třetích zemí to tedy prakticky znamená povinnost dodržovat směrnici předepsané podmínky i ve vztahu k zaměstnancům ze třetích zemí.

Směrnice o vysílání pracovníků se naopak **nevztahuje** na podniky obchodního loďstva a jejich posádky (čl. 1 odst. 2).

8.3 DEFINICE

K vymezení oblasti působnosti dle bodu 8.2 je třeba doplnit následující upřesnění relevantních pojmů:

Subdodávkou je míněno opatření, kdy zaměstnavatel na vlastní účet a pod svým vedením vysílá svého pracovníka²⁰⁹ na základě smlouvy se svým odběratelem činným v místě vyslání.

²⁰⁸ Srov. též *Kuipers 2012*, s. 238.

²⁰⁹ Směrnice používá pojem „pracovník“, který je v kontextu českého pracovního práva poněkud zavádějící, nicméně obsah tohoto pojmu znamená totéž co „zaměstnanec“ dle ZP; především se presumuje existence pracovního poměru mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, a to po celou dobu vyslání.

Vysláním v rámci skupiny se rozumí vyslání pracovníka do provozovny nebo podniku téhož koncernu společností, které však sídlí v jiném členském státě než zaměstnavatel příslušného pracovníka.

Agenturní zaměstnávání potom představují opatření, kdy podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky (oba subjekty jakožto zaměstnavatel) vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije a který má sídlo nebo vykonává činnost na území některého jiného členského státu.

Vyslaným pracovníkem se rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než toho, ve kterém obvykle pracuje.

Pracovník se přitom pro účely dané směrnice vymezuje podle právních předpisů členského státu, na jehož území byl pracovník vyslán.

8.4 ZÁKLADNÍ PRINCIP (KOLIZNÍ) ÚPRAVY

Přestože Směrnice o vysílání pracovníků je zpravidla bez dalšího prezentována jako **akt sekundárního práva obsahující kolizní normy**, toto označení je přinejmenším problematické. Tato směrnice totiž v (klasické) kolizní situaci, kdy je pracovník vykonávající pracovní činnost vyslán z jednoho členského státu do jiného členského státu (čímž dochází ke střetu právních předpisů zúčastněných států), neprovádí výběr práva jako takový, pouze vymezuje skupinu imperativních norem státu, ve kterém vyslaný pracovník pracuje, a které se uplatní bez ohledu na rozhodné právo v tom smyslu, že musejí být zachovány určité minimální standardy těmito normami stanovené.²¹⁰

Základní princip Směrnice o vysílání pracovníků je vyjádřen v ustanovení čl. 3, který stanoví, že členské státy jsou povinny zajistit, aby podniky vysílající pracovníky (dle čl. 1 směrnice) zaručovaly pracovníkům vyslaným na jejich území určité vybrané (lokální) pracovní podmínky. Tato povinnost se uplatní bez ohledu na ustanovení práva rozhodného pro daný pracovní poměr dle kolizních ustanovení nařízení Řím I. Naopak úprava směrnice nebrání použití těch pracovních podmínek, které jsou pro pracovníky výhodnější (pokud takové podmínky vyplývají z rozhodného práva pro daný

²¹⁰ Z toho důvodu je tedy problematické Směrnici o vysílání pracovníků považovat za nástroj, který stanoví kolizní normy pro smluvní závazkové vztahy ve smyslu čl. 23 nařízení Řím I.

pracovněprávní vztah). Nařízení Řím I přirozeně rovněž stanoví rozhodné právo i pro ty pracovněprávní aspekty/podmínky, které nespádají do předmětu úpravy směrnice.

Okruh pracovních podmínek, na které se úprava Směrnice pro vysílání pracovníků vztahuje a které tedy determinují lokální minimální standardy v rámci pracovních podmínek vyslaných zaměstnanců, zahrnují následující:

- (i) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku;
- (ii) minimální délku dovolené za kalendářní rok;
- (iii) minimální mzdu, včetně sazeb za přesčasy;²¹¹
- (iv) podmínky poskytování pracovníků, zejména prostřednictvím podniků pro dočasnou práci;
- (v) ochranu zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci;
- (vi) ochranná opatření týkající se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých;
- (vii) rovné zacházení muže a ženy a ostatní ustanovení o nediskriminaci.

Jak je uvedeno výše, jedná se pouze o **vymezení minimálních standardů** jednotlivých podmínek, které mohou být nahrazeny výhodnějšími pracovními podmínkami (srov. čl. 3 odst. 7 Směrnice o vysílání pracovníků).

Směrnice se rovněž vyjadřuje k **pramenům práva**, které uvedené minimální standardy stanoví: jedná se o (i) právní či správní předpisy a/nebo (ii) o kolektivní smlouvy nebo rozhodčí nálezy, které byly prohlášeny za všeobecně použitelné (tj. kterými se musí řídit všechny podniky dotčeného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti) a které se týkají určitých vymezených činností. Tyto činnosti specifikuje Směrnice o vysílání pracovníků v příloze (jedná se o všechny stavební práce týkající se výstavby, oprav, údržby, přestavby nebo stržení budov, zejm. potom výkopových prací, renovací, demolicí, asanací, malířských a úklidových prací v rámci údržby apod.).

²¹¹ Tento bod se nevztahuje na doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu. Pojem „minimální mzda“ zde přitom vymezují vnitrostátní právní předpisy, popř. zvyklosti členského státu, na jehož území je pracovník vyslán. Zvláštní příplatky za vyslání se považují za součást minimální mzdy, pokud se nevyplácejí jako náhrada výdajů skutečně vynaložených v důsledku vyslání, např. výdaje za cestovné, ubytování a stravu. Pokud se jedná o bonusy a příplatky jako je tzv. 13. nebo 14. plat, popř. výkonnostní prémie, náhradu za dovolenou či různé příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tato plnění jsou považována za složku minimální mzdy (srov. rozsudek Soudního dvora *Komise v. Německo*, C-341/02, SbSD 2005, I – 02733).

Směrnice o vysílání pracovníků rovněž nevyklučuje, aby členské státy na základě rovného zacházení a v souladu s principy primárního práva EU uplatňovaly na podniky účastnící se vysílání pracovníků **jiné než výše vymezené minimální standardy pracovních podmínek**, pokud jsou dodržovány předpisy o veřejném pořádku, popř. pracovní podmínky stanovené ve všeobecně použitelných kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezích, týkající se jiných než směrnici vymezených činností (čl. 3 odst. 10). Toto ustanovení nicméně vyžaduje velmi restriktivní výklad, neboť ve své podstatě představuje omezení volného pohybu služeb. Zásadním korektivem je zde imperativ veřejného pořádku, tj. důvodem příslušného omezení může být pouze ochrana takových zvlášť závažných společenských potřeb, na kterých je nutné bezvýhradně setrvat (v praxi se bude pravděpodobně jednat o předpisy na úrovni ústavních zákonů).

K této problematice existuje řada rozhodnutí Soudního dvora k nesprávné implementaci Směrnice o vysílání pracovníků ze strany některých členských států EU, které stanovily pro poskytovatele služeb usazených v jiném členském státě určité „nadstandardní“ požadavky v podobě zvláštních pracovních a jiných povolení či administrativních povinností. Soudní dvůr tyto požadavky vyhodnotil jako excesivní a v rozporu s povinnostmi, které pro dotčené státy v relevantním období vyplývaly z čl. 49 SES (volný pohyb služeb). Viz např. rozhodnutí ve věcech *Komise v. Lucemburské velkovévodství*, C-319/06, SbSD 2008, I 4323, *Komise v. Lucemburské velkovévodství*, C-445/03, SbSD 2004, I-10191, *Komise v. Rakousko*, C-168/04, SbSD 2006, I-09041, *Komise v. Německo*, C-244/04, SbSD 2006, I-00885.

8.5 VÝJIMKY

Směrnice o vysílání pracovníků předjímá řadu výjimek, kdy se dodržování určitých minimálních standardů neuplatní, popř. kdy jsou členské státy oprávněny stanovit odchylky od těchto pravidel. Tyto výjimky se ovšem **týkají pouze minimálních standardů délky dovolené za kalendářní rok, resp. minimální mzdy včetně sazeb za přesčasy**; ostatní standardy se tedy uplatní bezvýjimečně. Rovněž možnost implementace odchylek ze strany členských států je stanovena poměrně restriktivně - tato možnost může být využita pouze ve vztahu ke krátkodobým vysláním nepřesahujícím dobu 8 dní, resp. jednoho měsíce, popř. k pracovním činnostem, které je možné kvalifikovat jako „práci malého rozsahu“ (dle kritérií stanovených příslušným členským státem).

8.6 DALŠÍ NÁSTROJE

Členským státům je pro účely provádění Směrnice o vysílání pracovníků uložena i povinnost provést řadu **opatření, aby byla zajištěna náležitá kooperace a transparentnost** při nadnárodním poskytování pracovníků. Příslušná ustanovení jsou spíše technického rázu a zahrnují zejména povinnost určit kontaktní místa, upravit spolupráci s příslušnými dozorovými orgány (které mají poskytovat informace relevantní pro zajištění postupů předvídaných směrnicí), zajistit zpřístupnění informací o relevantních pracovních podmínkách, jakož i informační povinnosti vůči Komisi a jiným členským státům.

Členské státy jsou rovněž povinny přijmout vhodná **opatření pro případ nedodržení** Směrnice o vysílání pracovníků. Zejména jsou povinny zajistit, aby pracovníkům a/nebo jejich zástupcům byly k dispozici vhodné postupy pro plnění povinností stanovených touto směrnicí.

V zájmu efektivního uplatnění práva na stanovený minimální standard pracovních podmínek obsahuje předmětná směrnice (čl. 6) i **zvláštní ustanovení týkající se soudní příslušnosti**, umožňující zahájit soudní řízení ve členském státě, na jehož území pracovník je nebo byl vyslán. Tím nicméně není dotčeno zahájit soudní řízení v jiném státě, pokud to umožňují stávající mezinárodní úmluvy (v současné době již nahrazené úpravou příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv obsažené v nařízení Brusel I, která se tímto rozšiřuje). Tato úprava reflektuje koncept nastavený nařízením Brusel I, podle kterého se příslušnost soudů, u kterého je zaměstnanec oprávněn podat žalobu odvíjí mj. od místa obvyklého výkonu práce. To však zaměstnance zbavuje možnosti žalovat v místě svého aktuálního pracoviště (zde totiž pracuje pouze dočasně, tj. nikoli obvykle), což může být za určitých okolností pro zaměstnance příhodné. Směrnice o vysílání pracovníků svojí speciální úpravou příslušnosti tento nedostatek napravuje a zaměstnanci tak kromě procesních možností vyplývajících z nařízení Brusel I vytváří další alternativu.²¹²

²¹² Srov. *Magnus Mankowski Brussels I*, s. 407.

8.7 IMPLEMENTACE

Směrnice o vysílání pracovníků pochopitelně stanoví i **instrukce pro provádění dané úpravy** – členské státy byly povinny tuto směrnici implementovat nejpozději do 16. prosince 1999.

Směrnice o vysílání pracovníků byla v České republice transponována nejprve v rámci **§ 6 odst. 2 až 6 Starého ZP**. Obecně byla tato transpozice přijata kriticky, neboť představovala nekvalitní implementaci příslušné směrnice, zejm. pokud se jedná o způsob provedení výjimek z aplikace minimálních standardů dle ustanovení čl. 3.²¹³

Konkrétní **aktuální podoba transpozice Směrnice o vysílání zaměstnanců** do českého právního řádu, jak je upravena v ustanovení § 319 ZP, je následující:

- (1) Je-li zaměstnanec zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území České republiky, vztahuje se na něho úprava České republiky, pokud jde o
 - a) maximální délku pracovní doby a minimální dobu odpočinku,
 - b) minimální délku dovolené za kalendářní rok nebo její poměrnou část,
 - c) minimální mzdu, příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy a příplatky za práci přesčas,
 - d) bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
 - e) pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců,
 - f) rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákaz diskriminace,
 - g) pracovní podmínky při agenturním zaměstnávání.

Věta první se nepoužije, jsou-li práva vyplývající z právních předpisů členského státu Evropské unie, z něhož byl zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb, pro něho

²¹³ Oproti současné podobě implementace dané směrnice v § 319 ZP, jak je nastíněna níže, vykazovala původní transpozice významnou odlišnost i v tom, že vymezené minimální standardy vztahovala nejen na pracovníky vyslané na území České republiky, ale i na zaměstnance vysílané do zahraničí, přesněji na území jiných členských států ES.

výhodnější. Výhodnost se posuzuje u každého práva vyplývajícího z pracovněprávního vztahu samostatně.

- (2) Ustanovení odstavce 1 písm. b) a c) se nepoužijí, jestliže doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce. To neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce.

Předmětné ustanovení tedy obsahuje **jednostrannou kolizní normu** (či spíše normu imperativní), která upravuje podmínky výkonu práce na území České republiky. Tato norma je absolutně kogentní, a to i z hlediska kolizněprávního. Ustanovení § 319 ZP neprovádí kolizní určení rozhodného práva pro celý smluvní statut, ve skutečnosti jde pouze o (částečnou) změnu již jednou (resp. podruhé, pokud zohledníme čl. 8 nařízení Řím I) zvoleného nebo určeného rozhodného práva. Toto ustanovení se vztahuje na každého zaměstnance vyslaného z jiného členského státu EU v rámci nadnárodního poskytování služeb. Chráněn je tedy každý zaměstnanec, který během vymezené doby provádí pracovní výkony na území České republiky.²¹⁴

Většina nedostatků, které vykazovala výše uvedená úprava Starého ZP, byla sice při přijetí současné úpravy odstraněna, nicméně i **současná transpozice Směrnice o vysílání pracovníků**, obsažená v ustanovení § 319 ZP, nebyla provedena zcela v souladu s požadavky směrnice. Pochybením je zejména opomenutí speciálního režimu, který podle směrnice mají mít lodní posádky zaměstnavatelů v oblasti obchodního loďstva (ZP totiž tyto zaměstnance do působnosti § 319 ZP zahrnuje, ačkoli z působnosti směrnice jsou tito zaměstnanci vyloučeni). Rovněž právní režim zaměstnanců vysílaných ze třetích států není v souladu se směrnicí.²¹⁵

Potenciální otázkou může být i **správnost provedení odchylky ve smyslu čl. 3 odst. 5 Směrnice** o vysílání pracovníků ve formě ustanovení § 319 odst. 2 ZP. Toto ustanovení vylučuje aplikaci minimálních standardů podle ustanovení § 319 odst. 1 písm. b) a c) - týkajících se dovolené a minimální mzdy - pro případy, kdy doba vyslání zaměstnance k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb v České republice nepřesáhne celkově dobu 30 dnů v kalendářním roce (toto

²¹⁴ Srov. Štefko M. in Bělina ZP, s. 1143 a násl.

²¹⁵ V podrobnostech srov. Štefko M. in Bělina ZP, s. 1155.

vyloučení však neplatí, jestliže je zaměstnanec vyslán k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb agenturou práce). Česká republika tímto ustanovením tedy vymezila „práci malého rozsahu“, což sice umožňuje druhý pododstavec čl. 3 odst. 5 řešené směrnice, nicméně *de facto* tímto ustanovením provádí odchylku upravenou v čl. 3 odst. 3 Směrnice o vysílání pracovníků. Naposledy zmíněná odchylka však neumožňuje vyloučení aplikace minimálního standardu pro dovolenou.

K diskuzi je i **provedení „výjimky z výjimky“ pro agentury práce**. Čl. 1 odst. 3 písm. c) Směrnice o vysílání zaměstnanců hovoří o „podniku pro dočasnou práci či podniku poskytujícím pracovníky“, což jsou pojmy, které kromě agenturního zaměstnávání pokrývají i institut dočasného přidělení dle §43a ZP. Ustanovení § 319 odst. 2 ZP by tedy mělo správně odkazovat i na dočasné přidělení zaměstnance mimo agenturní zaměstnávání.²¹⁶

Konečně lze upozornit i na potenciální úskalí toho, že česká transpozice předmětné směrnice **neobsahuje omezení závaznosti extenze kolektivních smluv vyššího stupně** pouze pro oblasti stavebních činností vymezených v příloze směrnice (viz výše bod 8.4). 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 garantovanou kogentními ustanoveními Směrnice o vysílání pracovníků, pak by taková úprava byla dle recentních rozsudků Soudního dvora v rozporu s unijním právem.²¹⁷

Výše uvedené potenciální problematické aspekty transpozice však pravděpodobně nebudou mít zásadní praktické implikace.

Praktickou otázkou je naopak postup při **posuzování výhodnosti jednotlivých nároků** vyslaného zaměstnance za účelem určení, který z právních řádů je pro danou otázku směrodatný, resp. zda se v daném ohledu uplatní příslušné imperativní normy českého práva. Řešení této otázky může být poměrně komplikované, neboť srovnávat lze pouze srovnatelné instituty a věcný rozsah

²¹⁶ V tomto ohledu se však jedná o pochopitelný nesoulad, neboť institut dočasného přidělení byl při přijetí ZP, tj. „nového zákoníku práce“, s účinností od 1. ledna 2007 z právní úpravy vypuštěn (aby se do ZP opětovně navrátil s účinností od 1. ledna 2012).

²¹⁷ Srov. Štefko M. in Bělina ZP, s. 1148, spolu s odkazy na příslušnou judikaturu Soudního dvora.

porovnávaných nároků není ve všech členských státech řešen jednotně, např. dochází k odlišnému systematickému zařazování jednotlivých institutů (kdy např. oblast BOZP pojímá i zvláštní úpravu podmínek některých skupin zaměstnanců). Navíc jednotlivé nároky nelze posuzovat zcela izolovaně, bez reflexe nároků jim korespondujících – např. nárok na dovolenou v sobě zahrnuje jednak nárok na omluvené pracovní volno, jednak nárok na náhradu mzdy za dobu čerpání dovolené. Předmětem porovnání výhodnosti dotčených úprav potom musejí být oba tyto aspekty. Rozhodujícím kritériem bude však vždy posouzení výhodnosti z hlediska dotčeného zaměstnance.

9. NAŘÍZENÍ ŘÍM II Z PRACOVNĚPRÁVNÍ PERSPEKTIVY

9.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA

Nařízení Řím II, **unifikující kolizní normy pro občanskoprávní a obchodněprávní mimosmluvní závazkové vztahy**, představuje přirozený doplněk nařízení Brusel I (jakožto procesní úpravy) a nařízení Řím I (jakožto úpravy kolizní, nicméně omezující se pouze na oblast smluvních závazkových vztahů).

Návrh nařízení obsahuje **kolizní normy dvojího druhu**, a to pro civilní delikty a závazkové vztahy kvazideliktů (jednání bez příkazu, bezdůvodné obohacení, předšmluvní odpovědnost).

Z perspektivy pracovního práva nařízení Řím II není tak zásadním instrumentem jako výše uvedené komplementární úpravy nařízení Brusel I a Řím I, nedá se očekávat, že by mohl být tak frekventovaně využíván. Na straně druhé jej však není možné opomenout, neboť jeho součástí je mj. **ustanovení obsahující kolizní úpravu protestních akcí v kolektivním vyjednávání**. Což je v současné době patrně také jediná komplexnější regulace týkající se kolektivního pracovního práva v rámci evropského mezinárodního práva soukromého.²¹⁸

9.2 OBLAST PŮSOBNOSTI

Pokud jde o **časovou působnost**, nařízení Řím II se použije ode dne 11. ledna 2009, a to pro skutečnosti, jež vedou ke vzniku škody, ke kterým dojde po vstupu tohoto nařízení v platnost. (Náhrada škody, k níž došlo v důsledku skutečností nastalých před uvedeným datem, bude tedy i nadále řešena podle příslušných ustanovení ZMPS.)

Ve vztahu k **prostorově personální působnosti** je třeba předně uvést, že nařízení Řím II se účastní všechny členské státy EU, s tradiční výjimkou Dánska. I nařízení Řím II (podobně jako Řím I) pracuje s principem univerzality: teritoriální dosah tohoto nařízení tedy neomezuje právo, které je na základě jeho pravidel určeno; toto právo se použije bez ohledu na to, zda je právem některého

²¹⁸ Dílčí úpravy některých otázek lze nalézt i v jiných instrumentech jako je např. Směrnice o zřízení ERZ.

z členských států či nikoliv. Také s požadavkem existence mezinárodního prvku se nařízení Řím II vypořádává obdobně: nařízení sice stanoví (čl. 1 odst. 1), že se aplikuje v případě kolize právních řádů, současně ovšem explicitně upravuje mimosmluvní závazkové vztahy, u nichž všechny prvky směřují k témuž právnímu řádu a kde jediný mezinárodní prvek představuje volba cizího práva – tzv. *single-country contracts* (čl. 14 odst. 2).²¹⁹

Věcná působnost nařízení je řešena (opět tradičně) kombinací pozitivního vymezení aplikace, v kombinaci s dvojitým vymezením negativním (srov. čl. 1). Nařízení Řím II je přitom koncipováno tak, že se vztahuje na **mimosmluvní závazkové vztahy občanského a obchodního práva v případě kolize právních řádů**. Pokud jde o pojem „mimosmluvní závazkový vztah“, nařízení již v preambuli zdůrazňuje potřebu autonomního výkladu tohoto pojmu s tím, že daný pojem má zahrnovat i vztahy vyplývající z objektivní odpovědnosti. Čl. 2 nařízení Řím II následně upřesňuje, že pro účely nařízení zahrnuje škoda jakékoli následky civilního deliktu, bezdůvodného obohacení, jednatelství bez příkazu nebo předmluvního jednání a nařízení se vztahuje i na mimosmluvní závazkové vztahy, které pravděpodobně vzniknou.

Pokud jde o **negativní vymezení**, zahrnuje věci daňové, celní a správní, jakož i odpovědnost státu za jednání a opomenutí při výkonu státní moci. Na tyto otázky se tedy působnost nařízení Řím II nevztahuje.

V rámci **druhého negativního výčtu** se z působnosti nařízení Řím II vyjímá okruh specifických mimosmluvních závazkových vztahů. Tento výčet je naopak pojat jako taxativní a zahrnuje např. mimosmluvní závazkové vztahy, které vyplývají z rodinných a obdobných vztahů, včetně vyživovací povinnosti, mimosmluvní závazkové vztahy, které vyplývají z práva obchodních společností a jiných zapsaných nebo nezapsaných právnických osob a týkají se např. vnitřního uspořádání nebo rušení obchodních společností, osobní odpovědnosti statutárních orgánů a společníků za závazky společnosti či mimosmluvní závazkové vztahy, které vznikají z narušení soukromí a osobnostních práv včetně pomluvy.

²¹⁹ Zvolené řešení rovněž odpovídá korespondující „smluvní“ regulaci nařízení Řím I – v příslušných „domácích“ situacích nelze odvrátit aplikaci kogentních ustanovení jinak rozhodného práva.

9.3 SYSTEMATIKA

9.3.1 Civilní delikty

Pokud se jedná o první kategorii kolizních norem upravených nařízením Řím II, tj. kolizních norem určených pro regulaci civilních deliktů, **obecnou strukturu hraničních určovatелů** pro navázání rozhodného práva lze (velmi zjednodušeně) charakterizovat následovně:

V první řadě je možné provést **volbu** rozhodného práva. Tato volba musí být výslovně vyjádřena nebo musí s dostatečnou určitostí vyplývat z okolností případu a nesmí jí být dotčena práva třetích osob.²²⁰ Dalším významným limitem je časové omezení: k volbě práva je obecně možné přikročit až poté, co došlo ke skutečnosti, jež vedla ke vzniku škody. Sjednat rozhodné právo předem je možné pouze tehdy, pokud účastníci jednají v rámci své podnikatelské činnosti.²²¹ Platí však i některá další omezení (srov. čl. 14 odst. 2 a 3, resp. 16 nařízení Řím II).

Pokud k volbě práva mezi účastníky nedojde (popř. je-li takováto volba neplatná s ohledem na konflikt s výše nastíněnými pravidly), 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*), a to bez ohledu na to, ve které zemi došlo ke skutečnosti, jež vedla ke vzniku škody, a bez ohledu na to, ve které zemi nebo ve kterých zemích se projeví nepřímé následky této skutečnosti.

Z uvedeného základního pravidla jsou ovšem připuštěny **dvě výjimky** s tím, že obě sledují tentýž účel – navázání právního řádu, se kterým řešená situace vykazuje nejužší spojení. Základní pravidlo se neuplatní v situaci, kdy mají osoba, vůči které je vznášen nárok na náhradu škody, a poškozený **bydliště ve stejné zemi** (potom se použije právo této země). Druhou výjimku představuje možná aplikace **únikové doložky**, a to za situace, kdy ze všech okolností případu vyplývá, že je řešený delikt zjevně úžeji spojen s jinou zemí. Zjevně užší vztah k jiné zemi by mohl být založen

²²⁰ Toto omezení může být relevantní např. z hlediska pojišťoven, neboť brání tomu, aby byly (jako třetí osoby) poškozeny ujednáním škůdce a poškozeného o volbě práva, které je z jejich pohledu nevyhovující.

²²¹ Cílem tohoto omezení je zajistit ochranu nepodnikatelským subjektům (které se často ocitají v pozici slabší smluvní strany) tím, že volbu práva je možné uskutečnit teprve za situace, kdy by tyto subjekty měly mít přesnější představu o tom, jaké konsekvence může volba práva pro řešení vzniklé škody obnášet.

zejména na již existujícím vztahu mezi stranami, jakým může být například smlouva, která s daným civilním deliktem úzce souvisí.

Od výše uvedené systematiky je nicméně nutné se oprostit v určitých specifických situacích, resp. při řešení určitých specifických škod (čl. 5 až 9 nařízení Řím II). Nařízení Řím II takovouto **zvláštní úpravu** předjímá pro **odpovědnost za škodu způsobenou vadou výrobku, nekalou soutěž a jednání omezující volnou hospodářskou soutěž, škodu na životním prostředí, porušení práv duševního vlastnictví, jakož i pro škody vzniklé v důsledku protestních akcí v kolektivním vyjednávání** (poslední uvedená oblast je pro svoje pracovněprávní konotace pochopitelně předmětem detailního výkladu – srov. bod 9.4).

I ve výše uvedených zvláštních případech je sice primárním kolizním kriteriem volba práva – ta se však uplatní s důslednějšími omezeními.²²² Rovněž pro uplatnění základního pravidla pro určení rozhodného práva dle čl. 4 nařízení Řím II je prostor pouze tam, kde speciální ustanovení dle čl. 5 až 9 nařízení Řím II nestanoví něco jiného.

Z výše nastíněné systematiky je zřejmé, že **z pracovněprávního pohledu** je v rámci sekce civilních deliktů významné kolizní ustanovení týkající se protestních akcí v kolektivním vyjednávání ve smyslu čl. 9 nařízení Řím II. Teoreticky lze zvažovat i aplikaci základního pravidla, a to pro oblast jiných mimosmluvních závazkových vztahů s tím, že by z této oblasti však musely být zpravidla vyňaty otázky individuálního pracovního práva (týkající se odpovědnosti za škodu, resp. náhrady škody, jakož i jiných aspektů spadajících do působnosti nařízení Řím II dle čl. 15 tohoto nařízení), neboť tyto by se měly řídit podle pravidel stanovených v nařízení Řím I (srov. čl. 12 odst. 1 písm. c) nařízení Řím I a bod 7.5.1 výše). 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. následnou zpronevěrou).²²³ V takovém případě se jeví jako příhodné navázání rozhodného práva v souladu s ustanovením čl. 4 odst. 3 nařízení Řím II; hranice mezi působností nařízení Řím I a jeho „deliktního protipólu“ nařízení Řím II však může být v určitých

²²² Možnost zvolit si rozhodné právo je výslovně vyloučena pro mimosmluvní závazkové vztahy v oblasti nekalé soutěže, jednání omezující volnou hospodářskou soutěž a v oblasti duševního vlastnictví (viz čl. 6 odst. 4 a čl. 8 odst. 3 nařízení Řím II).

²²³ Srov. *Bogdan Introduction*, s. 148.

případech velmi tenká.²²⁴ Jinak se předmětné základní pravidlo uplatní zejména pro oblast kolektivního pracovního práva, v praxi by se mohlo jednat např. o mimosmluvní závazky, které vzniknou v souvislosti s činností evropské rady zaměstnanců.

9.3.2 Bezdůvodné obohacení, jednatelství bez příkazu a předšmluvní odpovědnost

Jak je uvedeno výše, nařízení Řím II **obsahuje i kolizní normy pro „jiné“ mimosmluvní závazkové vztahy**, které nařízení Řím II systematicky řadí mimo oblast civilních deliktů a které vznikají z bezdůvodného obohacení, jednatelství bez příkazu a předšmluvní odpovědnosti.

Konstrukce všech těchto ustanovení vychází v zásadě z totožných principů: kaskádní systém hraničních určovatелů vychází (i) z možného akcesorického navázání na již existující vztah, kterým může být vztah ze smlouvy nebo z civilního deliktu, resp. na smlouvu, ke které předšmluvní jednání směřovalo, (ii) následuje kolizní kritérium společného bydliště stran a dále (iii) místo, kde předmětná právní skutečnost (bezdůvodné obohacení, jednatelství bez příkazu, škoda vzniklá z předšmluvního jednání) nastala.²²⁵ Kaskádu potom uzavírá (iv) úniková doložka.²²⁶ Ani v těchto vztazích však není vyloučena volba práva, která, je-li učiněna platně, funguje jako primární hraniční určovatel.

Z hlediska pracovního práva výše uvedená ustanovení týkající se **bezdůvodného obohacení a jednatelství bez příkazu** patrně nebudou mít valný význam, a to právě s ohledem na kolizní kritérium ad (i), resp. s ohledem na skutečnost, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem bude vždy nutně existovat pracovní poměr, tj. smluvní vztah, jehož právní režim (stanovený podle pravidel nařízení Řím I) bude určující i pro příslušný související mimosmluvní závazkový vztah. V konkrétním případě se mohou kolizní pravidla uvedená v nařízení Řím I uplatnit i přímo z titulu působnosti tohoto instrumentu, jak je definován v čl. 12 nařízení Řím I (s ohledem na demonstrativní výčet aspektů v tomto ustanovení, jakož i s přihlédnutím ke zjevné kompaktnosti práv a povinností vyplývajících

²²⁴ Naopak pokud půjde např. o vznik škody v důsledku porušení konkurenční doložky, kterou zaměstnanec uzavřel těsně po skončení pracovního poměru, není zcela jednoznačné, která kolizní úprava je směrodatná. S ohledem na formulaci únikové doložky ve smyslu čl. 4 odst. 3 nařízení Řím II by však obě úpravy zřejmě vedly k totožnému výsledku, tj. k právu rozhodnému pro daný pracovní poměr.

²²⁵ Lehkou odchylku vykazuje pouze úprava předšmluvní odpovědnosti, kde má kolizní kritérium místa vzniku škody přednost před kritériem společného bydliště.

²²⁶ Srov. *Pauknerová EMPS*, s. 295, marg. č. 588.

z pracovního poměru se domnívám, že spíše druhý přístup, tj. aplikace nařízení Řím I, bude pravidlem).²²⁷

Z perspektivy pracovního práva tak bude mít zřejmě větší význam pouze **kolizní ustanovení týkající se předmluvní odpovědnosti**. Ani aplikace tohoto ustanovení nebude zřejmě příliš frekventovaná, nicméně vznik škody způsobené v důsledku porušení povinnosti podat pravdivé informace, selhání jednání o uzavření smlouvy, resp. jiného jednání, které předchází vzniku smlouvy,²²⁸ nelze v souvislosti s uzavíráním pracovní smlouvy principiálně vyloučit. Mohlo by se např. jednat o situace, kdy uchazeč o zaměstnání v rámci náročnějšího výběrového řízení nepodal (potenciálnímu) zaměstnavateli pravdivé informace o své kvalifikaci (pokud v důsledku takového jednání vznikne škoda). Dané pravidlo by se teoreticky dalo aplikovat i na škodu vzniklou v důsledku diskriminačního jednání (potenciálního) zaměstnavatele vedoucího k vyloučení zaměstnance z výběrového řízení.²²⁹

9.4 KOLIZNÍ ÚPRAVA PROTESTNÍ AKCE V KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ

Nařízení Řím II význam pojmu „**protestní akce v kolektivním vyjednávání**“ nijak nedefinuje, odst. 27 preambule tohoto nařízení pouze příkladně uvádí, že se může jednat např. o stávkou nebo výluku, v ostatním přenechává vymezení daného pojmu vnitrostátním předpisům každého členského státu.

Z hlediska úpravy v českých pracovněprávních předpisech lze kolektivní vyjednávání charakterizovat jako jednu z metod vzájemné komunikace mezi zaměstnavateli a příslušnou odborovou organizací při řešení mzdových nebo platových práv a ostatních práv v pracovněprávních vztazích. Základním cílem kolektivního vyjednávání je uzavření kolektivní smlouvy s tím, že příslušný postup je upraven v zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. Tato úprava řeší zejména uzavírání kolektivní smlouvy, metody řešení sporů mezi účastníky, jakož i postup při stávkách a výlukách, které jsou vnímány jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní

²²⁷ Srov. obdobně *Hess Pfeiffer Schosser Report*, s. 152.

²²⁸ Srov. ustanovení odst. 30 preambule nařízení Řím II.

²²⁹ V praxi se takový případ již vyskytl, příslušný irský soud přitom svoji příslušnost stanovil podle ustanovení čl. 18 nařízení Brusel I (srov. *Hess Pfeiffer Schosser Report*, s. 151).

smlouvy a naplňují tak (z perspektivy českého práva) pojem protestní akce, jak ji vnímá nařízení Řím II. **Stávkou** se přitom rozumí částečné nebo úplné přerušování práce zaměstnanci. Může mít i podobu solidární stávky, kterou se rozumí stávka na podporu požadavků zaměstnanců stávkujících ve sporu o uzavření jiné stávky. **Výluka** je instrumentem zachovávajícím v kolektivním vyjednávání potřebnou rovnováhu, když umožňuje zaměstnavateli, aby částečně nebo úplně zastavil práci.²³⁰ Zákon upřesňuje podmínky zahájení, průběhu i ukončení stávky, resp. výluky a upravuje případy nezákonnosti těchto protestních akcí. Cílem dotčené úpravy je pochopitelně určitá regulace celého procesu při zajištění nezbytné míry ochrany obou zúčastněných stran.

Z perspektivy nařízení Řím II jsou pochopitelně relevantní ty protestní akce, které vykazují **mezinárodní prvek**. Tento prvek může mít řadu podob: např. pracovní poměry stávkujících zaměstnanců a zaměstnanců, za jejichž zájmy se stávkuje, mohou podléhat více právním řádům, místo konání solidární stávky a místo, kde škoda vznikla, se mohou nacházet ve dvou různých státech, do stávky může být zapojena odborová organizace s mezinárodní působností, popř. se stávky v určitém státě účastní vyslaní zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se řídí jiným právním řádem.²³¹

Přítomnost, resp. nepřítomnost mezinárodního prvku v rámci určité protestní akce lze demonstrovat na skutkovém základu případu *Laval*, ve kterém se Soudní dvůr zabýval právem na stávku v kontextu volného pohybu služeb.²³² V řešeném případě lotyšská stavební společnost Laval vyslala do Švédska své zaměstnance, aby tam pracovali na stavební zakázce. Společnost Laval přitom ve vztahu ke svým zaměstnancům neaplikovala podmínky, které pro pracovníky daného odvětví stanovila kolektivní smlouva pro oblast stavebnictví (která však nebyla, stejně jako jiné kolektivní smlouvy ve Švédsku, všeobecně závazná, tj. neplatila automaticky pro všechny podnikatele daného odvětví), a to ani na nátlak švédské odborové organizace, která tuto smlouvu uzavřela. V reakci na toto odmítnutí ze strany společnosti Laval zahájila švédská odborová organizace stávku (blokádu) a zorganizovala řadu bojkotů, v důsledku které společnost Laval zcela znemožnila na území Švédska provádět své činnosti. Společnost Laval se následně obrátila na soud se žalobou na náhradu škody proti švédské

²³⁰ Pokud se jedná o pracovní právní nároky účastníků stávky, v době účasti na stávce zaměstnanci nepřísluší mzda ani náhrada mzdy, účast na stávce se posuzuje jako omluvená nepřítomnost v zaměstnání. Výluka se kvalifikuje jako překážka na straně zaměstnavatele, po dobu výluky zaměstnanci přísluší náhrada mzdy pouze ve výši poloviny průměrného výdělku. Výše uvedené platí samozřejmě pouze tehdy, pokud se nejedná o nezákonnou stávku či výluku.

²³¹ Srov. v podrobnostech *Dorssemont Hoek Rome II Part I*, s. 59 a násl.

²³² Rozhodnutí Soudního dvora ve věci *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadarbetsföretagsförbundet et al.*, C-341/05, SbSD 2007, I-11767.

odborové organizaci, kterou odůvodnila zejména tím, že stávka nebyla v souladu se Směrnicí o vysílání pracovníků a principem volného pohybu služeb (a Soudní dvůr nárok společnosti Laval uznal). S ohledem na kolizní úpravu nařízení Řím II je však důležité zdůraznit, že v řešené konstelaci v rámci dané protestní akce mezinárodní prvek dán nebyl (švédská odborová organizace protestovala proti sociálnímu dumpingu v zájmu zaměstnanců, kteří pracovali na území Švédska; skutečnost, že se jejich pracovní poměr řídil lotyšským právem, zde patrně nebude představovat dostatečně významný mezinárodní element, byť lze s tímto názorem polemizovat). Dle ustanovení čl. 9 nařízení Řím II by však právem rozhodným pro příslušný nárok na náhradu škody proti švédské odborové organizaci bylo každopádně právo švédské (relevance místa konání protestní akce by byla dána i s ohledem na fakt, že škůdce a poškozený neměli obvyklé bydliště ve stejné zemi). O jinou situaci by se však jednalo (a mezinárodní prvek by nepochybně dán byl), pokud by daná akce měla charakter solidární stávky ve prospěch zaměstnanců činných v Lotyšsku.²³³

Ambice, které má ve vztahu k regulaci předmětných protestních akcí nařízení Řím II, jsou obdobné jako v případě české vnitrostátní úpravy: odst. 27 preambule nařízení proklamuje, že cílem zvláštní úpravy příslušných protestních akcí je zajistit náležitou ochranu práv a povinností zaměstnanců a zaměstnavatelů. **Kolizní úprava** tento cíl sleduje tím, že stanoví, že rozhodným právem, pokud jde o odpovědnost osoby v postavení zaměstnance nebo zaměstnavatele nebo organizací zastupujících jejich profesní zájmy za škody způsobené trvajícím nebo uskutečněnou protestní akcí v kolektivním vyjednávání, je právo země, ve které akce byla nebo má být uskutečněna. Tím ovšem není dotčeno obecné pravidlo, že pokud má osoba, vůči které je vznášen nárok na náhradu škody, a poškozený v okamžiku vzniku škody bydliště ve stejné zemi (odlišné od země, ve které se koná příslušná protestní akce), použije se právo této země.

Pro účely nařízení Řím II se za obvyklé bydliště v případě společností a jiných zapsaných nebo nezapsaných právnických osob považuje místo jejich ústřední správy. Dojde-li ke skutečnosti, jež vedla ke vzniku škody, nebo vznikne-li škoda v důsledku jednání pobočky, zastoupení nebo jiné provozovny, považuje se za obvyklé bydliště místo, ve kterém se příslušná organizační složka nachází.

Uvedená regulace tedy vychází z **koncepce**, že optimální ochrana účastníků protestní akce bude zajištěna, pokud se na jejich případnou odpovědnost uplatní právní předpisy platné v místě, se

²³³ Srov. v podrobnostech *Dorssemont Hoek Rome II Part I*, s. 61 a násl. ve spojení s *Dorssemont Hoek Rome II Part II*, s. 107 a násl.

kterým tito účastníci podle všeho vykazují nejužší kontakt, a s jejichž obsahem by tak měli být nejlépe seznámeni. Pokud by tedy v konkrétním případě bylo rozhodným právním řádem právo české, aplikovaly by se na otázky vymezené v čl. 15 nařízení Řím II ustanovení ObčZ, popř. ZP.

Pod působnost rozhodného práva (srov. čl. 15 nařízení Řím II) jsou zahrnuty zejména aspekty jako je základ a rozsah odpovědnosti, včetně určení osob, které mohou nést odpovědnost za své jednání, důvody pro vyloučení odpovědnosti, omezení odpovědnosti a vyloučení odpovědnosti, odpovědnost za jednání jiné osoby, způsob zániku závazku a pravidla o promlčení a prekluzi, včetně pravidel o počátku, přerušení a stavení běhu promlčecích lhůt apod.

Určité komplikace s určením rozhodného práva by nicméně mohly z dané regulace vyplynout v případech nadnárodních protestních akcí, např. stávky pilotů letecké společnosti probíhající v několika různých státech, kdy nebude možné navazovat na jediný právní řád; v takovém případě bude patrně přijatelným řešením stanovení určitého těžiště protestních akcí.²³⁴ Východiskem pro určení takového těžiště by potom mohlo být zejména porovnání míry angažovanosti odborových organizací v jednotlivých členských státech za účelem identifikace určitého ústředí, odkud jsou relevantní protestní akce organizovány, popř. i rozsah protestních akcí v jednotlivých státech.

Nařízení Řím II²³⁵ v kontextu řešené úpravy také stanoví, že příslušným zvláštním pravidlem pro určení rozhodného práva nemají být dotčeny **podmínky týkající se uskutečnění takové akce** v souladu s vnitrostátním právem a není jím ani dotčeno právní postavení odborů nebo organizací zastupujících zaměstnance, jak je upravuje právo členských států. Tento záměr se odráží ve vymezení působnosti nařízení Řím II, která pojímá pouze otázky dotýkající se odpovědnostních vztahů (viz výše). Právem určeným na základě nařízení Řím II tak např. nebude dotčena vnitrostátní regulace týkající se kompetencí odborových organizací či pravidel pro postup v protestní akci anebo kvalifikace nezákonnosti dané akce.

Aplikace rozhodného práva stanoveného na základě výše uvedených pravidel, může být ovlivněna **použitím imperativních norem legis fori**. Nařízení Řím II se v čl. 16 k použití imperativních norem země soudu vymezuje tak, že jejich použití nemůže být vyloučeno, a to bez ohledu na právo,

²³⁴ *Pauknerová EMPS*, s. 292, marg. č. 582, s odkazem tam uvedeným.

²³⁵ Srov. odst. 28 preambule nařízení Řím II.

keré by se na daný mimosmluvní závazkový vztah jinak použilo. S tímto ustanovením úzce souvisí i úprava čl. 17, který stanoví, že při posuzování chování osoby, vůči níž je vznášen nárok na náhradu škody, je třeba přihlédnout, jako ke skutkové otázce a v náležitém rozsahu, k pravidlům bezpečnosti a chování platným v místě a v okamžiku, kdy došlo ke skutečnosti, která vedla ke vzniku odpovědnosti. Tato pravidla budou zřejmě pravidelně představovat určitou výseč norem imperativních. S ohledem na skutečnost, že mezi takové normy patří i pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jiné pracovněprávní předpisy, může existence těchto pravidel mít významné implikace ve vztahu k posuzování odpovědnosti v souvislosti s protestními akcemi v kolektivním vyjednávání.

10. DALŠÍ RELEVANTNÍ ÚPRAVY

10.1 OBECNÉ SHRUTÍ

Pokud je cílem této práce komplexní pohled na pracovněprávní aspekty úpravy mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU není možné upustit od nástinu některých dalších úprav, které se sice řešené oblasti **nedotýkají explicitně**, nicméně buď s ní úzce souvisejí, anebo mají jiné relevantní implikace.

V daném kontextu přicházejí v první řadě do úvahy **procesní instrumenty** komplementární s nařízením Brusel I, které lze využít při uplatňování různých soukromoprávních nároků v rámci EU. S ohledem na skutečnost, že tyto úpravy zpravidla nabízejí určitou zjednodušenou či efektivnější variantu (oproti úpravě obsažené v nařízení Brusel I), jak při uplatňování daného nároku postupovat, nabízí se samozřejmě otázka, zda lze uvažovat využití těchto instrumentů i v rámci pracovněprávních sporů. Jak je předestřeno dále, tyto možnosti jsou nad očekávání limitované.

Nadto se jeví jako příhodné alespoň letmo prozkoumat i **jiné, dosud neuvedené předpisy v rámci evropského pracovního práva**, a to z pohledu možných implikací do oblasti mezinárodního práva soukromého.

Všechny relevantní úpravy budou nicméně **adresovány velmi schematicky**; ambicí této kapitoly není jejich vyčerpávající komentář, ale spíše upozornit na jejich existenci a možné implikace z toho vyplývající.

10.2 INSTRUMENTY KOMPLEMENTÁRNÍ S NAŘÍZENÍM BRUSEL I

V oblasti evropského mezinárodního práva soukromého, resp. procesního byla vedle klíčového instrumentu, nařízení Brusel I, kterému je věnována detailní pozornost v kapitole šesté, přijata **řada dalších procesních instrumentů**, jejichž cílem je usnadnit vymáhání nároků v rámci EU. Protože je věcná působnost těchto instrumentů srovnatelná s věcnou působností nařízení Brusel I,

logicky vyvstává otázka využitelnosti těchto úprav v pracovněprávních sporech. Ta je nicméně poměrně omezená.

Pokud se jedná o Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 805/2004, kterým se zavádí **evropský exekuční titul pro nesporné nároky**,²³⁶ je určujícím faktorem, že se předmětné nařízení vztahuje na rozhodnutí, soudní smíry a úřední listiny o nesporných nárocích. Z pohledu českého práva vymezeným parametrům odpovídají v zásadě jen platební rozkaz, rozsudek pro uznání a rozsudek pro zmeškání, což jsou však typy rozhodnutí, které se v pracovněprávních sporech objevují spíše sporadicky.

Co se týče Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 861/2007, kterým se zavádí **evropské řízení o drobných nárocích**, jeho použití v pracovních věcech je výslovně vyloučeno.²³⁷ Smyslem této výluky je nepochybně ochrana zaměstnance, pro kterého nemusí být nárok do výše 2.000 EUR, tj. cca 50.000 Kč (což je limit výše drobného nároku ve smyslu uvedeného nařízení), zcela bagatelní záležitostí.

O něco nadějnější vyhlídky stran uplatnění v pracovněprávních sporech o peněžité plnění by teoreticky mohlo mít Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1896/2006, kterým se zavádí **řízení o evropském platebním rozkazu**. Uvedené nařízení zavádí zvláštní fakultativní rozkazní řízení, jehož účelem je zefektivnit soudní řízení týkající se nesporných peněžních nároků v přeshraničních případech. Důležitým aspektem tohoto řízení je skutečnost, že pro jeho iniciaci postačí faktická nespornost uplatněného peněžního nároku, tj. že žalovaný nepodá proti vydanému evropskému platebnímu rozkazu odpor. 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.

²³⁶ V krátkosti lze shrnout, že předmětné nařízení usiluje o zjednodušení systému a uznání výkonu rozhodnutí nastaveného nařízením Brusel I, a to ve dvou základních směrech: zrušením *exequaturního* řízení a konceptem zamezujícím možnost napadení uznání rozhodnutí, které bylo v členském státě původu potvrzeno jako evropský exekuční titul.

²³⁷ Srov. čl. 2 odst. 2 písm. f) předmětného nařízení.

Zajímavou otázkou je možnost využití dalšího instrumentu – **směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/52/ES o některých aspektech mediace v občanských a obchodních věcech**, která byla do českého právního řádu implementována zák. č. 202/2012, o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). Směrnice totiž mediaci v pracovněprávních sporech *a priori* vylučuje, když stanoví, že by se tato směrnice neměla vztahovat na práva a povinnosti, o kterých strany nemohou podle rozhodného práva rozhodnout samy, a současně upřesňuje, že taková práva a povinnosti jsou zvláště časté mj. v pracovním právu. Implementace této směrnice do českého práva v podobě výše uvedeného zákona o mediaci však podobné omezení nepředpokládá, důvodová zpráva naopak s mediací v pracovněprávních sporech výslovně počítá. Rozbor tohoto rozporu a jeho možné implikace jsou však námětem na samostatné pojednání.

Pro úplnost lze dodat, že v i rámci unijních pracovněprávních sporů lze předpokládat využití Nařízení Rady (ES) č. 1206/2001, **o spolupráci soudů členských států při dokazování** v občanských nebo obchodních věcech, resp. 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 zaručují žádoucí efektivitu při dokazování a doručování v přeshraničních sporech mezi členskými státy EU.

10.3 OSTATNÍ INSTRUMENTY

Jisté implikace směrem k mezinárodnímu právu soukromému lze identifikovat i tehdy, oprostíme-li se od procesních úprav a zaměříme se čistě na **úpravu evropského pracovního práva**. Jak již bylo naznačeno v úvodu, tato úprava je velmi fragmentární a sestává se především ze směrnic harmonizujících konkrétní pracovněprávní instituty. Aspekty mezinárodního práva soukromého přitom byly systematicky uváženy v podstatě v pouze v jediném případě – při přípravě Směrnice o vysílání pracovníků (srov. kapitola 8). Jiné harmonizační úpravy svůj extraterritoriální dosah spíše ignorují, popř. jej reflektují značně nesystematicky, a zejména neposkytují vodítko, jak postupovat v situacích, kdy příslušná směrnice není součástí rozhodného práva, ať již v důsledku volby práva či uplatnění jiných kolizních kriterií.²³⁸

²³⁸ Srov. *Kuipers 2012*, s. 236 a násl.

Příkladem poměrně nedořešeného vztahu ke kolizní problematice je **Směrnice o převodu zaměstnanců**, jejíž oblast působnosti je vymezena tak, že se použije, pokud se podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, nachází na území některého členského státu, a to bez ohledu na právo, kterým se řídí pracovní poměr zaměstnanců. Kromě obtíží, které vyvolávají různé varianty implementace tohoto vymezení, je v případě předmětné směrnice hlavním problémem to, že nestanoví, podle jakého práva se má řídit zachování nároků dotčených zaměstnanců vyplývajících z jejich pracovního poměru. Je-li tak např. převáděn určitý provoz ze Švédska do Litvy a pro pracovní poměry zaměstnanců dotčených tímto převodem nebylo zvoleno rozhodné právo, rozhodné právo se v důsledku převodu změní, neboť se změní místo obvyklého výkonu práce jakožto relevantní hraniční určovatel. Pokud budou převedení švédští zaměstnanci následně namítat, že s ohledem na převod nebyla zachována úroveň jejich nároků na starobní důchod, není dle Směrnice o převodu zaměstnanců jasné, podle jakého práva takové námitky posuzovat. Tento problém navíc komplikuje ustanovení čl. 3 odst. 4 dotčené směrnice, podle kterého závisí na implementaci každého členského státu, zda mezi okruh nároků zaměstnanců, které nemají být převodem dotčeny, náleží i nároky zaměstnanců na různé typy důchodů. Přestože tato úprava evidentně sleduje ochranu prostřednictvím zachování nároků převáděných zaměstnanců, nedořešené kolizní aspekty jsou způsobilé vyvolat nežádoucí *forum shopping*.²³⁹

O něco šťastnější řešení bylo zvoleno např. ve **Směrnici o zřízení ERZ**. Ta se sice rovněž vyhýbá preciznímu vymezení obsahu působnosti s ohledem na možné kolize právních řádů, nicméně dílčí otázky řeší uspokojivým způsobem (srov. např. jednostrannou kolizní normu obsaženou v čl. 3 odst. 6 předmětné směrnice).

Předmětné ustanovení se týká stanovení rozhodného práva pro určení, zda je podnik „řídícím podnikem“ (neboť tento pojem má ve smyslu Směrnice o zřízení ERZ další konsekvence). Čl. 3 odst. 6 dané směrnice konkrétně stanoví, že pro určení, zda je podnik řídícím podnikem, je rozhodné právo členského státu, kterým se podnik řídí. Pokud právo, kterým se podnik řídí, není právem členského státu, použije se právo členského státu, na jehož území je umístěn zástupce podniku, nebo není-li určen, právo členského státu, na jehož území je umístěno ústřední vedení podniku skupiny, které zaměstnává nejvyšší počet zaměstnanců. (K ne zcela přesné implementaci této kolizní normy srov. ustanovení § 289 odst. 1 ZP.)

²³⁹ Srov. *Kuipers 2012*, s. 232 a násl.

Důslednější úpravu obsahuje i **Směrnice o ochraně zaměstnanců při insolvenční**. Ta v rámci řešení situace, kdy se v platební neschopnosti ocitne podnik provozující činnosti na území nejméně dvou členských států, stanoví, že institucí příslušnou pro úhradu nesplacených pohledávek zaměstnanců je instituce toho členského státu, na jehož území zaměstnanci pracují nebo obvykle pracují s tím, že rozsah práv zaměstnanců určuje právo, kterým se řídí příslušná záruční instituce.²⁴⁰

Specifické řešení, které je z pohledu mezinárodního práva soukromého rovněž zajímavé, je zvoleno v rámci **směrnic, jejichž účelem je zamezení různých forem diskriminace**. Součástí těchto směrnic jsou obdobně formulovaná ustanovení, která směřují k vyloučení aplikace takových ustanovení normativních předpisů, která kolidují se zásadou rovného zacházení.²⁴¹ Zásada rovného zacházení tak ve smyslu těchto směrnic představuje pro soudy členských států imperativ požadující její aplikaci bez ohledu na právo rozhodné pro řešený pracovní poměr, čímž uvedená zásada *de facto* získává status principu tvořícího veřejný pořádek.

Pro úzkou vazbu s pracovním právem nelze opomenout ani oblast **sociálního zabezpečení**. Předpisy o sociálním zabezpečení se uplatňují v jakémkoli pracovněprávním vztahu s mezinárodním prvkem s tím, že stěžejní úpravu v této oblasti (vedle příslušných vnitrostátních norem) představuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Uvedené nařízení obsahuje kolizní normy navazující na právo členského státu, resp. systém sociálního zabezpečení, jemuž dotčený (migrující) zaměstnanec podléhá (srov. čl. 11 a násl. nařízení).²⁴²

S ohledem na předchozí pojednání o kolizní úpravě individuální pracovní smlouvy dle čl. 8 nařízení Řím I je nutné zdůraznit, že tato úprava **předpisy o sociálním zabezpečení** nijak dotčena není. Oblast práva sociálního zabezpečení je zásadně ovládána principem teritoriálních účinků. Zásadně tak platí (s řadou výjimek) předpisy o sociálním zabezpečení státu místa obvyklého výkonu

²⁴⁰ Srov. implementaci v podobě zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, v platném znění.

²⁴¹ Např. Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (srov. čl. 14 (b)), nebo Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (srov. čl. 16 (b)).

²⁴² V podrobnostech např. *Eichenhofer, E.* Auslandsarbeit – Anknüpfung im Internationalen Arbeitsrecht und im Internationalen Sozialrecht. EuZA Bd. 5 (2012), s. 140 – 153.

práce. V případě, že fyzická osoba začne pracovat (nikoliv jen dočasně) v zahraničí, končí obvykle účinky původního sociálněprávního statusu. Předpisy o sociálním zabezpečení však na rozdíl od předpisů soukromého, resp. pracovního práva obvykle stanoví časovou hranici, podle níž se rozlišuje, zda jde o vyslání dočasné či nikoliv. Tato hranice vymezená předpisy o sociálním zabezpečení ale zásadně nemá vliv na posouzení a určení statusu individuálních pracovněprávních vztahů. Časové limity vyplývající z předpisů o sociálním zabezpečení zejména určují hranici, kdy existuje povinné pojištění zaměstnance na území určitého členského státu (obvykle tato hranice činí 24 měsíců).²⁴³

²⁴³ Srov. *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1256, marg. č. 8.155.

11. ČESKÁ VNITROSTÁTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

11.1 VÝZNAM ČESKÉ VNITROSTÁTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Význam české právní úpravy pracovněprávních vztahů s cizím prvkem v důsledku členství České republiky v EU, resp. s ohledem na relevantní instrumenty evropského mezinárodního práva soukromého samozřejmě poklesl. Kolizní úprava pracovního poměru založeného pracovní smlouvou obsažená v ZMPS byla nahrazena nejprve odpovídající kolizní úpravou Římské úmluvy a následně nařízením Řím I. Nicméně s ohledem na skutečnost, že časová působnost Římských instrumentů není vymezena retroaktivně, poměry z pracovních smluv uzavřených před 1. červencem 2006 (které v praxi nejsou nijak výjimečnou záležitostí) se budou řídit i nadále ustanoveními ZMPS.²⁴⁴

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

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

²⁴⁴ V určitém, dnes už patrně velmi omezeném rozsahu, bude nutné reflektovat i případnou kolizní úpravu či jinou specifickou úpravu obsaženou v mezinárodní smlouvě.

Analogicky by pak měl být posuzován i pracovní poměr, resp. neexistuje pádný důvod proč jej jako dlouhodobý poměr nekvalifikovat. Pokud však bude předmětem řešení pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou před 1. červencem 2006, může nastat velmi ošemetná situace. Takový poměr totiž nebude podléhat kolizní úpravě obsažené v Římských instrumentech, a to s ohledem na jejich časovou působnost. Přechodná ustanovení vyloučí aplikaci ZMPS (který kolizní úpravu pracovní smlouvy obsahuje) a vztah tedy bude muset být posuzován podle Nového ZMPS, který však tuto kolizní úpravu neobsahuje, neboť by byla právě s ohledem na Římské instrumenty redundantní. Postup, kdy by se na pracovní smlouvu, při neexistenci zvláštní úpravy, aplikovalo obecné kolizní pravidlo pro smlouvy dle § 87 Nového ZMPS, se pak zřejmě jeví jako jediné únosné řešení, přestože se na prvý pohled může jevit odvážně. Dle jmenovaného ustanovení by se pracovní smlouva řídila právem státu, s nímž smlouva nejúžeji souvisí, pokud smluvní strany (zaměstnanec a zaměstnavatel) ne zvolily rozhodné právo. Chybí zde pochopitelně protekce zaručená Římskými instrumenty, § 16 ZMPS ovšem také nepředpokládá jakékoli omezení volby práva. Navázání práva, s nímž pracovní smlouva nejúžeji souvisí, ve valné většině případů povede k aplikaci stejných kolizních kritérií, s jakými pracují Římské instrumenty. K tomu by se zřejmě měla aplikovat ta ustanovení ZP, která představují implementaci předpisů práva EU a měla by se uplatnit bez ohledu na rozhodné právo. Alternativu by patrně mohla představovat pouze negace předmětného přechodného ustanovení; tato varianta by potom vedla ke standardní aplikaci ZMPS, což však zjevně nekoresponduje se záměry zákonodárce a takový postup by navíc v konečném důsledku vedl i k nižší míře ochrany zaměstnance.

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

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

11.2 ZMPS

Výchozí kolizní pravidlo pro pracovní poměry založené pracovní smlouvou obsahuje § 16 odst. 1 ZMPS. Tyto pracovní poměry se řídí – pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném – právem místa, kde zaměstnanec²⁴⁵ vykonává práci. Základním hraničním určovatelem je tak **volba práva** a teprve pokud v daném případě není (platně) učiněna, nastupuje hraniční určovatel místa výkonu práce (*lex loci laboris*). Ten se logicky neopouští ani u zaměstnanců, kteří mají bydliště ve státě, kde se práce vykonává, ačkoli sídlo zaměstnavatele je v jiném státě.

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

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

První se týká **pracovních poměrů založených jmenováním**, a to vzhledem k tomu, že kolizní ustanovení ZMPS výslovně upravuje pouze pracovní poměry založené pracovní smlouvou.²⁴⁶ Ze skutečnosti, že ZMPS tuto otázku neřeší, by bylo možné dospět k závěru, že pracovní poměr s mezinárodním prvkem založený jmenováním, by se vždy řídil ZP. Přijatelnějším závěrem je však výklad, že pokud by se budoucí účastníci pracovního poměru s mezinárodním prvkem rozhodli zvolit jiné než české právo, mohli by založit pracovní poměr pracovní smlouvou i v takovém případě, kdy to ZP nepřipouští (neboť předpokládá jmenování). Takto vzniklý pracovní poměr by se řídil režimem, který by si účastníci v souladu s § 16 odst. 1 ZMPS zvolili.

²⁴⁵ ZMPS používající zastaralou právní terminologii volí pro označení zaměstnance termín „pracovník“.

²⁴⁶ Což je v současné době ne zcela frekventovaný způsob vzniku pracovního poměru, který se *de facto* uplatňuje pouze u státních zaměstnanců (srov. § 33 odst. 3 ZP). V minulosti (před účinností ZP) byl však jeho význam značný, neboť se tímto způsobem zakládal pracovní poměr i u vedoucích zaměstnanců v podnikatelské (nestátní) sféře – srov. ustanovení § 27 odst. 4 Starého ZP.

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

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

Problematickým aspektem je i dikce § 16 odst. 1 ZMPS, která neobsahuje standardní odkaz na volbu práva, který obsahují jiná ustanovení ZMPS. Předmětné ustanovení uvádí **formulaci „pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném,“** což však nemusí znamenat totéž jako „pokud účastníci nezvolí rozhodné právo.“ Tato formulace tedy podněcuje spekulace, zda lze „dohodu o něčem jiném“ chápat jako volbu práva nebo zda se může jednat i o dohodu o určitých odchylkách od práva místa výkonu práce i místa práva zaměstnavatele, tedy jako partikulární volbu práva pro některé instituty.²⁴⁷ Takový výklad by mohl vést ke konstelaci, ve které by se pracovní poměr v důsledku volby řídil několika právními režimy. Přestože částečná volba práva ani v pracovněprávních vztazích *a priori* vyloučena není a k obdobnému výsledku („mixu právních rádu“) může koneckonců vést i protektivní regulace Římských instrumentů, nejedná se o postup, který by bylo možné doporučit.

Zajímavým problémem k diskuzi je konečně i **otázka, zda ZMPS stále umožňuje zcela neomezenou volbu práva**²⁴⁸, a to s ohledem na unijní předpisy přijaté na ochranu zaměstnanců, které byly implementovány

²⁴⁷ Srov. *Bělina ZP*, s. 18.

²⁴⁸ O zcela neomezenou volbu práva samozřejmě nepůjde nikdy – vždy tu bude minimálně korektiv veřejného pořádku ve smyslu ustanovení § 36 ZMPS, který zabrání aplikaci takového právního řádu, který by byl v rozporu se základními standardy českého pracovního práva (pak by bylo s ohledem na dikci daného ustanovení třeba odmítnout takový právní řád jako celek).

do příslušných ustanovení ZP (srov. § 363 ZP). Zde je, mj. i s ohledem na související rozhodnutí Nejvyššího soudu,²⁴⁹ vhodnější podpořit závěr, že i dnes lze, při aplikaci kolizní úpravy obsažené v ZMPS, za jediný limit aplikace zvoleného práva pokládat imperativní normy, popř. institut veřejného pořádku. Nicméně lze registrovat i odchylné názory, které lze také podpořit vhodnou argumentací.²⁵⁰

Vrátíme-li se ke kaskádě kolizních kritérií dle ustanovení § 16 odst. 1 ZMPS, je třeba dodat, že kolizní kritérium *lex loci laboris* se opouští a pracovní poměr se řídí „**právem sídla organizace**“, pokud jsou splněny dva předpoklady: (i) organizace (rozuměj zaměstnavatel), s nímž byl sjednán pracovní poměr, má sídlo v jiném státě, než v tom, ve kterém zaměstnanec vykonává práci, a zároveň platí, že (ii) zaměstnanec nemá bydliště ve státě, kde se práce vykonává (jak je uvedeno výše, v případě, že bydliště i místo výkonu práce jsou lokalizovány v témže státě, uplatní se kolizní kritérium *lex loci laboris*).

Zvláštní úpravu pro určitou kategorii zaměstnanců, a sice pro zaměstnance **dopravních podniků**, obsahuje ustanovení § 16 odst. 2 ZMPS. Stanoví, že pracovní poměry zaměstnanců dopravních podniků se řídí u dopravy železniční a silniční právem sídla podniku, u dopravy letecké a říční právem místa registrace (tzn. lodi nebo letadla) a u dopravy námořní právem místa, pod jehož vlajkou se doprava provozuje. Samozřejmě toto ustanovení je nutné číst v návaznosti na § 16 odst. 1 ZMPS a je proto i zde přípustná volba práva. Zvláštní úprava je odůvodněna tím, že místo výkonu práce u těchto zaměstnanců vzhledem k povaze jejich práce, která je vykonávána během krátkých časových úseků na území různých států, je jako kolizní kritérium nevhodné a nepoužitelné. Vzhledem k tomuto smyslu dané zvláštní úpravy je třeba toto ustanovení, které je nevhodně formulováno, vykládat restriktivně tak, že je nelze použít na všechny zaměstnance zaměstnavatelů podnikajících v oblasti transportu. Zejména je nelze aplikovat na místní zaměstnance, tj. zaměstnance, jejichž pracovní činnost nutnost pravidelného, opakovaného a frekventovaného přemísťování do různých lokalit neobnáší. Typicky půjde o administrativní zaměstnance různých kanceláří (např. leteckých společností), kteří bydlí na území státu, v němž se nachází jejich pracoviště. Pro jejich pracovní

²⁴⁹ Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8. prosince 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, popř. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 4534/2011; www.nsoudu.cz.

²⁵⁰ Srov. *Pauknerová EMPS*, s. 233, marg. č. 456.

poměry se použije, jestliže nedošlo k volbě práva, právo místa výkonu práce ve smyslu § 16 odst. 1 ZMPS.²⁵¹

11.3 NOVÝ ZMPS

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

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

Ustanovení § 88 Nového ZMPS se týká **prorogace pravomoci** (mezinárodní příslušnosti) jak českých soudů, tak soudů zahraničních a věnuje se specifikaci některých konsekvencí procesní regulace pracovněprávních sporů dle nařízení Brusel I, a to z pohledu českého civilního řízení. Jde o zvláštní ustanovení o pravomoci k obecnému ustanovení o pravomoci českých soudů v ustanovení § 6 Nového ZMPS, které omezuje možnost sjednání příslušnosti zahraničního soudu. Předmětné ustanovení konkrétně upřesňuje, že i přes možnost založení pravomoci českých soudů ve věcech pracovněprávních formou písemného ujednání stran, nelze takovým ujednáním měnit věcnou příslušnost českých soudů. Pokud by jinak byla dána pravomoc českých soudů, lze sjednat písemně příslušnost zahraničního soudu jen po vzniku sporu nebo jestliže ujednání umožňuje pouze zaměstnanci zahájit řízení u soudu jiného státu. Ustanovení § 86 odst. 2 Nového ZMPS (upravující případy, kdy český soud věc projedná navzdory sjednané příslušnosti zahraničního soudu) se přitom použije obdobně.²⁵²

Ustanovení § 89 Nového ZMPS potom stanoví **kolizní normu pro pracovní poměry vzniklé jinak než smlouvou**, protože je (z pohledu českého zákonodárce) nařízení Řím I nezahrnuje. Míněny jsou pravděpodobně pracovní poměry založené volbou či jmenováním. Takové pracovní poměry se

²⁵¹ Srov. *Kučera MPS 2004*, s. 338.

²⁵² Jedná se např. o situace, kdy účastníci shodně prohlásí, že na ujednání netrvají, nebo se zahraniční soud odmítl věci zabývat.

dle Nového ZMPS řídí právem státu, podle kterého byl pracovní poměr založen. Jiný způsob navázání by ostatně nedával smysl, protože by se mohlo jednat o právní řád, který vznik mimosmluvního pracovního poměru ani nepředpokládá. Je však otázkou, zda tato regulace není s ohledem na velmi široký věcný dosah čl. 8 nařízení Řím I (srov. bod 7.5.1) vůbec použitelný. Rovněž pracovněprávní vztahy založené jinými způsoby než pracovní smlouvou (např. volbou²⁵³ či jmenováním) logicky vyžadují, aby byl příslušný akt dotčeným zaměstnancem přijat. Opačný názor by potlačoval zásadu, že nikdo nemůže být nucen k tomu, aby vstoupil do soukromoprávního vztahu a rovněž by kolidoval se zákazem nucené práce, která je základním pracovněprávním standardem. Průnik vůle ve smyslu kontraktačního konsensu a tudíž „smlouvy“ lze tedy identifikovat v jakémkoli pracovněprávním vztahu. Skutečnost, že český zákonodárce vyčleňuje v hmotněprávní pracovněprávní úpravě kategorii „mimosmluvních“ pracovních poměrů, je tedy v podstatě fikcí. Praktické konsekvence tohoto nedostatku nejsou ale nijak zásadní, protože ke konfliktu úpravy Nového ZMPS s úpravou nařízení Řím I z důvodu přímého použití a přednostního účinku nařízení pravděpodobně dojít nemůže.²⁵⁴

²⁵³ Volba je navíc velmi často koncipována jako pouhý předpoklad sjednání pracovní smlouvy (srov. např. § 33 odst. 2 ZP).

²⁵⁴ Srov. *Bělohávek ŘÚ a ŘI*, s. 1224, marg. č. 8.23 a násl.

Část čtvrtá
ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ

ZÁVĚREČNÉ SHRnutí

Jak již bylo naznačeno v úvodu, volba předmětného tématu vyžadovala **specifické zpracování**, pro které je určující zejména snaha o nalezení vyváženého kompromisu mezi popisem obecných aspektů evropského mezinárodního práva soukromého, který by měl přispět ke komplexnímu vnímání úlohy pracovního práva v rámci tohoto systému, a mezi komentářem ke konkrétním instrumentům, ať již mají zřejmé pracovníprávní implikace, anebo lze nad takovými implikacemi pouze spekulovat.

V rámci **stručné rekapitulace** obsahu této disertační práce je třeba zdůraznit cílenou orientaci na oblast pracovního práva, která se tak promítla i do výběru a hloubky zpracování souvisejících obecných otázek. Tyto otázky zahrnovaly zejména vymezení základních pojmů, které práce v dalších částech používá, stručný nástin vývoje evropského mezinárodního práva soukromého, zamyšlení nad jeho významem, jakož i komentář k jednotlivým metodám úpravy tohoto oboru. V dalším byly stručně nastíněny základní aspekty vztahu mezi evropským mezinárodním právem soukromým a českou právní úpravou a rovněž byl podán obecný komentář k jednotlivým pramenům práva předmětného oboru. Zvláštní část se zaměřila na konkrétní právní úpravy, které byly vesměs nazírány optikou pracovního práva. Hlavní pozornost zde byla soustředěna na ustanovení, která řeší pracovníprávní otázky explicitně, nicméně tato ustanovení byla hodnocena vždy v kontextu celého příslušného instrumentu a byly zkoumány i případné pracovníprávní konotace, resp. využitelnost ustanovení, která mají obecný dosah. Tímto způsobem byly zpracovány obě základní kodifikace norem kolizních a norem mezinárodního práva procesního, tj. nařízení Řím I a Brusel I. S ohledem na časovou působnost a vývoj obou těchto úprav, byla provedena i komparace příslušných ustanovení současné právní úpravy a úpravy obsažené v subsidiárních úmluvách, které byly následně do podoby předmětných nařízení transformovány, tj. Římské úmluvy a Bruselské úmluvy. Vedle tohoto stručného historického exkursu byla však pozornost namířena i směrem do budoucna, a to v souvislosti s přijetím Rekodifikace nařízení Brusel I. Předmětem zájmu byla dále klíčová harmonizační úprava: Směrnice o vysílání pracovníků. V dalším výkladu se práce věnuje klíčové kolizní regulaci mimosmluvních závazkových vztahů, tj. nařízení Řím II, zejm. potom jeho ustanovením týkajícím se kolizní úpravy protestní akce v kolektivním vyjednávání. V předposlední kapitole se tato práce zabývá problémem, zda nad rámec výše uvedených úprav, které s pracovníprávní

problematikou vykazují vcelku zjevné sepětí, lze v rámci práva EU identifikovat i jiné úpravy mezinárodního práva soukromého s přesahem do oboru práva pracovního. Odpověď na tuto otázku je kladná, na příslušné instrumenty a jejich případné nedostatky (jedná se zejména o nedostatek kolizní úpravy v případě některých harmonizačních směrnic) je poukázáno. Závěrečná kapitola je potom věnována odpovídající české vnitrostátní úpravě, tj. relevantním aspektům ZMPS, resp. Nového ZMPS; zkoumána je pochopitelně i relevance těchto úprav ve vztahu k výše uvedeným úpravám unijního práva.

Na úplný závěr se logicky nabízí otázka, jaký **vývoj lze v oblasti úpravy mezinárodního práva soukromého v rámci práva EU očekávat**. Již mnohokrát bylo zdůrazněno i zdůvodněno, že perspektivy vývoje tohoto oboru jsou příznivé. Další připravované instrumenty se sice týkají zejména oblastí rodinného a dědického práva, nicméně tento fakt není nikterak znepokojující. Všechny klíčové kolizní i procesní otázky týkající se pracovněprávních vztahů jsou celkem uspokojivě pokryty stávající právní úpravou, a to zejména s ohledem na autonomní a velmi široký výklad pojmu individuální pracovní smlouva. Náměty *de lege ferenda* by však mohly zahrnovat např. nápravu výše zmíněné absence kolizní úpravy v některých harmonizačních směrnicích.

Úpravu pracovního práva v rámci evropského mezinárodního práva soukromého **lze však hodnotit nejen jako víceméně komplexní, ale i jako poměrně vyhovující po kvalitativní stránce**. Jisté dílčí nejasnosti ve výkladu některých ustanovení, lze evidentně překlenout prostřednictvím judikatury. Jak je však zmíněno výše, důkladnější revizi by měly být podrobeny ty harmonizační směrnice, které otázku střetu příslušných právních řádů řeší buď nedostatečně, popř. ji zcela opomíjejí.

Jediným (nicméně na druhou stranu naprosto zásadním) kontroverzním bodem je **koncept omezení volby práva v pracovněprávních vztazích** kogentními ustanoveními toho právního řádu, který by se uplatnil v případě absence volby rozhodného právního řádu. Je sice zjevné, že tento koncept sleduje naprosto legitimní účel: ochranu zaměstnance před příp. nepříznivými následky volby práva, kterou zaměstnanec jako slabší smluvní strana zpravidla nedokáže ovlivnit. Je rovněž zjevné, že problém je spíše na straně příslušných „lokálních“ právních řádů, nicméně rigidnost pracovního práva (min. v těch zásadních aspektech jako je např. úprava skončení pracovního

poměru) je imanentní většině právních řádů zemí v rámci EU. Konečným výsledkem tohoto konceptu je pak ovšem faktická devalvace volby rozhodného práva (pokud tato volba samozřejmě nesleduje „jinak rozhodný právní řád“, zpravidla tedy *lex loci laboris*). I přes jistou neuspokojivost tohoto řešení, lze však konstatovat, že v oblasti pracovního práva má své opodstatnění.

Další vývoj v pracovněprávní dimenzi evropského mezinárodního práva soukromého lze tedy v nejbližší době očekávat zejména **na poli judikatury**. Dosavadní rozhodnutí Soudního dvora lze přitom (až na drobné výjimky) hodnotit rovněž pozitivně v tom smyslu, že nabízejí konstruktivní výklad dotčených právních otázek, který koresponduje s cíli právní úpravy příslušných instrumentů.

S napětím lze zároveň očekávat i první **rozhodnutí Nejvyššího soudu**, která se budou vztahovat přímo k Římským instrumentům. Nejvyšší soud se prozatím k těmto úpravám vyjadřoval pouze velmi zběžně a konceptem omezené volby práva, jak je naznačen výše, se prozatím nezabýval. Je však velmi pravděpodobné, že svůj dosavadní liberální postoj ve vztahu k volbě práva opustí, neboť jako „kogentní“ ve smyslu Římských instrumentů vyhodnotí většinu ustanovení ZP. To je však na druhou stranu s ohledem na znění příslušných ustanovení Římských instrumentů i pojetí ZP zřejmě také jediným obhajitelným řešením.

S ohledem na velmi zdařilou **úpravu Nového ZMPS** a zejména skutečnost, že tato úprava ještě ani nenabyla účinnosti, je poněkud předčasné činit k příslušné právní úpravě jakékoli závěry z hlediska *de lege ferenda*. Určitou revizí by potenciálně mohlo projít kolizní ustanovení § 89 Nového ZMPS (které stanoví kolizní normu pro pracovní poměry vzniklé jinak než smlouvou), a to pokud jej český zákonodárce vyhodnotí s ohledem na judikaturu Soudního dvora jako nadbytečné. Osobně však takový vývoj nepředpokládám.

SEZNAM LITERATURY

A. KNIHY

	zkrácená citace
<i>Arndt, H.</i> Europarecht, Heidelberg: C. F. Müller, 2001	
<i>Bělina, M.</i> a kol. Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012	„ <i>Bělina ZP</i> “
<i>Bělina, M.</i> a kol. Pracovní právo. 3. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007	-
<i>Bělohlávek, A. J.</i> Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009	„ <i>Bělohlávek ŘÚ a ŘI</i> “
<i>Bělohlávek, A. J.</i> Mezinárodní právo soukromé evropských zemí. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2010	-
<i>Bogdan, M.</i> Concise Introduction to EU Private International Law. 2. vydání. Groningen: Europa Law Publishing, 2012	„ <i>Bogdan Introduction</i> “
<i>Bogdan M.; Maunsbach U.</i> EU Private International Law: An ECJ Casebook. Groningen: Europa Law Publishing, 2012	-
<i>Blanpain, R.</i> European Labour Law. 12. vydání. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010	„ <i>Blanpain ELL</i> “
<i>Bříza, P.</i> Volba práva a volba soudu v mezinárodním obchodě. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012	
<i>Gamillscheg, F.</i> Rules of public order in private international labour law [electronic resource]. Hague Academy Collected Courses Online, Recueil des cours. t. 181 (1983) p. 285 - 347	„ <i>Gamillscheg</i> “
<i>Ganzert, E. L.</i> Das internationale Arbeitsverhältnis im deutschen und französischen Kollisionsrecht. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang GmbH, 1992	-
<i>Grabitz, E. , Hilf, M.</i> Das Recht der EU, Kommentar, München: C. H. Beck , 2003	-
<i>Henssler, M., Braun A.</i> Arbeitsrecht in Europa. 2. vydání. Köln: Verlag Dr. Otto Schmidt KG, 2007	-
<i>von Hoffmann, B.</i> Internationales Privatrecht. 7. vydání. München: C. H. Beck, 2002	-
<i>Hůrka, P.</i> et al. Pracovní právo. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011	-

<i>Koch, H., Magnus U., Winkler von Mohrenfels, P.</i> IPR und Rechtsvergleichung. 2. vydání. München: Beck, 1996	-
<i>Kučera, Z.</i> Mezinárodní právo soukromé. 4. vydání. Brno: Doplněk, 1999	-
<i>Kučera, Z.</i> Mezinárodní právo soukromé. 6. vydání. Brno: Doplněk, 2004	„Kučera MPS 2004“
<i>Kučera, Z.</i> Mezinárodní právo soukromé. 7. opravené a doplněné vydání. Brno/Plzeň: Doplněk/Aleš Čeněk, 2008	„Kučera MPS“
<i>Kučera, Z., Pauknerová, M., Růžička, K. a kolektiv.</i> Právo mezinárodního obchodu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008	-
<i>Kuipers, J.-J.</i> EU Law and private international law: the interrelationship in contractual obligations. Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2012	„Kuipers 2012“
<i>Kroppholler, J.</i> Internationales Privatrecht, 5. vydání. Tübingen: Mohr Siebeck, 2004	-
<i>Magnus, U. Mankowski, P.</i> Brussels I Regulation. 2. vydání. Munich: sellier european law publishers GmbH, 2012	„Magnus Mankowski Brussels I“
<i>Mansel, H.</i> Systemwechsel im europäischen Kollisionsrecht, München: Beck, 2002	-
<i>Nielsen R.</i> European Labour Law, Copenhagen: DJØF Publishing, 2000	-
<i>Pauknerová, M.</i> Evropské mezinárodní právo soukromé. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008	„Pauknerová EMPS“
<i>Rozehnalová, N.; Týč, V.; Novotná, M.</i> Evropské mezinárodní právo soukromé, Brno: AUB Iuridica No. 206, Masarykova univerzita, 1998	-
<i>Stone, P.</i> EU Private International Law. Harmonization of Laws. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2006	-
Tichý, L., aj. Evropské právo, Praha: C. H. Beck, 1999	-
<i>Tichý, L.; Arnold, R.; Zemánek, J.; Král, R., Dumbrovský T.</i> Evropské právo. 4. vydání, Praha: C.H. Beck, 2011	-
<i>Tichý, L. a kol.</i> Dokumenty ke studiu evropského práva, 2. vydání, Praha: Linde, 2002	-
<i>Tomeš, I., Koldinská, K.</i> Sociální právo Evropské unie. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2003	-

B. ČLÁNKY/STUDIE/ZPRÁVY

	zkrácená citace
<i>Basedow, J.</i> Theorie der Rechtswahl oder Parteiautonomie als Grundlage des Internationalen Privatrechts. <i>RabelsZ</i> Bd. 75 (2011)	-
<i>Bříza, P.</i> Neomezená volba práva ve smlouvách mezinárodního obchodního styku podle Římské úmluvy a nového nařízení Řím I. <i>Právní zpravodaj</i> , 2009, č. 2	-
<i>Dorssemont, F., van Hoek, A.</i> Collective action in labour law conflicts under the Rome II Regulation (Part I). <i>European Labour Law Journal</i> , Volume 2 (2011), No. 1	„Dorssemont Rome II Part I“ Hoek
<i>Dorssemont, F., van Hoek, A.</i> Collective action in labour law conflicts under the Rome II Regulation (Part II). <i>European Labour Law Journal</i> , Volume 2 (2011), No. 2	„Dorssemont Rome II Part II“ Hoek
<i>Eichenhofer, E.</i> Auslandsarbeit – Anknüpfung im Internationalen Arbeitsrecht und im Internationalen Sozialrecht. <i>EuZA</i> Bd. 5 (2012)	-
<i>Evropská komise</i> , Green Paper on the conversion of the Rome Convention of 1980 on the law applicable to contractual obligations into a Community instrument and its modernisation; COM (2002) 654 final, 14. ledna 2003	„Zelená kniha“
<i>Ferrari, F.</i> From Rome to Rome via Brussels: Remarks on the Law Applicable to Contractual Obligations Absent a Choice by the Parties (Art. 4 of the Rome I Regulation). <i>RabelsZ</i> Bd. 73 (2009)	-
<i>Grušić, U.</i> Jurisdiction in employment matters under Brussels I: Reassessment. <i>International and Comparative Law Quarterly</i> , Volume 61 (2012)	„Grušić Brussels I“
<i>Guiliano, M., Lagarde, P.</i> Zpráva o Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy. <i>Úř. věst.</i> C 282, 31. října 1980	„Zpráva Lagarde“ Giuliano-
<i>Hess, B. Pfeiffer, T. Schosser, P.</i> Report on the Application of Regulation Brussels I in the Member States. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Study JLS/C4/2005/03, 2007	„Hess Pfeiffer Schosser Report“
<i>Jayme, E., Kohler Ch.</i> Europäisches Kollisionsrecht 2002 – Zur Wiederkehr des Internationalen Privatrecht. <i>IPRax</i> , 2002, č. 6	-
<i>Jenard, P.</i> Zpráva k úmluvě ze dne 27. září 1968 o soudní příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí ve věcech občanských a obchodních, <i>Úř. věst.</i> C 59, 5. března 1979	„Jenardova zpráva“
<i>Kadlecová, T.</i> Evropské mezinárodní právo soukromé, rigorózní práce. Praha: Právnická fakulta UK, 2005	-

- Kadlecová, T.* Kolizní úprava pracovněprávních vztahů. Práce a mzda, 2011, č. 11 -
- Kokott, J.* Die Auslegung der Entsenderichtlinie durch den EuGH in den Entscheidungen Laval und Rüffert in Scholz/Becker (ed.), Die Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf das Arbeitsrecht der Mitgliedstaaten, Baden-Baden: Nomos -
- Kučera, Z.* K rekodifikaci mezinárodního práva soukromého. In: Rekodifikace soukromého práva. AUC Iuridica, č. 1 - 2 -
- Maultzsch F.* Rechtswahl und ius cogens im Internationalen Schuldvertragsrecht. RabelsZ Bd. 75 (2011) -
- Pauknerová, M.* Evropské mezinárodní právo soukromé. Právní rozhledy, 2000, č. 9, příl. Evropské právo -
- Pauknerová, M.* Evropské právo a některé nové trendy v mezinárodním právu soukromém. Právník, 2009, č. 2 -
- Pauknerová, M.* Perspektivy mezinárodního práva soukromého a procesního v Evropské unii. Právník, 2005, č. 12 -
- Remien, O.* European Private International Law, the European Community and its Emerging Area of Freedom, Security and Justice. CMLR, 2001 -
- Rozehnalová, N.* Návrh zákona o mezinárodním právu soukromém – dopady do obchodní oblasti. Obchodněprávní revue, 2011, č. 10 -
- Sehnálek, D.* K otázce aplikační přednosti práva Evropské unie v poměru mezi nařízením Řím I a Vídeňskou úmluvou o mezinárodní koupi zboží. Časopis pro právní vědu a praxi, 2009, č. 4 -
- Štefko M.* Několik poznámek k doktríně At-Will Employment a její aplikaci v České republice. Práce a mzda, 2009, č. 11 -
- Štefko M.* Římská úmluva a připravované nařízení Řím I. Práce a mzda, 2008, č. 4 -
- Würdinger, M.* Das Prinzip der Einheit der Schuldrechtsverordnungen im Europäischen Internationalen Privat- und Verfahrensrecht (Eine methodologische Untersuchung der Konkordanz zwischen Brüssel I-VO, Rom I-VO und Rom II-VO. RabelsZ Bd. 75 (2011) -

C. WEBOVÉ STRÁNKY

<http://conflictoflaws.net/>
<http://curia.europa.eu/eclas/>
<http://ec.europa.eu/>
<http://eur-lex.europa.eu>
<http://www.epravo.cz/>
<http://www.hcch.net/>
<http://jinepravo.blogspot.cz/>