

OCHRANA ZAMĚŠTNANCE VE SVĚTLE MEZINÁRODNÍHO PRÁVA SOUKROMÉHO A PROCESNÍHO

Kateřina Remsová*

Abstrakt: České pracovní právo poskytuje zaměstnanci, který je považován za slabší smluvní stranu, zvýšenou právní ochranu za účelem vyrovnaní faktické nerovnosti vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nicméně v případě uzavírání přeshraničních pracovních smluv mohou nastat situace, za nichž by tato ochrana mohla být ztracena. Právo Evropské unie proto zaměstnanci jako straně ze sociálně-ekonomického pohledu slabší poskytuje ochranu prostřednictvím zvláštních, tzv. materializovaných kolizních norem, které vynucují aplikaci ochranných kogentních norem, a speciálních pravidel o příslušnosti, na jejichž základě může být ve prospěch zaměstnance přenesena soudní příslušnost a která omezují místa soudiště, v nichž může být zaměstnanec žalován. K ochraně zaměstnance rovněž slouží tzv. imperativní normy jako obecný institut upravený v článku 9 Nařízení Řím I. Právní úprava mezinárodní příslušnosti v oblasti individuálních pracovních smluv doznala významných změn přijetím Nařízení Brusel Ibis, které od 10. ledna 2015 nahradilo původní Nařízení Brusel I. Příspěvek reflektuje tyto změny a uvádí významné judikáty Soudního dvora Evropské unie v oblasti pracovněprávních sporů. Cílem předkládaného článku je analyzovat ochrannou funkci kolizních norem obsažených v Nařízení Řím I a speciálních pravidel o příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv upravených v Nařízení Brusel Ibis a vyhodnotit, nakolik jsou tyto instrumenty způsobilé zajistit ochranu zaměstnanci jako slabší straně.

Klíčová slova: imperativní normy, kolizní normy pro oblast individuálních pracovních smluv, Nařízení Brusel Ibis, Nařízení Řím I, ochrana zaměstnance, příslušnost ve věcech individuálních pracovních smluv

ÚVOD

V současné době dochází k dynamickému rozvoji evropského mezinárodního práva soukromého a procesního jako právní disciplíny způsobilé zajistit jednotný přístup k soudům a jednotné zacházení s právem. Následkem bouřlivého vývoje této právní oblasti se v současnosti většina zdrojů právní úpravy již nenachází v právu vnitrostátním, nýbrž evropském.

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 věcech¹ (dále Nařízení Brusel Ibis) obsahuje jednotná pravidla pro určení příslušnosti soudů a pro jednotné zacházení se soudními rozhodnutími členských států Evropské unie. Uvedeným nařízením bylo s cílem dále zjednodušit volný pohyb soudních rozhodnutí a posílit přístup ke spravedlnosti přepracováno Nařízení Rady (ES) č. 44/2001

* Mgr. Kateřina Remsová, Právnická fakulta Masarykovy univerzity. E-mail: 325618@mail.muni.cz. Příspěvek vznikl na Masarykově univerzitě v rámci projektu *Ochrana zaměstnance ve světle mezinárodního práva soukromého a procesního* číslo MUNI/A/1075/2015 podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum.

¹ 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. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1458723236261&uri=CELEX:32012R1215>>.

ze dne 22. prosince 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech² (dále Nařízení Brusel I), jehož předchůdcem byla Úmluva ze dne 27. září 1968 o soudní příslušnosti a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech³ (dále Bruselská úmluva).

Právní úprava mezinárodní příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv doznala přijetím Nařízení Brusel Ibis významných změn cílených zejména na narovnání ekonomicky slabší pozice zaměstnance, v nichž se odráží rovněž výklad provedený Soudním dvorem Evropské unie. Kontinuita interpretace pojmů obsažených v uvedených normách je ostatně předpokládána v Preambuli Nařízení Brusel Ibis.⁴ Judikatura Soudního dvora Evropské unie, kterou byla interpretována ustanovení Bruselské úmluvy a Nařízení Brusel I, je tak využitelná, i pokud jde o výklad Nařízení Brusel Ibis.

Sociálně a ekonomicky slabší pozici zaměstnance rovněž zohledňuje Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I)⁵ stanovením speciálních kolizních norem pro oblast individuálních pracovních smluv. Nařízení ode dne 17. prosince 2009 nahradilo Úmluvu o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřenou k podpisu v Římě dne 19. června 1980⁶ (dále Římská úmluva). Rovněž tyto normy sdílí judikaturu Soudního dvora.

Nařízení Řím I spolu s Nařízením Brusel Ibis tvoří propojenou soustavu norem použitelných pro spory ze závazkových vztahů podle občanského, obchodního i pracovního práva a v zájmu zlepšení předvídatelnosti výsledků sporů, jistoty ohledně rozhodného práva a volného pohybu soudních rozhodnutí sjednocují kolizní a procesní normy platné v členských státech Evropské unie.

Předkládaný článek je rozčleněn na část procesní, zabývající se právní úpravou příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv podle Nařízení Brusel Ibis, část kolizní, obsahující rozbor kolizních pravidel pro oblast individuálních pracovních smluv a imperativních norem upravených v Nařízení Řím I, a závěrečnou část, v níž je vyhodnoceno vzájemné působení uvedených instrumentů směrem k ochraně zaměstnance. Cílem článku je analyzovat ochrannou funkci zmíněných procesních a kolizních norem a vyhodnotit, nakolik jsou způsobilé zajistit ochranu zaměstnanci jako straně fakticky i ekonomicky slabší.

² Nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000 o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1458723564038&uri=CELEX:32001R0044>>.

³ Úmluva ze dne 27. září 1968 o soudní příslušnosti a výkonu rozhodnutí v občanských a obchodních věcech. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A22007A1221\(03\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A22007A1221(03))>.

⁴ Viz bod 34 Preamble Nařízení Brusel Ibis.

⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2016-3-23]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1458723771555&uri=CELEX:32008R0593>>.

⁶ Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. června 1980. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2016-4-15]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2005.169.01.0010.01.CES&toc=OJ:C:2005:169:TOC>.

1. PŘÍSLUŠNOST VE VĚCECH INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNÍCH SMLUV

Právní úprava příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv⁷ se v současnosti nachází v člancích 20 až 23 Nařízení Brusel Ibis. Jedná se o speciální pravidla o příslušnosti, která mají povahu *lex specialis* vůči obecnému i alternativním pravidlům o příslušnosti, použijí se tak přednostně, ovšem pouze v případech, má-li žalovaný bydliště⁸ v členském státě Evropské unie.⁹ Cílem těchto speciálních pravidel je ochrana zaměstnance jako smluvní strany, u níž se předpokládá, že je ekonomicky slabší a méně zkušená v právních záležitostech než druhá smluvní strana.¹⁰ Požadavek chránit slabší stranu pravidly pro určení příslušnosti, která jsou pro ni příznivější než obecná pravidla, je vyjádřen již v bodu 18 Preambule Nařízení Brusel Ibis.

Základní znaky individuálních pracovních smluv Soudní dvůr vymezil v rozhodnutí ve věci 266/85 Hassan Shenavai proti Klaus Kreischer,¹¹ které se vztahuje k výkladu Bruselské úmluvy. Soudní dvůr dovodil, že pracovní smlouvy vykazují některé zvláštnosti oproti jiným smlouvám v tom, že vytvářejí trvalou vazbu, která zaměstnance začleňuje do organizačního rámce podniku zaměstnavatele, a jsou spojeny s místem výkonu pracovní činnosti, což podmiňuje aplikaci imperativních norem a kolektivních smluv. „*Pojem individuální pracovní smlouva musí být vykládán autonomně a vyžaduje ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož předmětem je závislá činnost vázaná na pokyny a protiplatebním je odměna.*“¹² Pod tímto pojmem jsou zahrnuty rovněž jiné dohody předvídané národním pracovním právem, podle českého práva se tak například jedná o dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.¹³

V souladu s článkem 20 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis se příslušnost ve věcech týkajících se individuálních pracovních smluv určuje podle článků 20 až 23, aniž jsou dotčeny články 6, článek 7 odst. 5 a, v případě žalob podaných proti zaměstnavateli, článek 8 odst. 1. Podle článku 6 Nařízení Brusel Ibis se příslušnost soudů určí na základě vnitrostátních právních předpisů, nemá-li žalovaný zaměstnanec bydliště v některém členském státě. Článek 7 odst. 5 Nařízení Brusel Ibis alternativně umožňuje ve sporech vyplývajících z provozování pobočky, zastoupení nebo jiné provozovny podat žalobu u soudů místa, kde se tyto složky nacházejí. Na základě článku 8 odst. 1 může zaměstnanec, který žaluje

⁷ V podrobnostech viz REMSOVÁ, K. Příslušnost ve věcech individuálních pracovních smluv. In: T. Kyselovská – N. Rozehnalová et al. *Rozhodování Soudního dvora EU ve věcech příslušnosti: analýza rozhodnutí dle Nařízení Brusel Ibis*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 325–353.

⁸ Pojem „bydliště“ je definován v člancích 62 a 63 Nařízení Brusel Ibis. Bydlištěm právnické osoby se dle článku 63 Nařízení Brusel Ibis rozumí místo, kde má tato osoba své sídlo, ústředí, nebo hlavní provozovnu. Kde se nachází místo bydliště zaměstnance, posoudí soud podle svých národních předpisů v souladu s článkem 62 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis. K pojmu „bydliště“ viz ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 70: „Z pohledu české úpravy se bydlištěm rozumí místo, kde se osoba zdržuje s úmyslem zde trvale zůstat, místo trvalého pobytu zde nehraje roli.“

⁹ VALDHANS, J. Speciální příslušnost. In: N. Rozehnalová – J. Valdhans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 266.

¹⁰ STONE, P. *EU Private International Law. Harmonization of Laws*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2006, s. 113.

¹¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 15. ledna 1987. Hassan Shenavai proti Klaus Kreischer. Věc 266/85. In: *Sbírka rozhodnutí*. 1987, s. 00239.

¹² PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 109.

¹³ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 69.

více zaměstnavatelů společně, podat žalobu u soudu místa bydliště některého z žalovaných, pokud jsou právní nároky spojeny tak úzce, že je účelné je projednat a rozhodnout o nich společně, aby se zabránilo vydání vzájemně neslučitelných rozhodnutí v oddělených řízeních.

Podle článku 20 odst. 2 Nařízení Brusel I¹⁵ pokud zaměstnavatel nemá bydliště v členském státě Evropské unie, 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. Pojem „provozovna“ Soudní dvůr interpretoval autonomně v rozhodnutí ve věci C-154/11 Ahmed Mahamdia proti Alžírské demokratické a lidové republice,¹⁴ podle něhož velvyslanectví třetího státu nacházející se na území členského státu představuje „provozovnu“ ve smyslu ustanovení článku 18 odst. 2 Nařízení Brusel I¹⁵ ve sporu týkajícím se pracovní smlouvy uzavřené tímto velvyslanectvím jménem vysílajícího státu, pokud činnost vykonávaná zaměstnancem nespadá do výkonu veřejné moci,¹⁶ přičemž přesnou povahu činnosti vykonávané zaměstnancem přísluší určit vnitrostátnímu soudu.

Nařízení Brusel I¹⁵ nabízí zaměstnanci jako slabší straně sporu široký výběr soudů, u nichž může podat žalobu vůči zaměstnavateli jako silnější straně, zatímco omezuje soudy, ve kterých může být zaměstnanec žalován, a stanoví speciální požadavky na uzavírání prorogačních dohod.¹⁷

1.1 Žaloby proti zaměstnavateli

Podle článku 21 odst. 1 Nařízení Brusel I¹⁵ může být zaměstnavatel, který má bydliště v některém členském státě, žalován u soudů členského státu, v němž má bydliště, nebo v jiném členském státě u soudu místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy. Pokud zaměstnanec obvykle nevykonává nebo nevykonával svou práci v jediné zemi, může být zaměstnavatel žalován u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

Soudní dvůr interpretoval pojem „*místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci*“, pro účely aplikace Bruselské úmluvy v rozsudku ve věci C-383/95 Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd¹⁸ jako místo, kde má zaměstnanec efektivní centrum svých pracovních aktivit a odkud skutečně vykonává převážnou část svých povinností vůči zaměstnavateli. Dále Soudní dvůr konstatoval, že při určování tohoto místa je třeba vzít v úvahu skutečnost, že zaměstnanec tráví většinu pracovní doby v jednom

¹⁴ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 19. července 2012. Ahmed Mahamdia proti Alžírské demokratické a lidové republice. Věc C-154/11 [online]. [cit. 2016-4-5]. Dostupné z: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d573ef653ac9a6499da4d4832ff8bc29fd.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuSbNr0?text=&docid=125230&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=379551>>.

¹⁵ Článek 20 odst. 2 Nařízení Brusel I¹⁵.

¹⁶ Dle článku 1 odst. 1 Nařízení Brusel I¹⁵ se toto nevztahuje na odpovědnost státu za jednání a opominutí při výkonu státní moci (*acta iure imperii*).

¹⁷ STONE, P. *EU Private International Law. Harmonization of Laws*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2006, s. 113.

¹⁸ Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 9. ledna 1997. Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd. Věc C-383/95. In: *Sbírka rozhodnutí*. 1997, s. I-00057.

smluvním státě,¹⁹ ve kterém má kancelář, kde organizuje svoji činnost a kam se vrací po každé zahraniční cestě.

Pojem „*místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci*“, byl interpretován rovněž v rozsudku ve věci C-37/00 Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd,²⁰ podle něhož je pro účely aplikace Bruselské úmluvy práce vykonávaná zaměstnancem na pevných či plovoucích konstrukcích umístěných na nebo nad částí kontinentálního šelfu náležejícího ke smluvnímu státu²¹ považována za práci vykonávanou na území tohoto státu. Pokud zaměstnanec plní své závazky vyplývající z pracovní smlouvy v několika smluvních státech, je místem, kde obvykle vykonává svoji práci, místo, kde nebo odkud ve skutečnosti vykonává převážnou část svých povinností vůči zaměstnavateli.

V případě pracovní smlouvy, podle které zaměstnanec vykonává stejný druh práce ve více smluvních státech, nelze zohlednit kritérium povahy či důležitosti práce. Při určení místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci, je tak nutno aplikovat časové kritérium, zohledněna musí být celková doba trvání pracovního vztahu. Selžou-li jiná kritéria, je to místo, kde zaměstnanec pracoval nejdéle. Vykazuje-li ale předmět sporu užší spojení s jiným místem výkonu práce, nelze časové hledisko využít. Pokud by kritéria stanovená Soudním dvorem národním soudu neumožnila stanovit místo obvyklého výkonu práce, může zaměstnanec podat žalobu buď u soudů místa, kde se nachází provozovna, která jej přijala, nebo u soudů místa sídla zaměstnavatele.²²

V rozsudku ve věci C-437/00 Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, Alenia Aerospazio Division²³ se Soudní dvůr zabýval situací, kdy byla práce vykonávána pro různé zaměstnavatele na základě dvou pracovních smluv. Soudní dvůr konstatoval, že ve sporu mezi zaměstnancem a prvním zaměstnavatelem lze místo, kde zaměstnanec plní své závazky vůči druhému zaměstnavateli, považovat za místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci vůči prvnímu zaměstnavateli, za podmínky, že v době uzavření druhé pracovní smlouvy měl první zaměstnavatel zájem na práci zaměstnance pro druhého zaměstnavatele, přičemž existence tohoto zájmu musí být určena komplexně se zohledněním všech okolností případu.

Relevantními faktory jsou skutečnost, že již při uzavření první pracovní smlouvy se předpokládalo uzavření druhé, že první smlouva byla na základě druhé pozměněna, že existuje organizační a ekonomické spojení mezi oběma zaměstnavateli, že dohodou mezi zaměstnavateli byla umožněna koexistence obou smluv, že si první zaměstnavatel zachová manažerskou pozici vůči zaměstnanci, a skutečnost, že první zaměstnavatel je způsobilý ovlivnit dobu, po kterou zaměstnanec vykonává práci pro druhého zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel nemá bydliště v žádném členském státě, může jej zaměstnanec přesto žalovat v členském státě v souladu s článkem 21 odst. 2 Nařízení Brusel Ibis u soudu

¹⁹ Tj. členském státě.

²⁰ Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 27. února 2002. Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd. Věc C-37/00. In: *Sbírka rozhodnutí*. 2002, s. I-02013.

²¹ Práce byla vykonávána na palubě těžební lodi nebo těžební plošině v nizozemském kontinentálním šelfu, později na palubě plovoucího jeřábu umístěného v dánských teritoriálních vodách.

²² Rozsudek Soudního dvora (šestého senátu) ze dne 27. února 2002. Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd. Věc C-37/00. In: *Sbírka rozhodnutí*. 2002, s. I-02013.

²³ Rozsudek Soudního dvora (pátého senátu) ze dne 10. dubna 2003. Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, Alenia Aerospazio Division. Věc C-437/00. In: *Sbírka rozhodnutí*. 2003, s. I-03573.

místa, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svou práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo jestliže zaměstnanec obvykle nevykonává či nevykonával svou práci v jediné zemi, u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

Zaměstnanec rovněž může na základě článku 7 odst. 5 Nařízení Brusel Ibis podat žalobu u soudů místa, kde se nachází pobočka, zastoupení nebo jiná provozovna zaměstnavatele, jedná-li se o spor vyplývající z provozování těchto složek. V případě vzájemné žaloby, která se týká stejné smlouvy či stejné skutečnosti jako původní žaloba, může zaměstnanec žalovat zaměstnavatele na základě článku 8 odst. 3 Nařízení Brusel Ibis rovněž u soudu, u něhož byla podána původní žaloba.²⁴ Zaměstnavatel může být žalován také na základě článku 26 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis,²⁵ pokud se účastní zahájeného řízení, aniž by vznesl námitku nepřislušnosti.

Otázkou, zda je na spor z individuální pracovní smlouvy použitelné pravidlo alternativní příslušnosti stanovené v článku 6 odst. 1 Nařízení Brusel I,²⁶ se Soudní dvůr zabýval v rozsudku ve věci C-462/06 Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard.²⁷ Soudní dvůr konstatoval, že jakýkoliv spor týkající se individuální pracovní smlouvy musí být předložen soudu určenému podle pravidel speciální příslušnosti v oblasti individuálních pracovních smluv stanovených v člancích 18 až 21 Nařízení Brusel I a článek 6 odst. 1 Nařízení Brusel I nelze v těchto případech aplikovat.

V odůvodnění rozsudku Soudní dvůr uvedl, že speciální pravidla o příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy mohou být změněna nebo doplněna jinými pravidly o příslušnosti pouze tehdy, pokud je na ně učiněn výslovný odkaz v člancích 18 až 21 Nařízení Brusel I. Článek 6 odst. 1 Nařízení Brusel I se nemůže dovolávat pouze zaměstnanec, a pokud by se tohoto ustanovení mohl dovolávat rovněž zaměstnavatel, byl by zaměstnanec zbaven ochrany, kterou mu zaručuje článek 20 odst. 1 Nařízení Brusel I,²⁸ podle něhož může být zaměstnanec žalován pouze u soudů členského státu, na jehož území má bydliště.

Nařízení Brusel Ibis nově v článku 20 odst. 1 odkazuje na článek 8 odst. 1 a umožňuje tak zaměstnanci žalovat více zaměstnavatelů společně u soudu místa bydliště některého z žalovaných za předpokladu, že právní nároky jsou spojeny tak úzce, že je účelné je projednat a rozhodnout o nich společně, aby se zabránilo vydání vzájemně neslučitelných rozhodnutí v oddělených řízeních. Tato možnost pak není dána zaměstnavateli; je-li žalován zaměstnanec, příslušnost soudů se nadále určuje pouze na základě článků 20 až 23 Nařízení Brusel Ibis.

²⁴ GRUŠIČ, U. Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I: A Reassessment. *International and Comparative Law Quarterly* [online]. 2012, roč. 61, č. 1, s. 91–126 [cit. 2016-2-17]. Dostupné z HeinOnline: <<http://heinonline.org/HOL/Page?public=false&handle=hein.journals/incolq61&page=91&collection=journals>>, s. 92.

²⁵ Článek 26 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis stanoví: „Není-li soud jednoho členského státu příslušný již podle jiných ustanovení tohoto nařízení, stane se příslušným, jestliže se žalovaný řízení před tímto soudem účastní. To neplatí, pokud se žalovaný řízení účastní proto, aby namítal nepřislušnost soudu, nebo je-li jiný soud podle článku 24 výlučně příslušný.“

²⁶ Článek 8 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis.

²⁷ Rozsudek Soudního dvora (prvního senátu) ze dne 22. května 2008. Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard. Věc C-462/06. In: *Sbírka rozhodnutí*. 2008, s. I-03965.

²⁸ Článek 22 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis, viz níže.

1.2 Žaloby proti zaměstnanci

Zaměstnanec oproti tomu může být žalován pouze u soudů toho členského státu, v němž má bydliště v souladu s článkem 22 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis. Tímto ustanovením ovšem podle článku 22 odst. 2 Nařízení Brusel Ibis není dotčeno právo podat vzájemnou žalobu u soudu, u něhož byla podána původní žaloba na základě článků 20 až 23 Nařízení Brusel Ibis. Zaměstnavatel tak může žalovat zaměstnance na základě článku 8 odst. 3 Nařízení Brusel Ibis v případě vzájemné žaloby, která se týká stejné smlouvy či stejné skutečnosti jako původní žaloba, u soudu, u něhož byla zaměstnancem podána původní žaloba.

V případě příslušnosti založené podřízením se zahájenému řízení podle článku 26 odst. 1 Nařízení Brusel Ibis, je-li žalován zaměstnanec, je soud před uznáním své příslušnosti povinen ověřit, že je žalovaný informován o svém právu namítat nepříslušnost soudu a o účincích, které vyvolá jeho účast nebo neúčast v řízení před soudem v souladu s článkem 26 odst. 2 Nařízení Brusel Ibis. Pokud žalovaný zaměstnanec nemá bydliště v některém členském státě, určí se příslušnost v souladu s článkem 6 Nařízení Brusel Ibis podle vnitrostátních právních předpisů.

1.3 Ujednání o příslušnosti

Článek 23 Nařízení Brusel Ibis umožňuje uzavřít prorogační dohodu i v případě sporů plynoucích z individuálních pracovních smluv. V souladu s článkem 25 odst. 4 Nařízení Brusel Ibis nemá dohoda o příslušnosti právní účinek, pokud je v rozporu s článkem 23. Tento stanoví, že prorogační dohodu lze uzavřít pouze po vzniku sporu, nebo způsobem, který zaměstnanci umožní podat žalobu i u jiných soudů než těch, které jsou vymezeny články 20 až 23 Nařízení Brusel Ibis.²⁹ Nadto musí dohoda o příslušnosti splňovat rovněž obecné požadavky stanovené v článku 25 Nařízení Brusel Ibis.³⁰

²⁹ Článek 25 Nařízení Brusel Ibis stanoví:

- „1. Bez ohledu na bydliště stran, dohodnou-li se tyto strany, že v již vzniklém nebo budoucím sporu z určitého právního vztahu má příslušnost soud nebo soudy některého členského státu, je příslušný soud nebo soudy tohoto státu, pokud tato dohoda není z hlediska své věcné platnosti podle práva tohoto členského státu neplatná. Pokud se strany nedohodnou jinak, je tato příslušnost výlučná. Tato dohoda o příslušnosti musí být uzavřena:
 - a) písemně nebo ústně s písemným potvrzením;
 - b) ve formě, která odpovídá zvyklostem zavedeným mezi těmito stranami, nebo
 - c) v mezinárodním obchodě ve formě, která odpovídá obchodním zvyklostem, které strany znaly nebo musely znát a které strany smluv tohoto druhu v daném odvětví obchodu obecně znají a pravidelně se jimi řídí.
2. Písemné formě jsou rovnocenná veškerá sdělení elektronickými prostředky, která umožňují trvalý záznam dohody.
3. Je-li v zakládací listině trustu určeno, že o žalobách proti zakladateli, členovi správní rady trustu nebo oprávněnému z trustu má rozhodovat soud nebo soudy určitého členského státu, pak jsou tento soud nebo soudy výlučně příslušné, jestliže se jedná o vztahy mezi těmito osobami nebo o jejich práva nebo povinnosti v rámci trustu.
4. Dohody o příslušnosti ani obdobná ustanovení v zakládací listině trustu nemají právní účinek, jsou-li v rozporu s články 15, 19 nebo 23, nebo pokud mají soudy, jejichž příslušnost má být vyloučena, podle článku 24 výlučnou příslušnost.
5. Dohoda o příslušnosti, která je součástí smlouvy, je považována za dohodu nezávislou na ostatních ustanoveních smlouvy.

Platnost dohody o příslušnosti nelze zpochybnit pouze z důvodu neplatnosti smlouvy.“

³⁰ GRUŠIĆ, U. Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I: A Reassessment. *International and Comparative Law Quarterly* [online]. 2012, roč. 61, č. 1, s. 91–126 [cit. 2016-2-17]. Dostupné z HeinOnline:

Pokud prorogační doložka umožňuje zaměstnanci žalovat zaměstnavatele i u jiných soudů než těch, které jsou stanoveny v Nařízení Brusel Ibis, lze ji uzavřít kdykoliv, tedy i před vznikem sporu.³¹ Sjednání prorogační doložky je vhodné zejména v případech, kdy zaměstnanec vykonává práci v jiném státě, než má bydliště. Prorogační doložka omezující právo zaměstnance, podle které by příslušným soudem byl soud výhodný pouze pro zaměstnavatele, nemá význam.³² Prorogovaný soud je příslušný rovněž k projednání žalob na určení neplatnosti smlouvy. Příslušnost zvoleného soudu je dána i tehdy, pokud tento nemá vztah k projednávané věci (subjektům, předmětu či objektu daného pracovněprávního vztahu).³³

Soudní dvůr vyložil ustanovení článku 21 Nařízení Brusel I³⁴ o omezení prorogace v rozhodnutí ve věci C-154/11 Ahmed Mahamdia proti Alžírské demokratické a lidové republice. V tomto případě pracovní smlouva obsahovala doložku o určení příslušnosti alžírských soudů. Prorogační dohoda byla uzavřena před vznikem sporu a zakládala příslušnost soudu, který nespadá do působnosti Nařízení Brusel I, vylučovala tak soudy příslušné na základě článků 18 až 21 Nařízení Brusel I.

Soudní dvůr konstatoval, že článek 21 Nařízení Brusel I musí být vykládán v tom smyslu, že se vztahuje na dohodu o určení příslušnosti uzavřenou před vznikem sporu v rozsahu, v němž tato dohoda umožňuje zaměstnanci podat návrh na zahájení řízení vedle soudů běžně příslušných na základě speciálních pravidel o příslušnosti upravených v článcích 18 a 19 Nařízení Brusel I i k jiným soudům, případně včetně soudů nacházejících se mimo Evropskou unii. Účelem ustanovení článku 21 Nařízení Brusel I je umožnit zaměstnanci volit mezi několika příslušnými soudy, prorogační dohoda tak může přiznat příslušnost rovněž soudům třetího státu, pokud nevylučuje příslušnost určenou na základě Nařízení Brusel I.

2. KOLIZNÍ ÚPRAVA INDIVIDUÁLNÍCH PRACOVNÍCH SMLUV

Nařízení Řím I chrání zaměstnance jako slabší stranu³⁵ prostřednictvím speciálních, tzv. materializovaných kolizních norem³⁶ stanovených pro oblast individuálních pracovních smluv, jejichž legislativně-technická konstrukce je spojena s hmotněprávními důsledky jejich aplikace. Ochrana zaměstnance slouží rovněž institut imperativních norem, které aktivně prosazují veřejné zájmy státu fóra v případech, kdy je aplikován cizí právní řád.

<<http://heinonline.org/HOL/Page?public=false&handle=hein.journals/incolq61&page=91&collection=journals>>, s. 99.

³¹ BARANCOVÁ, H. et al. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 31.

³² ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 70.

³³ BĚLOHLÁVEK, A. J. Soudní příslušnost v pracovněprávních věcech s mezinárodním prvkem a arbitrabilita pracovněprávních sporů. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 7–8, s. 2–7.

³⁴ Článek 23 Nařízení Brusel Ibis.

³⁵ Viz bod 23 Preambule Nařízení Řím I.

³⁶ Pojmem „materializace“ kolizního práva se rozumí „omezení zvoleného (či jinak určeného právního řádu) tím, že konstrukce kolizní normy zohledňuje hodnoty sdílené určeným právním řádem. Tímto je buď *lex fori*, nebo je jím právní řád, který by se použil, kdyby nebylo volby práva.“ V Nařízení Řím I je toto omezení formulováno v článku 8 odst. 1. Viz ROZEHNALOVÁ, N. Volba práva – základní institut kolizního smluvního práva. In: N. Rozehnalová – J. Valdhans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 96.

2.1 Kolizní normy pro oblast individuálních pracovních smluv

Kolizní normy pro oblast individuálních pracovních smluv³⁷ jsou stanoveny v článku 8 Nařízení Řím I. Nařízení Řím I nenabízí výslovnou definici pojmu „individuální pracovní smlouva“, je tak nutné interpretovat tento autonomně, způsobem odpovídajícím výkladu, který byl přijat Soudním dvorem pro účely aplikace Bruselské úmluvy v rozhodnutí ve věci 266/85 Hassan Shenavai proti Klaus Kreischner.³⁸ Článek 8 Nařízení Řím I se týká pouze individuálních pracovních smluv, na smlouvy kolektivní se plně aplikují články 3 a 4 Nařízení Řím I.³⁹

Podle článku 8 odst. 1 Nařízení Řím I se individuální pracovní smlouva řídí právem zvoleným stranami v souladu s článkem 3 nařízení.^{40,41} Nicméně volba práva nesmí zaměstnance zbavit ochrany, již mu poskytují kogentní ustanovení práva, které by se použilo při neexistenci volby na základě odstavců 2 až 4 článku 8 Nařízení Řím I. Tento požadavek vyjadřuje již bod 35 Preambule Nařízení Řím I, podle něhož by zaměstnanec neměl být zbaven ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit nebo od nichž se lze odchýlit pouze v jeho prospěch. Cílem tohoto ustanovení je vyrovnat faktickou nerovnost stran využitím ochranných kogentních norem náležejících k právnímu řádu, který je pro zaměstnance předvídatelný.⁴²

V souladu s článkem 8 odst. 2 Nařízení Řím I se individuální pracovní smlouva řídí právem země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává

³⁷ K pracovnímu koliznímu právu viz BĚLOHLÁVEK, A. J. Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 10, s. 2–11; ROZEHNALOVÁ, N. K vývoji v oblasti pracovního kolizního práva (s přihlédnutím k vývoji v rámci EU). *Právník*. 1998, roč. 137, č. 4, s. 323–328. K některým specifickým této oblasti viz BĚLOHLÁVEK, A. J. Pracovněprávní vztahy v mezinárodní letecké dopravě (mj. v kontextu některých tzv. bezpečnostních požadavků). *Právo pro podnikání a zaměstnání*. 2006, č. 7–8, s. 12–21.

³⁸ STONE, P. *EU Private International Law*. 2nd ed. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2010, s. 356.

³⁹ ROZEHNALOVÁ, N. Volba práva – základní institut kolizního smluvního práva. In: N. Rozehnalová – J. Vald-hans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 100.

⁴⁰ Článek 3 Nařízení Řím I stanoví:

„1. Smlouva se řídí právem, které si strany zvolí. Volba musí být vyjádřena výslovně nebo jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Strany si mohou zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu nebo pouze pro její část.

2. Strany se mohou kdykoli dohodnout, že se smlouva bude řídit jiným právem, než kterým se dosud řídila v důsledku předchozí volby podle tohoto článku nebo na základě jiných ustanovení tohoto nařízení. Žádná změna rozhodného práva provedená po uzavření smlouvy se nedotýká její formální platnosti podle článku 11 a ani se nepříznivě nedotýká práv třetích osob.

3. V případě, že všechny ostatní prvky pro situaci významné se v okamžiku volby nacházejí v jiné zemi než v zemi, jejíž právo bylo zvoleno, není volbou práva, kterou strany učinily, dotčeno použití ustanovení práva této jiné země, od nichž se nelze smluvně odchýlit.

4. V případě, že se všechny ostatní prvky pro situaci významné v okamžiku volby nacházejí v jednom nebo více členských státech, není volbou jiného rozhodného práva stranami, než je právo členského státu, dotčeno použití těch ustanovení práva Společenství, případně v podobě, v jaké je provedeno v členském státě sídla soudu, od nichž se nelze smluvně odchýlit.

5. Existence a platnost souhlasu stran s volbou rozhodného práva se určuje v souladu s články 10, 11 a 13.“

⁴¹ K volbě práva obecně viz BĚLOHLÁVEK, A. J. Volba práva v závazkových vztazích s mezinárodním prvkem. *Právní fórum*. 2006, č. 3, s. 82–90; ROZEHNALOVÁ, N. Party Autonomy and Its Restrictions according to Rome I Regulation. In: *The Role and Place of Law in a Society Based on Knowledge*. Rumunsko: Targu Jiu University, 2009, s. 28–35.

⁴² ROZEHNALOVÁ, N. Volba práva – základní institut kolizního smluvního práva. In: N. Rozehnalová – J. Vald-hans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 96–97.

svoji práci, v rozsahu, v němž právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu nebylo zvoleno stranami. V situacích, kdy je práce vykonávána ve více členských státech, je nutno vycházet z rozhodnutí Soudního dvora ve věci C-383/95 Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd, ve věci C-37/00 Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd a ve věci C-437/00 Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, Alenia Aerospazio Division, v nichž Soudní dvůr interpretoval pojem „*místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci*“, pro účely aplikace Bruselské úmluvy.

Článek 8 odst. 2 druhá věta stanoví, že dočasný výkon práce v jiné zemi se nepovažuje za změnu země obvyklého výkonu práce. V bodu 36 Preambule Nařízení Řím I je upřesněno, že na práci vykonanou v jiné zemi se pohlíží jako na dočasnou, pokud se zaměstnanec po splnění svého úkolu v zahraničí opět ujme své práce v původní zemi. Uzavření nové pracovní smlouvy s původním zaměstnavatelem nebo se zaměstnavatelem ze stejné skupiny společností jako původní zaměstnavatel dočasný výkon práce v jiné zemi nevylučuje. Toto ustanovení reflektuje výklad provedený Soudním dvorem v rozhodnutí ve věci C-437/00 Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, Alenia Aerospazio Division.

Místo obvyklého výkonu práce bylo Soudním dvorem interpretováno rovněž v rozsudku ve věci C-29/10 Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství⁴³ týkajícím se výkladu Římské úmluvy.⁴⁴ Soudní dvůr v odůvodnění tohoto rozsudku konstatoval, že tento hraniční určovatel musí být vykládán autonomně na základě jednotných kritérií, aby byla zajištěna plná účinnost Římské úmluvy s ohledem na její cíle, přičemž musí být zohledněn rovněž výklad týkající se Bruselské úmluvy vymezující pravidla pro určení soudní příslušnosti pro stejné oblasti a utvářející podobné pojmy.

Soudní dvůr ve výše uvedeném rozhodnutí judikoval, že článek 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy „*musí být vykládán v tom smyslu, že v případě, kdy zaměstnanec vykonává svou činnost ve více než jednom smluvním státě, je zemí, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci ve smyslu tohoto ustanovení, země, v níž nebo z níž zaměstnanec s přihlédnutím ke všem okolnostem, které charakterizují uvedenou činnost, plní podstatnou část svých povinností vůči svému zaměstnavateli*“.

Nadto Soudní dvůr uvedl, že hraniční určovatel země, v níž zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci, obsažený v článku 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy musí být vykládán široce a aplikován v případech, kdy je rozhodující soud schopen určit stát, ke kterému má práce podstatnou vazbu,⁴⁵ zatímco hraniční určovatel země, v níž se nachází

⁴³ Rozsudek Soudního dvora (velkého senátu) ze dne 15. března 2011. Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství. Věc C-29/10. In: *Sbírka rozhodnutí*. 2011, s. I-01595.

⁴⁴ Římská úmluva stanovuje kolizní normy pro oblast individuálních pracovních smluv v článku 6:

- „1. Bez ohledu na článek 3 nesmí být zaměstnanec v případě pracovních smluv v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení práva, které by bylo použito podle odstavce 2 v případě neexistence volby rozhodného práva.
2. Bez ohledu na článek 4 se pracovní smlouva v případě existence volby rozhodného práva podle článku 3 řídí:
 - a) právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji 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;
vyplývá-li však z okolností, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se na smlouvu právo této země.“

⁴⁵ Termín „země obvyklého výkonu práce“ musí být chápán v tom smyslu, že odkazuje na místo, na kterém nebo ze kterého zaměstnanec skutečně vykonává svou pracovní činnost. V případě neexistence střediska činnosti se jedná o místo, kde zaměstnanec vykonává podstatnou část své pracovní činnosti.

provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán, upravený v písm. b) téhož ustanovení se použije až tehdy, když soud není schopen zemi obvyklého výkonu práce určit.

Výkladem článku 6 Římské úmluvy se Soudní dvůr zabýval rovněž v rozsudku ve věci C-384/10 Jan Voogsgeerd proti Navimer SA,⁴⁶ v němž je kladen důraz zejména na hierarchii kritérií, která musí být zohledněna pro účely určení rozhodného práva pro individuální pracovní smlouvu. Přednostně musí být zohledněn hraniční určovatelský faktor, v níž zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci, upravený v článku 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy, podřídně, neexistuje-li takové místo, použije se hraniční určovatelský faktor, kde se nachází provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán, obsažený v písm. b) téhož článku, přičemž aplikace hraničního určovatele místa obvyklého výkonu práce vylučuje zohlednění podřídného kritéria místa, kde se nachází provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán.⁴⁷

V případě zaměstnance, který vykonává svoji pracovní činnost ve více než jednom smluvním státě, se kritérium obsažené v článku 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy použije, pokud je rozhodující soud schopen určit zemi, k níž má práce podstatnou vazbu. Národní soud je povinen zohlednit všechny okolnosti charakteristické pro pracovní činnost zaměstnance, především určit, ve kterém státě se nachází místo, z něhož zaměstnanec uskutečňuje své pracovní cesty, dostává příkazy ke svým cestám a organizuje svoji práci, jakož i místo, kde se nacházejí jeho pracovní nástroje. Dochází-li k těmto skutečnostem v jediném státě, je třeba tento považovat za místo, kde zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci ve smyslu článku 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy.⁴⁸

Soudní dvůr se ve výše uvedeném rozhodnutí dále zabýval výkladem pojmu „*provozovna, u které je zaměstnanec zaměstnán*“, jenž je obsažen v článku 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy. Tento musí být vykládán v tom smyslu, že se jedná výlučně o provozovnu, která zaměstnance přijala do zaměstnání, nikoliv o provozovnu, s níž je zaměstnanec propojen tím, že v ní skutečně vykonává práci. Výraz „zaměstnán“ použitý v článku 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy totiž zjevně zahrnuje pouze uzavření pracovní smlouvy nebo v případě faktického pracovněprávního vztahu jeho založení, nikoliv podmínky skutečného výkonu práce zaměstnance. Vzhledem k tomu, že se jedná o kritérium subsidiární povahy, musí být interpretováno restriktivně, aby byla zajištěna předvídatelnost práva rozhodného pro individuální pracovní smlouvu.

Pojmem „provozovna“ nezahrnuje pouze organizační jednotky podniku, které mají právní subjektivitu, ale rovněž každou stabilní strukturu podniku, tedy nejen dceřiné společnosti a pobočky podniku, ale i jiné trvale existující organizační jednotky, například sekce podniku, a to i přesto, že právní subjektivitu nemají. Soudní dvůr nadto konstatoval, 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*

⁴⁶ Rozsudek Soudního dvora (čtvrtého senátu) ze dne 15. prosince 2011. Jan Voogsgeerd proti Navimer SA. Věc C-384/10. In: *Sbírka rozhodnutí*. 2011, s. I-13275.

⁴⁷ Srov. GRUŠIČ, U. Should the Connecting Factor of the “Engaging Place of Business” Be Abolished in European Private International Law? *International and Comparative Law Quarterly* [online]. 2013, roč. 62, č. 1, s. 173–192 [cit. 2016-2-17]. Dostupné z: <http://journals.cambridge.org/abstract_S0020589312000577>.

⁴⁸ Rozsudek Soudního dvora (čtvrtého senátu) ze dne 15. prosince 2011. Jan Voogsgeerd proti Navimer SA. Věc C-384/10. In: *Sbírka rozhodnutí*. 2011, s. I-13275.

od situace vyplývající ze smlouvy, a to přesto, že na tento jiný podnik nebyla formálně přenesena řídicí pravomoc“.

Výklad článku 6 Římské úmluvy provedený Soudním dvorem, zejména zdůraznění hierarchie kritérií obsažených v článku 6 odst. 2 písm. a) a b), je zohledněn v článku 8 odst. 3 Nařízení Řím I. Tento stanoví, že nelze-li právo rozhodné určit na základě odst. 2, řídí se pracovní smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Rovněž vymezení tohoto hraničního určovatele v Nařízení Řím I reflektuje interpretaci Soudního dvora. Článek 8 odst. 3 totiž upřesňuje, že se jedná o „*provozovnu, která zaměstnance zaměstnala*“, a nikoliv o „*provozovnu, u které je zaměstnanec zaměstnán*“. Výkladové problémy, které s sebou nesl článek 6 odst. 2 písm. b) Římské úmluvy, tak v případě Nařízení Řím I již nevznikají.⁴⁹

Článek 8 odst. 4 Nařízení Řím I upravuje únikovou doložku, jejímž cílem je zajistit flexibilitu v případech, kdy konkrétní pracovní smlouvě nevyhovují kritéria stanovená v předchozích odstavcích: „*Vyplývá-li z celkových okolností, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, než je země uvedená v odst. 2 nebo 3, použije se právo této jiné země.*“ Soudní dvůr se zabýval aplikovatelností únikové doložky obsažené v článku 6 v posledním pododstavci Římské úmluvy v rozhodnutí ve věci C-64/12 Anton Schlecker proti Melitta Josefa Boedeker.⁵⁰ Vzhledem k tomu, že účelem článku 6 Římské úmluvy je zajistit přiměřenou ochranu zaměstnanci, musí tento zaručit, že se na pracovní smlouvu použije právo země, se kterou smlouva nejúžeji souvisí. Tento výklad ovšem nemusí nutně vést k tomu, že bude aplikováno právo, které je pro zaměstnance nejvýhodnější.

Soudní dvůr ve výše uvedeném rozsudku řešil otázku, zda lze hraniční určovatel stanovený v článku 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy nepoužít výlučně v případě, že nemá skutečnou určovací hodnotu, nebo rovněž za situace, kdy národní soud konstatuje, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí. Požadavku předvídatelnosti práva odpovídá, že je vnitrostátní soud povinen nejprve určit rozhodné právo na základě kritérií uvedených v článku 6 odst. 2 písm. a) a b) Římské úmluvy. Pokud ale skutečnosti týkající se těchto hraničních určovatelů vedou k závěru, že pracovní smlouva vykazuje užší vazby k jinému státu, může národní soud na základě posledního pododstavce článku 6 Římské úmluvy vzít v úvahu další skutečnosti vztahující se k pracovnímu poměru.

Národní soud je povinen zohlednit všechny skutečnosti charakterizující pracovní poměr, zejména určit, ve které zemi zaměstnanec odvádí daně a poplatky z příjmů ze své činnosti, účastní se sociálního pojištění a různých systémů důchodového pojištění, zdravotního pojištění a pojištění pro případ invalidity, jakož i skutečnosti spojené se stanovením mzdy nebo ostatními pracovními podmínkami. Soudní dvůr tak uzavřel, že i za situace, kdy zaměstnanec při plnění pracovní smlouvy vykonává práci obvykle, dlouhodobě a nepřetržitě v jedné a téže zemi, může vnitrostátní soud na základě posledního pododstavce článku 6 Římské úmluvy nepoužít právo země obvyklého výkonu

⁴⁹ Pojem „provozovna“ obsažený v článku 8 odst. 3 Nařízení Řím I musí být vykládán rovněž v souladu s judikaturou Soudního dvora vztahující se k Nařízení Brusel I. Viz rozsudek ve věci C-154/11 Ahmed Mahamdia proti Alžírské demokratické a lidové republice.

⁵⁰ Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 12. září 2013. Anton Schlecker proti Melitta Josefa Boedeker. Věc C-64/12 [online]. [cit. 2016-5-18]. Dostupné z: <<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d57e082a62c4174068965bae6a7926ea61.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4OchuLe0?text=&docid=140944&pageIndex=0&doclang=CS&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=428103>>.

práce, pokud z celkových okolností vyplývá, že existuje užší vazba mezi pracovní smlouvou a jinou zemí.

Účelem článku 8 odst. 4 Nařízení Řím I je zajistit ochranu zaměstnanci v situaci, kdy se místo obvyklého výkonu práce nachází mimo území Evropské unie. Vykonává-li zaměstnanec práci obvykle na území členského státu, aplikuje se článek 8 odst. 2 Nařízení Řím I a hraniční určovatel země obvyklého výkonu práce. Pokud by ale zaměstnanec s obvyklým bydlištěm na území členského státu obvykle vykonával práci ve třetím, nečlenském státě pro zaměstnavatele se sídlem v členském státě, aplikace článku 8 odst. 2 Nařízení Řím I by zaměstnance mohla zbavit ochrany, která je mu zaručena vnitrostátními předpisy členských států Evropské unie.

Aplikace článku 8 odst. 3 Nařízení Řím I a hraničního určovatele provozovny, která zaměstnance zaměstnala, je v této situaci vyloučena, neboť tento se použije v případech, kdy nelze určit zemi obvyklého výkonu práce. V popsané situaci ale místo obvyklého výkonu práce určit lze. Proto se v tomto případě aplikuje článek 8 odst. 4 Nařízení Řím I, který odkazuje na právo členského státu Evropské unie. Rozhodným právem pro pracovní smlouvu pak bude právo státu, v němž mají obě smluvní strany obvyklé bydliště. Pokud by se ale obvyklé bydliště zaměstnance a zaměstnavatele nacházelo v různých členských státech, bude se aplikovat právo státu, v němž má sídlo zaměstnavatel.⁵¹

2.2 Imperativní normy

V článku 8 Nařízení Řím I je autonomie vůle stran reprezentovaná institutem volby práva limitována prostřednictvím kogentních norem, jejichž účelem je ochrana zaměstnance, tedy norem povahy soukromoprávní.⁵² Článek 9 Nařízení Řím I upravuje normy, které imperativně prosazují svou aplikaci a jsou způsobilé v mezích svého předmětu úpravy nahradit ustanovení práva rozhodného bez ohledu na to, zda bylo rozhodné právo zvoleno stranami či určeno na základě kolizních norem. Imperativní normy sledují specifický účel politické, ekonomické nebo sociální povahy považovaný právním řádem, jehož jsou součástí, za natolik významný,⁵³ že se aplikují automaticky, bez ohledu na právo rozhodné pro daný pracovněprávní vztah.⁵⁴

Imperativní normy lze vymezit jako „normy, které nemohou být v mezích svého předmětu úpravy zásadně zaměněny či nahrazeny cizím právem“.⁵⁵ Pravidelně se jedná

⁵¹ STONE, P. *EU Private International Law. Harmonization of Laws*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2006, s. 320.

⁵² ROZEHNALOVÁ, N. – TÝČ, V. *Evropský justiční prostor (v civilních otázkách)*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 104.

⁵³ HARTLEY, T. C. *Mandatory Rules in International Contracts: The Common Law Approach*. In: Recueil des cours 266. Collected Courses of the Hague Academy of International Law. Hague: Kluwer Law International, 1997, s. 346.

⁵⁴ Blíže viz KAPITÁN, Z. *Nutně použitelné normy v mezinárodním prostředí*. Disertační práce. Brno: Masarykova univerzita, 2014; ROZEHNALOVÁ, N. – TÝČ, V. Kolizní smluvní právo, výhrada veřejného pořádku a mezinárodně kogentní normy. *Právník*. 2002, roč. 141, č. 6, s. 634–661; ROZEHNALOVÁ, N. – VALDHANS, J. Overriding Mandatory Rules, Rules of Safety, Protective Mandatory Rules and Other Limits on Application of Law Determined by Conflict-of-law Rules under the Rome I and Rome II Regulations. In: *Free Movement of Goods and Persons Across the Polish – Czech – Slovak Borders. Legal Differences and Similarities*. Katowice: Oficyna Wydawnicza, 2012, s. 49–63.

⁵⁵ PAUKNEROVÁ, M. Uplatnění nutně použitelných imperativních předpisů při úpravě soukromoprávních poměrů s mezinárodním prvkem. In: Z. Kučera – M. Pauknerová – K. Růžička et al. *Mezinárodní právo soukromé*. 8. vydání. Plzeň – Brno: Aleš Čeněk – Doplněk, 2015, s. 230.

o ustanovení povahy veřejnoprávní, imperativními mohou být ale rovněž ustanovení práva občanského, obchodního či pracovního. Imperativní normy jsou způsobilé projevit své vlastnosti pouze v pracovněprávních vztazích s mezinárodním prvkem, ve vztazích čistě vnitrostátních se jeví jako obvyklé kogentní normy. Má-li ale být aplikován zahraniční právní řád, nelze imperativní normy odsunout ani volbou jiného práva než toho, jehož jsou součástí, na rozdíl od obvyklých kogentních norem. V případě imperativních norem se tak jedná o užší dílčí kategorii norem kogentních,⁵⁶ které mají „absolutně kogentní či přísně donucující povahu“.^{57,58}

Imperativní normy upravují právní vztahy věcně, na rozdíl od norem kolizních, které pouze odkazují na konkrétní právní řád. Účelem imperativních norem je ochrana určitého skutečného, kvalifikovaného a objektivně zdůvodnitelného veřejného zájmu. Imperativní normy v rozsahu svého věcného účinku nahrazují ustanovení cizího předpisu, přičemž není významné, zda má tento cizí předpis charakter normy dispozitivní nebo kogentní. Obsah rozhodného práva ani jeho účinky tedy nemají v případě aplikace imperativních norem význam; soud imperativní normu aplikuje v situaci, kdy daný vztah spadá do jejího rozsahu.⁵⁹ Zájem státu fóra na jejich aplikaci může rovněž vyplývat z mezinárodních závazků⁶⁰ či komunitární úpravy.⁶¹

Definice imperativních norem je obsažena v článku 9 odst. 1 Nařízení Řím I. Jedná se o „ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů,⁶² 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 smlouvu podle tohoto nařízení použilo“.⁶³ Z uvedené definice je patrné, že imperativní norma musí naplňovat dva znaky: „Musí sledovat ochranu určitého důležitého veřejného, anebo jiného obecného zájmu, nikoliv tedy

⁵⁶ Viz bod 37 Preambule Nařízení Řím I: „Z důvodu veřejného zájmu mohou soudy členských států za výjimečných okolností použít výhradu veřejného pořádku a imperativní ustanovení. Pojem ‚imperativní ustanovení‘ je třeba odlišit od výrazu ‚ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit‘, a je třeba jej vymezit úžeji.“

⁵⁷ PAUKNEROVÁ, M. Nutně použitelná ustanovení právních předpisů. In: M. Pauknerová – N. Rozehnalová – M. Zavadilová et al. *Zákon o mezinárodním právu soukromém. Komentář* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 33.

⁵⁸ Obdobně viz NYGH, P. *Autonomy in International Contracts*. Oxford: Clarendon Press, 1999, s. 200: „What Article 7.2 is concerned about is a far narrower sub-category of mandatory rules: rules which demand to be applied to the issue before the court regardless of any choice of law by the parties or any reference by a local choice of law rule to another legal system. One might describe them as ‘mandatory rules in the international sense’ to distinguish them from the domestic variety.“

⁵⁹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1335–1338.

⁶⁰ Např. úmluvy Mezinárodní organizace práce.

⁶¹ Např. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2016-5-24]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1464084631155&uri=CELEX:31996L0071>>. Tato je provedením článku 7 Římské úmluvy a vymezuje imperativní normy při vysílání zaměstnanců.

⁶² „Zásadní zmínka o ochraně veřejného zájmu naznačuje, že nehraje roli, zda se jedná o ustanovení povahy soukromoprávní, či veřejnoprávní.“ Viz BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1336.

⁶³ Římská úmluva upravuje imperativní normy v článku 7, jejich definici ale neobsahuje. Tato vychází z rozsudku Soudního dvora ze dne 23. listopadu 1999. Jean-Claude Arblade a Arblade & Fils SARL (C-369/96) a Bernard Leloup, Serge Leloup a Sofrage SARL (C-376/96). Spojené věci C-369/96 a C-376/96. In: *Sbírka rozhodnutí*. 1999, s. I-08453.

jen zájmu individuálního účastníka konkrétního právního vztahu. Druhým významným aspektem je vazba skutkového a právního vztahu a územím, právem, resp. jinými důležitými zájmy státu fóra.⁶⁴

Při aplikaci imperativních norem je třeba zvážit, ke kterému právnímu řádu náleží, tedy jedná-li se o imperativní normy, které jsou součástí *legis fori*, součástí *legis causae*⁶⁵ či součástí práva třetího státu.⁶⁶ V článku 9 odst. 2 Nařízení Řím I je upravena aplikace imperativních norem *lex fori*: „tímto nařízením není v žádném případě dotčeno použití imperativních ustanovení práva země soudu“.⁶⁷ Uvedené ustanovení sleduje obecně přijímaný princip, že soud vždy aplikuje imperativní normy svého vlastního práva bez ohledu na to, jakým právním řádem se daný pracovněprávní vztah řídí.⁶⁸

Pro posouzení, zda má konkrétní norma povahu normy imperativní, je třeba zjistit účel daného předpisu a objekt chráněného zájmu a dále zda v konkrétním případě nepoužitím příslušné normy dojde k porušení předmětného zájmu a zda je možné definovat takový zájem jako zájem veřejný.⁶⁹ Imperativní normy musí být definovány pomocí jejich smyslu a účelu, který mají ve státě původu. V českém pracovním právu jsou za imperativní považována zejména ustanovení upravující bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nejvýše přípustnou týdenní pracovní dobu a výši minimální mzdy, dále ustanovení stanovící zákaz některých prací žen a mladistvých, ustanovení chránící osoby zdravotně

⁶⁴ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1331.

⁶⁵ Imperativní normy náležející k *legis causae*, tedy k právu rozhodnému zvolenému stranami nebo určenému na základě kolizní normy, se aplikují jako součást cizího rozhodného práva, což odpovídá postupu přijímané teorii: „Cizí normy se použije, je-li součástí cizího rozhodného práva, přičemž důsledky použití se řídí podle tohoto práva, jako případná obrana proti nežádoucím důsledkům takového použití může sloužit výhrada veřejného pořádku.“ Viz PAUKNEROVÁ, M. Nutně použitelná ustanovení jiného zahraničního práva. In: M. Pauknerová – N. Rozehnalová – M. Zavadilová et al. *Zákon o mezinárodním právu soukromém. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 184. Obdobně viz ROZEHNALOVÁ, N. Veřejný pořádek, imperativní normy, výhrada veřejného pořádku. In: N. Rozehnalová – J. Valdhans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 122: „V případě norem, které jsou součástí *legis causae*, je to samotná problematika zacházení s cizím právem – tedy otázka, zda má být aplikován právní řád jako celek, nebo jsou z aplikace vyňaty některé kategorie norem či oblastní právní úpravy.“

⁶⁶ Článek 9 odst. 3 Nařízení Řím I umožňuje za určitých okolností aplikovat imperativní normy práva místa plnění: „Rovněž lze použít imperativní ustanovení práva země, v níž mají být nebo byly povinnosti vyplývající ze smlouvy splněny, pokud tato imperativní ustanovení činí plnění smlouvy protiprávním. Při rozhodování, zda mají být taková ustanovení použita, je třeba vzít v úvahu jejich povahu a účel, jakož i důsledky, které by mohly z jejich použití nebo nepoužití vyplynout.“ Aplikace tohoto ustanovení na oblast pracovněprávních vztahů je vysoce nepravděpodobná, proto není v tomto článku dále analyzována. Římská úmluva vymezuje použitelnost imperativních norem třetího státu širěji; článek 7 odst. 1 stanoví „Použije-li se na základě této úmluvy právo určité země, lze použít imperativní ustanovení práva jiné země, s níž věcné okolnosti úzce souvisí, v rozsahu, v jakém musí být podle práva této jiné země imperativní ustanovení použita bez ohledu na právo, které je jinak pro smlouvu rozhodné. Při rozhodování, zda mají být taková ustanovení použita, je třeba vzít v úvahu jejich povahu a účel, jakož i důsledky, které by mohly z jejich použití či nepoužití vyplynout.“

⁶⁷ Článek 7 odst. 2 Římské úmluvy stanoví: „Touto úmluvou není v žádném případě dotčeno použití právních předpisů země soudu za okolností, kdy je jejich použití závazné bez ohledu na právo, které je jinak pro smlouvu rozhodné.“

⁶⁸ PAUKNEROVÁ, M. Nutně použitelná ustanovení jiného zahraničního práva. In: M. Pauknerová – N. Rozehnalová – M. Zavadilová et al. *Zákon o mezinárodním právu soukromém. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 36.

⁶⁹ BĚLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář v širších souvislostech evropského a mezinárodního práva soukromého*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1328–1329.

postižené v pracovněprávních vztazích a rovněž ustanovení o přestávkách v práci, minimální délce dovolené na zotavenou či podmínkách zaměstnávání cizinců apod.⁷⁰

V případech mimosmluvních závazků se imperativní normy aplikují na základě článků 16 a 17 Nařízení Řím II.⁷¹ Nařízení Řím II se použije pro skutečnosti, jež vedou ke vzniku škody, ke kterým došlo po 11. lednu 2009.⁷² Článek 16 Nařízení Řím II umožňuje aplikaci imperativních norem *lex fori*: „*tímto nařízením není v žádném případě dotčeno použití imperativních ustanovení práva země, v níž má soud sídlo, bez ohledu na právo, které by se na mimosmluvní závazkový vztah jinak použilo*“.⁷³ Použití imperativních norem třetích zemí na oblast mimosmluvních závazkových vztahů není připuštěno, což naznačuje nižší relevanci imperativních norem u mimosmluvních závazků než u závazků smluvních.⁷⁴

Určitý prostor pro aplikaci imperativních norem cizího práva ale poskytuje článek 17 Nařízení Řím II, který stanoví: „*Při posuzování chování osoby, vůči které je vznášen nárok na náhradu škody, je třeba přihlídnout, jako ke skutkové otázce a v náležitém rozsahu, k pravidlům bezpečnosti a chování platným v místě a v okamžiku, kdy došlo ke skutečnosti, jež vedla ke vzniku odpovědnosti*.“ Pravidly bezpečnosti a chování mohou být například předpisy bezpečnosti práce, tedy právě imperativní ustanovení práva rozhodného či práva třetího státu.⁷⁵ Naplňují charakteristické znaky imperativních norem, neboť sledují prosazování veřejného zájmu a aplikují se bez ohledu na rozhodné právo, jedná se tedy o subkategorii norem imperativních. Tato pravidla musí být zohledněna jako právní skutečnost; osoba, v jejíž prospěch mají být použita, se jich musí dovolat a prokázat jejich obsah.⁷⁶

3. OCHRANA ZAMĚSTNANCE DLE NAŘÍZENÍ BRUSEL IBIS A NAŘÍZENÍ ŘÍM I

Cílem speciálních pravidel o příslušnosti ve věcech individuálních pracovních smluv stanovených Nařízením Brusel Ibis je ochrana zaměstnance jako strany ze sociálně-ekonomického hlediska slabší. S ohledem na charakter a cíl těchto speciálních pravidel musí být tato vykládána restriktivně. Pravidla o speciální příslušnosti mají povahu

⁷⁰ Blíže viz REMSOVÁ, K. Imperativní normy mezinárodního práva soukromého z pohledu českého pracovního práva. In: T. Kyselovská. *COFOLA 2014: The Conference Proceedings*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 540–546.

⁷¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 ze dne 11. července 2007 o právu rozhodném pro mimosmluvní závazkové vztahy (Řím II). In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 2016-6-1]. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?qid=1464773896684&uri=CELEX:32007R0864>>.

⁷² K mimosmluvním závazkům viz VALDHANS, J. *Právní úprava mimosmluvních závazků s mezinárodním prvkem*. Praha: C. H. Beck, 2012.

⁷³ Definice imperativních norem se v Nařízení Řím II nenachází. Explanatory Report odkazuje na rozsudek Soudního dvora ze dne 23. listopadu 1999. Jean-Claude Arblade a Arblade & Fils SARL (C-369/96) a Bernard Leloup, Serge Leloup a Sofrage SARL (C-376/96). Spojené věci C-369/96 a C-376/96. In: *Sbírka rozhodnutí*. 1999, s. I-08453.

⁷⁴ ROZEHNALOVÁ, N. Volba práva – základní institut kolizního smluvního práva. In: N. Rozehnalová – J. Valdhans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 91.

⁷⁵ PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 193.

⁷⁶ Viz VALDHANS, J. Imperativní normy, pravidla bezpečnosti a chování, výhrada veřejného pořádku. In: N. Rozehnalová – J. Valdhans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 190–194.

lex specialis vůči obecnému i alternativním pravidlům, žalobce je tedy povinen tato použít přednostně, ovšem pouze, má-li žalovaný bydliště v některém členském státě.

V zájmu zajištění plné účinnosti nařízení a řádné ochrany zaměstnance jako slabší strany sporu jsou pojmy obsažené v Nařízení Brusel Ibis interpretovány autonomně, neboť pouze tento druh výkladu je způsobilý zajistit jednotnou aplikaci pravidel o příslušnosti v členských státech, zabránit vzniku příslušnosti několika soudů pro tentýž právní vztah a posílit právní ochranu osob tím, že umožňuje žalobci snadno určit soud, u něhož může podat žalobu, a žalovanému rozumně předvídat, u kterého soudu může být žalován.

Procesní ochrana zaměstnance v Nařízení Brusel Ibis spočívá zejména v možnosti zaměstnance volit, zda podá návrh na zahájení řízení u soudu místa bydliště zaměstnavatele, u soudu místa, kde nebo odkud obvykle vykonává svoji práci, nebo nevykonával-li svoji práci v jediné zemi, u soudu místa, kde se nachází provozovna, která jej přijala do zaměstnání. Nemá-li zaměstnavatel bydliště na území některého členského státu, postačí, má-li na území členského státu pobočku, zastoupení nebo jinou provozovnu.

Nadto Nařízení Brusel Ibis rozšířilo svoji působnost i na zaměstnavatele ze třetích států a umožnilo zaměstnanci žalovat zaměstnavatele, který nemá bydliště v žádném členském státě, u soudu členského státu, kde nebo odkud zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci, nebo u soudu místa, kde svou práci obvykle vykonával naposledy, nebo jestliže zaměstnanec obvykle nevykonává či nevykonával svoji práci v jediné zemi, u soudu místa, kde se nachází nebo nacházela provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.

Nařízení Brusel Ibis nově zaměstnanci umožňuje žalovat více zaměstnavatelů společně u soudu místa bydliště některého z žalovaných, jsou-li právní nároky spojeny tak úzce, že je účelné je projednat a rozhodnout o nich společně, aby se zabránilo vydání vzájemně neslučitelných rozhodnutí v oddělených řízeních. Ve prospěch zaměstnance je v Nařízení Brusel Ibis rovněž omezena prorogace. Dohoda o určení příslušnosti může být uzavřena po vzniku sporu. Pokud byla prorogační dohoda uzavřena před vznikem sporu, musí zaměstnanci umožnit podat návrh na zahájení řízení vedle soudů běžně příslušných i k jiným soudům včetně soudů třetích států.

Zaměstnanec tak může zohlednit, u kterého soudu pro něj bude vedení sporu nejméně ekonomicky náročné. Zaměstnavatel oproti tomu může zaměstnance žalovat pouze u soudu místa, kde má zaměstnanec bydliště. Zaměstnanec tedy může volit, kde bude žalovat zaměstnavatele, zatímco sám může být žalován pouze u soudu státu, s jehož právem je obeznámen.⁷⁷

Nařízení Brusel Ibis nadto nově stanovuje soudu povinnost před uznáním své příslušnosti ověřit, zda je zaměstnanec informován o svém právu namítat nepříslušnost soudu a o účincích, které vyvolá jeho účast nebo neúčast před soudem, je-li příslušnost soudu založena podřízením se zahájenému řízení a zaměstnanec žalovanou stranou.

Zaměstnanci je poskytována ochrana rovněž ve fázi uznání rozhodnutí. V článku 45 odst. 1 písm. e) Nařízení Brusel Ibis se nachází důvod odepření uznání rozhodnutí pro jeho rozpor s pravidly o speciální příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy, pokud

⁷⁷ ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 69.

je žalovanou stranou zaměstnanec. Toto ustanovení ale nelze využít v situaci, kdy bylo vydáno rozhodnutí příslušným soudem, mimo jiné například podle článku 26 Nařízení Brusel Ibis.⁷⁸ Lze tedy konstatovat, že ustanovení Nařízení Brusel Ibis o příslušnosti pro individuální pracovní smlouvy zaměstnanci zajišťují ochranu ve vysoké míře.

Uvedené prostředky procesní ochrany zaměstnance se vzájemně doplňují s ochranou zaměstnance v rovině mezinárodního práva soukromého. Nařízení Řím I ve prospěch zaměstnance limituje volbu práva ochrannými kogentními ustanoveními právního řádu, který je pro zaměstnance předvídatelný. Pokud smluvní strany nezvolily rozhodné právo, řídí se individuální pracovní smlouva právem země, v níž zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci. Nelze-li takto právo rozhodné určit, řídí se pracovní smlouva právem země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala. Pokud ale z celkových okolností vyplývá, že je smlouva úžeji spojena s jinou zemí, použije se právo této jiné země.

Právo rozhodné pro individuální pracovní smlouvu v případě absence volby práva (objektivně aplikovatelné právo) stanovuje minimální standard ochrany zaměstnance. Garantována je aplikace práva, které je nejužší spojeno s pracovní smlouvou, neboť s tímto právem je zaměstnanec nejlépe obeznámen a odůvodněně očekává jeho ochranu. Zaměstnavatel tak nemůže zneužít svoji silnější vyjednávací pozici a vynutit si aplikaci jiného práva. Strany ovšem mohou zvolit právo rozhodné (subjektivně aplikovatelné právo), které stanoví vyšší standard ochrany zaměstnance než právo objektivně aplikovatelné. Volba práva je tedy opodstatněná i v oblasti individuálních pracovních smluv. Národní pracovní právo obvykle umožňuje sjednat v pracovní smlouvě výhodnější podmínky pro zaměstnance. Nařízení Řím I dává stranám analogickou svobodu v mezinárodním právu soukromém.⁷⁹

Nabízí se otázka, jaký je vztah materializovaných kolizních norem obsažených v článku 8 Nařízení Řím I a norem imperativních upravených v článku 9 Nařízení Řím I. Článek 8 odst. 1 Nařízení Řím I odkazuje na kogentní normy, tedy normy, od nichž se nelze smluvně odchýlit, které slouží ochraně individuálních zájmů zaměstnance. Oproti tomu normy imperativní se aplikují v mezích svého předmětu úpravy vždy bez ohledu na to, kterým právním řádem se řídí pracovněprávní vztah s mezinárodním prvkem, a slouží ochraně zájmu veřejného. Aplikace imperativních norem tak není ovlivněna článkem 8 Nařízení Řím I; jejich použití či nepoužití se řídí vlastními pravidly.⁸⁰ Nadto pro aplikaci imperativních norem *lex fori* na mezinárodní pracovní smlouvy svědčí systematické zařazení jejich úpravy v rámci Nařízení Řím I.⁸¹

Kolizní úprava individuálních pracovních smluv dle Nařízení Řím I tedy spočívá na třech základních principech, jimiž jsou autonomie vůle smluvních stran, princip nej-

⁷⁸ VALDHANS, J. Speciální příslušnost. In: N. Rozehnalová – J. Valdhans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 268.

⁷⁹ GRUŠIĆ, U. The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law. *The Modern Law Review* [online]. 2012, roč. 75, č. 5, s. 722–751 [cit. 2016-2-17]. Dostupné z: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-2230.2012.00922.x/full>>, s. 741–742.

⁸⁰ MEEUSEN, J. – PERTEGÁS, M. – STRAETMANS, G. General Report. In: J. Meeusen – M. Pertegás – G. Straetmans. *Enforcement of International Contracts in the European Union: Convergence and Divergence between Brussels I and Rome I*. Antwerp – Oxford – New York: Intersentia, 2004, s. 19.

⁸¹ ROZEHNALOVÁ, N. – TÝČ, V. *Evropský justiční prostor (v civilních otázkách)*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 145.

užšího spojení a současně princip ochrany zaměstnance.⁸² Ochrana zaměstnance se projevuje omezením smluvní svobody, které je cíleno na ochranu zaměstnance před nepředvídatelnými účinky zvoleného práva, formulací náhradních hraničních určova- telů způsobem zajišťujícím předvídatelnost práva a zdůrazněním funkce norem, které nejsou zasazeny odkazem norem kolizních.⁸³

Právní úprava individuálních pracovních smluv je v oblasti kolizní i procesní prostou- pená základní představou, že zaměstnanec jako smluvní strana fakticky i socioekono- micky slabší si zasluhuje zvýšenou právní ochranu. Mezinárodní právo soukromé tak následuje obecnou tendenci vnitrostátního pracovního práva v jednotlivých členských státech Evropské unie, jehož primárním cílem je poskytnout zaměstnanci přiměřenou a spravedlivou právní ochranu. Adekvátní právní ochrana zaměstnance vyžaduje úzké sepětí procesních a kolizních norem stanovených pro oblast individuálních pracovních smluv. Mezinárodní pracovněprávní spor by tak měl být předložen soudu státu, jehož pracovněprávní normy jsou aplikovatelné na danou smlouvu.⁸⁴ Náležitá ochrana je za- městnanci zaručena, odkazují-li procesní a kolizní normy na právo a soudy téhož státu.

Nařízení Řím I limituje volbu práva kogentními ustanoveními právního řádu, s nímž předmětný pracovněprávní vztah vykazuje nejužší spojení. V případě absence volby se prvotně aplikuje právo místa obvyklého výkonu práce. Nařízení Brusel Ibis alternativně přisuzuje příslušnost soudu místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci, pouze, je-li žalovaným zaměstnavatel. Soud místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává práci, nemůže převzít příslušnost, je-li žalován zaměstnanec. V tomto případě je příslušným soud místa bydliště zaměstnance, právem rozhodným pro pracovní smlouvu je právo místa obvyklého výkonu práce, soud tak bude nucen aplikovat normy pracovního práva jiného státu. Nařízení Brusel Ibis by tak mělo být doplněno o ustanovení, podle něhož by mohl být zaměstnanec alternativně žalován rovněž u soudu místa, kde obvykle vyko- nává svoji práci.

Lze tedy konstatovat, že společným cílem ustanovení o individuálních pracovních smlouvách obsažených v Nařízení Brusel Ibis a Nařízení Řím I je náležitá ochrana zaměst- nance, která vyžaduje sblížení procesních a kolizních norem stanovených pro tuto oblast. Obě nařízení tak usilují o přiblížení sporu co nejvíce zaměstnanci; „*procesně přiblížením místa řešení sporu, kolizně přiblížením právního řádu, který je pro něj předvídatelný*“.⁸⁵ V zájmu ochrany zaměstnance je rovněž omezena autonomie vůle stran, zaměstnavatel tedy nemůže využít svoji silnější vyjednávací pozici k obcházení objektivní příslušnosti soudu a objektivně aplikovatelného práva. Nadto pracovněprávní vztah podléhá rozlič- ným kategoriím kogentních norem, jejichž aplikace závisí na rozdílných mechanismech.

⁸² KADLECOVÁ, T. Kolizní úprava pracovněprávních vztahů. *Práce a mzda* [online]. 2011, č. 11, s. 26–30 [cit. 2016-6-8]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d35848v45544-kolizni-uprava-pracovnepravnich-vztahu/?search_query=z%C3%A1kladn%C3%AD%20z%C3%A1sady%20pracovn%C4%9Bpr%C3%A1vn%C3%ADch%20vztah%C5%AF>, s. 27.

⁸³ ROZEHNALOVÁ, N. – TÝČ, V. *Evropský justiční prostor (v civilních otázkách)*. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 102.

⁸⁴ Viz rovněž ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 70: „*Pro rozhodnutí věci je totiž prospěšné, pokud příslušným soudem je soud znalý rozhodného pracovního práva.*“

⁸⁵ ROZEHNALOVÁ, N. Volba práva – základní institut kolizního smluvního práva. In: N. Rozeňhalová – J. Vald- hans – K. Drličková – T. Kyselovská. *Mezinárodní právo soukromé Evropské unie (Nařízení Řím I, Nařízení Řím II, Nařízení Brusel I)*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 97.

ZÁVĚR

Tento článek se zaměřil na ochrannou funkci procesních a kolizních norem stanovených pro oblast individuálních pracovních smluv. Zaměstnanec je obecně považován za fakticky i socioekonomicky slabší smluvní stranu, u níž se předpokládá nižší míra zkušeností v právních záležitostech oproti druhé smluvní straně. Nadto je zaměstnanec vůči svému zaměstnavateli v postavení závislém. Zaměstnanec je proto v mezinárodním prostředí chráněn nejenom na úrovni práva hmotného, ale rovněž na úrovni práva procesního a kolizního.

Předkládaný článek se zabývá pouze problematikou mezinárodního práva soukromého. Nepojednává tak o ovlivňování individuálních pracovních smluv smlouvami kolektivními, o vztahu Nařízení Řím I a Brusel Ibis k předpisům práva sociálního zabezpečení, vlivu práva volného pohybu pracovníků na uvedená nařízení či ovlivňování této oblasti jinými mezinárodními instrumenty, například úmluvami Mezinárodní organizace práce.

Adekvátní ochrana zaměstnance je zaručena, pokud spor z individuální pracovní smlouvy rozhoduje soud státu, jehož právo je pro tuto smlouvu právem rozhodným. Zásadě předvídatelnosti a právní jistoty nejlépe odpovídá, odkazují-li kolizní a procesní normy stanovené pro oblast individuálních pracovních smluv na právo a soudy státu, v němž zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci. V případě nároků zaměstnance vznesených vůči zaměstnavateli Nařízení Brusel Ibis skutečně zakládá příslušnost soudu státu, jehož právo je na pracovní smlouvu aplikovatelné. Ve snaze zvýšit ochranu zaměstnance ale Nařízení Brusel Ibis, je-li žalován zaměstnanec, stanovuje příslušnost soudu místa bydliště zaměstnance. Příslušný soud je pak nucen na pracovní smlouvu aplikovat cizí právo.

Protection of an Employee in terms of the International Private and Procedural Law

Kateřina Remsová

Abstract: Czech labour law provides enhanced legal protection to an employee as the weaker contractual party in order to balance out the factual inequality of the relationship between employee and employer. Nevertheless, in the case of cross-border employment contracts situations may occur, where such protection could be lost. European Union law therefore grants protection to an employee as the weaker party from the socio-economic perspective by providing specific, so-called materialized conflict of law rules that enforce the application of protective mandatory rules and the special rules on jurisdiction on the basis of which jurisdiction may be transferred in favor of an employee and which limit the forums in which an employee may be sued. Overriding mandatory rules as general institute provided for in Article 9 of the Rome I Regulation also serve to protect of an employee. Legal regulation of the international jurisdiction over individual contracts of employment has undergone significant changes by adoption of the Brussels Ibis Regulation that since 10 January 2015 replaced original Brussels I Regulation. The paper reflects these changes and presents relevant case-law of the Court of Justice of the European Union in the ambit of employment disputes. The aim of this paper is to analyze the protective function of the conflict of law rules contained in the Rome I Regulation and the special rules on jurisdiction over individual contracts of employment regulated in the Brussels Ibis Regulation and to assess whether these instruments are eligible to ensure the protection of an employee as the weaker party.

Key words: Brussels Ibis Regulation, Conflict of law rules for individual employment contracts, Jurisdiction over individual contracts of employment, Overriding mandatory rules, Protection of an employee, Rome I Regulation