

Kolizní úprava pracovněprávních vztahů

Ačkoliv se současný ekonomický útlum odráží mj. i v počtu vysílaných zaměstnanců a (ne)rozšiřování zahraničních aktivit zaměstnavatelů,¹⁾ význam pracovněprávních kolizních norem v rámci evropského mezinárodního práva soukromého tím nijak zásadně netrpí. Naopak se zdá, že existence této právní úpravy se konečně dostává do obecného podvědomí a lze registrovat i nová podnětná soudní rozhodnutí v této oblasti.



JUDr. Tereza Kadlecová

Advokátka spolupracující s AK Weinhold Legal. Specializuje se na pracovní právo.

Kolizní normy, resp. pravidla směřující k určení rozhodného práva ve vztazích s mezinárodním prvkem, tj. vztazích, které přesahují hranice určitého státu a vykazují tak kontakt s více právními řády, mají své nezastupitelné místo i v oboru pracovního práva. V rámci pracovněprávních vztahů je totiž 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.

Základní právní předpisy

V dané oblasti se uplatňuje několik klíčových předpisů. Pokud se zaměříme na základní prameny české pracovněprávní kolizní úpravy, je důležité vnímat jejich časovou působnost. Poměry z pracovních smluv uzavřených před 1. červencem 2006 se budou řídit ustanoveními zák. č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním (dále jen „ZMPS“). Pro pracovní smlouvy uzavřené v období od 1. července 2006 do 16. prosince 2009 bude směrodatná Úmluva o právu rozhodném pro závazkové vztahy ze dne 19. června 1980 (dále jen „Římská úmluva“). U pracovních smluv uzavřených po 17. prosinci 2009 je třeba reflektovat nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „Nařízení Řím I“). Všechny tyto předpisy nicméně obsahují pravidla pro určení rozhodného práva, která jsou postave-

na na obdobném mechanismu, když kombinují možnost volby práva s alternativním určením rozhodného práva s ohledem na místo výkonu práce, resp. sídlo zaměstnavatele.

Důležité kolizní normy jsou dále obsaženy ve směrnici Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 96/71 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „Směrnice“), která byla transponována do ustanovení § 319 ZP.²⁾ Co se týče vztahu mezi Směrnicí a tzv. Římskými instrumenty (Římskou úmluvou a Nařízením Řím I), Směrnice *de facto* představuje provedení čl. 7 Římské úmluvy, když vymezuje imperativní normy při dočasném přidělování, resp. vysílání zaměstnanců.³⁾

V daném kontextu nelze opominout ani související procesní ustanovení, které obsahuje nařízení Rady (ES) č. 44/2001, o soudní příslušnosti a uznání a výkonu soudních roz-

1) Srov. např. studii Evropské komise Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti „Study on the economic and social effect associated with the phenomenon of posting workers in the EU“ z března 2011, str. 84.

2) Účelem této úpravy je stanovit určité minimální standardy ochrany pro zaměstnance, kteří jsou za účelem výkonu práce vysíláni na území České republiky, v oblastech jako je minimální délka pracovní doby, doby odpočinku, dovolené apod. Tato ochrana se přitom realizuje uložením povinnosti poměřovat právní regulaci hostitelského státu se státem zaměstnavatele, pokud jde o vypočtené pracovněprávní instituty, a aplikovat tu právní úpravu, která je pro zaměstnanec výhodnější.

3) Blíže srov. ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 41.

hodnutí ve věcech občanských a obchodních (dále jen „Nařízení Brusel I“). Nařízení Brusel I obsahuje pro spory z pracovních smluv uzavřených mezi zaměstnanci a zaměstnavateli s bydlištěm, resp. sídlem na území různých členských států zvláštní pravidla příslušnosti, jejichž účelem je poskytnout ochranu slabší smluvní straně, tj. zaměstnanci. Tento „procesní komfort“ konkrétně spočívá v tom, že brání tomu, aby zaměstnanec byl žalován v jiném členském státě než ve státě svého bydliště. Naproti tomu zaměstnanec je obecně oprávněn žalovat zaměstnavatele nejen u soudů členského státu, v němž má zaměstnavatel sídlo, ale i v jiném členském státě u soudu „obvyklého místa výkonu práce“.⁴⁾ Pokud se zaměstnanec při výkonu práce na jednom místě nezdržoval („nevykonával obvykle svou práci v jediné zemi“), je oprávněn podat žalobu u soudu místa, kde se nachází provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání.⁵⁾

Nařízení Řím I a Brusel I tak tvoří koherentní celek, na základě něhož je možné u přeshraničních pracovněprávních vztahů dovést jak rozhodné právo, tak i soudní příslušnost. S ohledem na vymezení věcné působnosti těchto instrumentů, resp. jejich omezení na individuální pracovní smlouvy, však nejde zároveň o úpravu komplexní, tj. pokrývající veškeré pracovněprávní vztahy.⁶⁾

Příklad č. 1 Mezi českým zaměstnancem a německou společností byla v lednu 2010 uzavřena pracovní smlouva, která výslovně nespécifikuje, jakým právem se daný pracovní poměr řídí. Podle této smlouvy zaměstnanec působí jako manažer oblastní pobočky v Jihlavě. Společnost zvažuje rozvázání pracovního poměru s tímto zaměstnancem, a to s ohledem na dosti laxní přístup zaměstnance k práci, jakož i škodu, kterou tento zaměstnanec způsobil v opilosti na služebním BMW a kterou odmítá společnost uhradit. Další postup v této věci bude pochopitelně záviset především na tom, jaké právo se má na daný vztah aplikovat, aby bylo možné mj. rozhodnout, zda byly naplněny výpovědní důvody a je podle daného právního řádu vůbec možné zaměstnance propustit a za jakých podmínek – odpověď na tuto otázku nalezneme pomocí kolizních norem obsažených v Nařízení Řím I. Společnost se pochopitelně předběžně zajímá i o to, kde bude moci případně podat žalobu o náhradu škody – příslušná procesní ustanovení přitom nalezneme v Nařízení Brusel I.

Základní principy kolizní úpravy

Kolizní úprava pracovní smlouvy obsažená v Římských instrumentech je v zásadě postavena na **třech základních**

principech, kterými jsou respekt k vůli smluvních stran umožňující volbu rozhodného práva, princip nejužšího spojení a současně princip ochrany zaměstnance. Úprava obsažená v ZMPS s těmito principy víceméně koresponduje, nicméně je méně flexibilní a protekcionistická vůči zaměstnanci. Dále je sledována pouze aktuální právní regulace obsažená v čl. 8 Nařízení Řím I.

Volba práva

Volba práva je primárním hraničním určovatelem – **zaměstnanec a zaměstnavatel jsou oprávněni zvolit právní řád, kterým se má řídit jejich pracovní poměr**. Tato volba by měla být učiněna výslovně, ale může také vyplývat z ustanovení pracovní smlouvy, popř. z okolností případu (např. z korespondence stran, dříve zavedené praxe či jiných relevantních indicií).

Příklad č. 2 Pokud budeme předpokládat, že výše uvedená pracovní smlouva mezi českým zaměstnancem a německou společností byla sepsána v němčině, podepsána v Hamburku a obsahuje letmé odkazy na německé právní předpisy, resp. instituty německého práva, lze dospět k závěru, že strany se rozhodly pracovní poměr podříditi režimu německého práva, ačkoliv smlouva na toto právo neobsahuje explicitní odkaz.

I řada dalších aspektů volby práva je postavena na poměrně liberálních principech: může se týkat celé 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 příliš využívány nebudou.

Omezenost volby práva

Bez ohledu na výše uvedené je však pro koncepci volby práva v režii Římských instrumentů nejcharakterističtější

4) K výkladu tohoto pojmu srov. následující komentář k rozhodnutí ve věci Koeltzsch.

5) Blíže srov. PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, marg. č. 241244.

6) Nařízení Řím I ze své působnosti např. explicitně vylučuje závazky vyplývající z předmluvního jednání (výběrové řízení); prostor pro aplikaci jiných komunitárních úprav či ZMPS ponechávají i kolektivní pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem apod.

její omezenost: **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 v zemi místa výkonu práce). Toto omezení má tedy ten efekt, že navzdory zvolenému právu je třeba důsledně reflektovat i **kogentní ustanovení práva, s nímž předmětný pracovní poměr fakticky vykazuje nejužší spojení**.

Pokud takovéto právo nejužšího spojení představuje (podobně jako české pracovní právo) rigidní systém, který umožňuje smluvní odchýlení pouze výjimečně a prakticky nikdy v úpravě klíčových situací jako je např. skončení pracovního poměru, má volba práva značně sporný efekt a vede spíše k nežádoucímu štěpení smluvního statutu a nejistotě ohledně norem, které mají být na daný pracovněprávní vztah aplikovány. V konečném důsledku tak může nastat situace, že se předmětný pracovní poměr má řídit jakýmsi nesourodým „mixem“ právních řádů,⁷⁾ z nichž si zaměstnanec může „vybírat“ ty regulace, které se z jeho perspektivy jeví jako nejvýhodnější.⁸⁾ V zájmu ochrany všech účastníků lze tedy doporučit, aby byla volba rozhodného práva činěna s ohledem na to, s jakým právem vykazuje daný pracovní poměr nejužší spojení, zejména pokud se takové právo nevyznačuje značnou flexibilitou a projevuje se primárně jeho ochranná funkce.

Příklad č. 3 I tuto problematiku lze demonstrovat na výše uvedeném případě „česko-německého“ pracovního poměru. Vycházíme-li zde z předpokladu, že pracovní poměr se řídí na základě volby jeho účastníků německým právem, nicméně zaměstnanec s ohledem na svoji pozici většinu pracovní doby tráví objíždkami po Vysočině, nastane právě onen nežádoucí případ „souběhu“ dvou právních řádů. Přestože platí, že pracovní poměr se řídí německým právem, je totiž třeba současně reflektovat veškerá ustanovení českého zákoníku práce, popř. další pracovněprávní legislativy, od nichž se nelze odchýlit. Pokud by tedy byla zvažovaná výpověď v souladu s německou legislativou (předpokládejme, že v tomto směru obsahuje o něco liberálnější úpravu než české právo), německá společnost jako zaměstnavatel bude i tak nucena postupovat cestou příslušných výtek ve smyslu § 53 písm. f), resp. g) ZP tak, aby zaměstnanci nebyla odebrána ochrana, kterou mu poskytují kogentní předpisy práva místa výkonu práce, tj. českého práva.

V daném kontextu bývá diskutována i **otázka vývoje kolizní úpravy** s ohledem na to, jak je volba práva v příslušných právních předpisech (ZMPS, Římská úmluva, Nařízení Řím I) postupně omezována. Přestože je zřejmé, že porovnáním jednotlivých úprav lze vystopovat narůstající protektivní tendenci, nelze zcela souhlasit s poměrně rozšířeným názorem,⁹⁾ 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, ačkoliv Římská úmluva označuje taková ustanovení jako „kogentní / mandatory rules“ a Nařízení Řím I jako ustanovení „od nichž se nelze smluvně odchýlit“. Problém zde však způsobil nesprávný úřední překlad čl. 6 Římské úmluvy, který zmíněné „mandatory rules“ zaměňuje za „imperativní ustanovení“, která však odpovídají anglickému „overriding mandatory provisions“. Imperativní normy však oproti kogentním normám představují užší kategorii:¹⁰⁾ nejedná se „pouze“ o pravidla, od kterých se není možné odchýlit, ale o pravidla, jejichž existence je spojena s určitým konkrétním, klíčovým zájmem státu (v oblasti pracovního práva lze v tomto ohledu uvažovat např. zákaz diskriminace, oblast BOZP apod.).¹¹⁾ Tato záměna termínů navíc nebyla reflektována ani v nejvýznamnějším rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR k této problematice,¹²⁾ které tak, dle mého názoru, nepředstavuje zcela spolehlivé vodítko pro interpretaci rozsahu omezení volby rozhodného práva v pracovněprávních vztazích ve smyslu Římské úmluvy.

Zajímavým problémem k diskusi je rovněž i **otázka, zda ZMPS stále umožňuje zcela neomezenou volbu práva** i v kontextu komunitárních předpisů přijatých na ochranu zaměstnanců. Výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR se, dle mého názoru, s tímto problémem vypořádává uspokojivě, když za jediný limit aplikace zvoleného práva označuje imperativní normy. Nicméně lze registrovat i odchylné názory.¹³⁾

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

8) K posuzování výhodnosti srov. např. ŠTEFKO, M. Několik poznámek k doktríně At-Will Employment a její aplikaci v České republice. *Práce a mzda*, 2009, č. 11, str. 44.

9) Viz např. ŠKUBAL, J., BILINSKÁ, I. Řím I – nové nařízení o určení práva, kterým se řídí pracovní smlouvy, 29. 10. 2008, dostupný na <http://www.epravo.cz>.

10) Viz odrážka (37) Preambule Nařízení Řím I.

11) Srov. např. KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 6. vyd., Brno: Doplněk 2004, str. 234.

12) Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, dostupný na <http://www.nsoud.cz> (pozn. tento rozsudek byl komentován P. Bukovjanem v *Práci a mzda* 2009/3).

Ostatní kolizní kritéria

Pokud k volbě rozhodného práva nedojde (ať již výslovně či konkludentním způsobem), Nařízení Řím I stanoví další kolizní kritéria.

Jako první hraniční určovatel nastupuje v takovém případě **místo výkonu práce** – pracovní smlouva se řídí právem země v níž, resp. z níž zaměstnanec při plnění pracovní smlouvy obvykle vykonává svoji práci. Za změnu obvyklého místa výkonu práce se přitom nepovažuje, když zaměstnanec dočasně vykonává svou práci v jiné zemi. Na práci vykonanou v jiné zemi by se přitom 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.¹⁴⁾ Zatím neexistuje detailnější vodítko pro posouzení, kdy se „dočasné“ vyslání mění na „trvalé“ a s ohledem na specifika jednotlivých případů lze stěží očekávat, že bude určeno konkrétní časové rozpětí pro identifikaci toho, co spadá pod pojem „dočasnost“ a co již nikoliv. Zdá se nicméně, že dikce Nařízení Řím I odkazuje na časové rozpětí, jehož opakem by byl konečný přechod zaměstnance do zahraničí, a delší doba takového vyslání proto není rozhodná. 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. Faktů, které v této souvislosti mohou a musí být zohledněny, je proto celá řada.¹⁵⁾

Příklad č. 4 Nadnárodní společnost se sídlem v USA uzavře prostřednictvím své organizační složky v Praze pracovní smlouvu se zaměstnancem, který příslušnou pracovní činnost – např. v oblasti IT – vykonává ze svého bydliště v Praze. Smlouva neobsahuje jakoukoliv spolehlivou indikaci, pokud jde o rozhodné právo (je sepsána v angličtině, nicméně je obsahově velmi úsporná, neobsahuje jakékoliv reference na právní předpisy ani např. volbu soudu). Spolupráce se dlouhodobě jeví jako perspektivní a společnost tedy zaměstnanci nabídne půlroční pracovní stáž v centrále v Chicagu, během níž se zaměstnanec má seznámit s nejnovějšími technologiemi, aby je následně mohl implementovat v rámci své pracovní činnosti v Praze. Tato

stáž se bude realizovat podle podmínek sjednaných v nové pracovní smlouvě uzavřené s centrálou v Chicagu.

V daném případě se tak evidentně jedná o dočasný výkon práce v zahraničí, který nemůže vést ke změně obvyklého místa výkonu práce a tudíž i ke změně rozhodného práva, kterým i po dobu stáže v Chicagu zůstane právo české. Pokud by tato druhá smlouva snad obsahovala např. ujednání o volbě práva státu Illinois, české pracovní právo by se přesto mělo aplikovat v rozsahu jeho kogentních ustanovení. (Věc je pochopitelně posuzována z perspektivy českého soudu, resp. jiného soudu v rámci EU; soud v Chicagu by věc musel posuzovat podle „svých“ kolizních norem a mohl by tedy dospět k jinému řešení ohledně rozhodného práva.)

Dalším kolizním kritériem, které se použije v situaci, kdy zaměstnanec nevykonává práci obvykle v jedné zemi a nelze tedy uplatnit kolizní ustanovení navazující na místo obvyklého výkonu práce,¹⁶⁾ je **místo provozovny zaměstnavatele**, u níž byl přijat do zaměstnání.

Subsidiárně však Nařízení Řím I umožňuje odchylku od aplikace výše uvedených dvou kolizních kritérií v podobě tzv. **únikové doložky**, která tak umožňuje flexibilně reagovat na situaci, když celkové okolnosti případu nasvědčují tomu, že pracovní smlouva, resp. pracovní poměr jsou úžeji spojeny s jinou zemí, než je země obvyklého místa výkonu práce, popř. místa provozovny zaměstnavatele. Záměrem této únikové doložky je zabránit zaměstnavateli v tom, aby využitím ostatních kolizních kritérií uměle vytvořil spojení s určitým státem. Pomocí této klauzule mohou tak soudy v případě nutnosti v konkrétních případech zohlednit právě takovou nejužší vazbu.¹⁷⁾ Lze nicméně očekávat, že tento institut bude využíván spíše sporadicky.¹⁸⁾

13) Srov. PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008, marg. č. 456.

14) Viz odrážka (36) Preambule Nařízení Řím I.

15) Srov. BÉLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 1248.

16) K možnosti aplikace kolizního kritéria místa provozovny srov. následující komentář k rozhodnutí ve věci Koeltzsch.

17) Srov. BÉLOHLÁVEK, A. J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, str. 1253.

18) 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)*. *RabelsZ* Bd. 73 (2009), str. 750769 (752 a násl.).

Judikatura – případ Koelzsch

Praktické implikace výše uvedené právní úpravy lze názorně demonstrovat na relativně čerstvém rozhodnutí Soudního dvora EU (dále jen „SD“) ve věci Koelzsch.¹⁹⁾ Ačkoliv byl tento případ rozhodován podle Římské úmluvy, příslušné závěry SD se plně uplatní i za účinnosti Nařízení Řím I.

Pokud jde o **skutkový stav**, pan Koelzsch, německý občan s bydlištěm v SRN, byl zaměstnán lucemburskou společností Gasa jako řidič v mezinárodní dopravě. Pracovní smlouva byla podepsána v roce 1998 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. V roce 2001 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, SD v rámci řízení o předběžné otázce jeho argumentaci ohledně nutnosti aplikace kogentních ustanovení německého práva přisvědčil.

Podstatou předběžné otázky zde bylo, **který z dotčených hraničních určovatelů (tj. místo výkonu práce či sídlo provozovny zaměstnavatele) se použije** na pracovní smlouvu pana Koelzsche, resp. zda je v daném případě (s přihlédnutím k povaze pracovní činnosti zaměstnance, která se uskutečňovala na území několika států) vůbec možné pracovat s kolizním kritériem země, v níž zaměstnanec „obvykle vykonává svoji práci“. SD zde dospěl k závěru, 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. Proto je třeba hraniční určovatel země, v níž zaměstnanec „obvykle vykonává svoji práci“, 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, a 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 okolnostem, které charakterizují uvedenou činnost, plní podstatnou část svých povinností vůči zaměstnavateli.

Rozhodnutí SD lze tedy **zjednodušeně interpretovat tak**, že skutečnost, že zaměstnavatel pracuje ve více státech, nemůže vést k automatickému závěru, že není možné použít kolizní kritérium obvyklého místa výkonu práce a má se aplikovat alternativní hraniční určovatel. Doložka obsažená v pracovní smlouvě p. Koelzsche odkazující na lucemburské právo proto nemohla vyloučit ta ustanovení německého práva na ochranu před výpovědí, od nichž se nelze smluvně odchýlit, a to z toho důvodu, že Německo bylo zřejmě zemí, ve které zaměstnanec obvykle vykonával svoji práci, resp. plnil podstatnou část svých pracovních povinností.

Shrnutí

V případě pracovněprávních vztahů s mezinárodním prvkem (který zpravidla spočívá v tom, že zaměstnavatel a zaměstnanec jsou subjekty z různých států) je třeba zjistit, jakým právem se daný vztah řídí. Za tímto účelem existují specifické normy, které řeší příslušnou kolizi právních řádů a stanoví, který právní řád je v dané situaci rozhodný (tzv. kolizní normy). Kolizní normy aplikovatelné pro pracovněprávní vztahy byly v rámci EU sjednoceny v rámci Nařízení Řím I. Z této úpravy obecně vyplývá, že příslušný vztah se řídí zvoleným právem. Právo volby rozhodného práva je však v zájmu zaměstnance současně 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. Za předpokladu, že volba práva učiněna nebyla, nastupuje zpravidla náhradní kritérium obvyklého místa výkonu práce (které se dle aktuální judikatury aplikuje i v případě, kdy se výkon práce dotčeného zaměstnance realizuje na území několika států).



¹⁹⁾ Rozsudek Soudního dvora EU, sp. zn. C-29/10 z 15. března 2011 (ve věci Heiko Koelzsch vs. Lucemburské velkovévodství), dostupný na <http://curia.europa.eu>.