

Univerzita Karlova v Praze  
Právnická fakulta

Alexandra Brenková

Pracovněprávní vztahy s cizím prvkem

Diplomová práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Katedra: Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 10. dubna 2008

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně za použití zdrojů a literatury v ní uvedených.

A. B.!

Tímto bych chtěla poděkovat za významnou pomoc při vytváření této práce panu JUDr. Martinovi Štefkovi, Ph.D.

## Obsah

<b>1. Úvod</b>	<b>3</b>
<b>2. Vymezení příslušných pojmů</b>	<b>4</b>
2.1. Právní vztahy obecně	4
2.2. Pracovněprávní vztahy	6
2.2.1. Individuální pracovněprávní vztahy	8
2.2.2. Kolektivní pracovněprávní vztahy	10
2.3. Cizí prvek	11
<b>3. Postavení mezinárodních smluv v našem právním řádu</b>	<b>15</b>
3.1. Římská úmluva	17
3.1.1. Volba práva	20
3.1.2. Rozhodné právo v případě neexistence volby práva	23
3.1.3. Vztah imperativních ustanovení čl. 6 a čl. 7	25
3.2. Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR)	26
3.2.1. Kolizní problematika	27
<b>4. Evropská unie</b>	<b>28</b>
4.1. Evropské pracovní právo	30
4.1.1. Volný pohyb pracovníků	30
4.1.2. Svoboda podnikání a volný pohyb služeb	32
4.2. Sekundární právo	33
4.2.1. Směrnice o vysílání pracovníků	33
4.2.2. Nařízení o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkající se silniční dopravy	38
<b>5. Vnitrostátní právo</b>	<b>39</b>
5.1. Kolizní problematika	39
5.1.1. Působnost rozhodného práva	40

5.1.2. Rozsah kolizní normy	41
5.1.3. Volba práva stranami	41
5.1.4. Lex loci laboris	42
5.1.5. Právo sídla organizace	43
5.1.6. Zaměstnanci dopravních podniků	43
5.1.7. Výhrada veřejného pořádku	44
5.2. Zaměstnávání cizinců	45
5.2.1. Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí	47
5.2.2. Informační a evidenční povinnost	49
5.2.3. Povolení k zaměstnání cizince a povolení k pobytu	51
5.2.4. Vyslání zaměstnance	53
<b>6. Závěr</b>	<b>54</b>
<b>7. Seznam použité literatury</b>	<b>56</b>
7.1. Česká odborná literatura	56
7.2. Zahraniční odborná literatura	57

## 1. Úvod

Problematika pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je tématem, které je v současnosti velmi aktuální a osobně se dotýká širokého spektra lidí. Oblast pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je značně dynamická a rychle se rozvíjí. Právní normy upravující tyto právní vztahy musí proto rychle reagovat na měnící se společenské potřeby nejen zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale i další osob pohybujících se na trhu práce.

Svou roli v rámci zaměstnanosti hraje i politická a ekonomická situace v jednotlivých státech, kdy hledání zaměstnání za hranicemi státu je pro některé osoby více či méně jedinou přijatelnou možností pro udržení určité životní úrovně a na druhou stranu existuje v některých státech permanentní nedostatek pracovních sil v určitých oborech. Dalším motivem je získání lepšího profesního zázemí, studium cizích jazyků apod. Tyto faktory přirozeným způsobem ovlivňují nabídku a poptávku zaměstnání na pracovním trhu v celosvětovém měřítku.

Cestování za zaměstnáním je v mnoha zemích již běžnou a někdy i nutnou záležitostí a zaměstnávání cizinců v České republice už není nikterak výjimečné. Statistické údaje hovoří až o 250 000 cizích státních příslušníků, kteří se účastní českého pracovního trhu na straně zaměstnanců. Největší část tvoří již tradičně občané Slovenska a Ukrajiny.

Vstup České republiky do Evropské unie významným způsobem usnadnil pronikání českých občanů na evropský pracovní trh a zároveň i zaměstnávání státních příslušníků členských států EU zaměstnavateli působícími na českém území. Komunitární právní úprava týkající se pracovního práva má za cíl jednotlivé národní právní řády sblížovat a odstraňovat tak bariéry, které by mohly

bránit skutečnému využívání svobody pohybu osob, podniků a služeb.

Právní úprava pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je zajišťována jak mezinárodními smlouvami a předpisy Evropského společenství, tak vnitrostátním právním řádem. Tyto akty kromě obecné právní úpravy jednotlivých aspektů těchto vztahů zohledňují také relativně slabší postavení zaměstnanců vůči zaměstnavatelům a obsahují normy, které mají zajistit ochranu jejich práv v co nejširší míře.

Cílem mé diplomové práce je analýza charakteristiky pracovněprávních vztahů obecně a následně detailní rozbor pracovněprávních vztahů s cizím prvkem a jednotlivých specifik těchto vztahů z hlediska jejich mezinárodněprávní dimenze.

## 2. Vymezení příslušných pojmů

### 2.1. Právní vztahy obecně

Institut právních vztahů má dlouhou historii a o jeho obsahové i terminologické vymezení se snažilo mnoho autorů. Tento pojem je příznačný pro soukromoprávní oblast, nicméně není vyloučen ani v právu veřejném či mezinárodním. Starší česká právnícká literatura též používala označení „právní poměr“, který je prakticky shodný s dnešním termínem právní vztah. Současná právní nauka však tyto dva pojmy již striktně rozlišuje, což je patrné zejména v oblasti pracovního práva, kde pojem pracovněprávní vztah je chápán jako pojem nadřazený pojmu pracovní poměr.

Právní vztah definuje prof. Gerloch jako „společenský vztah mezi nejméně dvěma konkrétně určenými právními subjekty, upravený

právními normami, v němž jeho účastníci jsou nositeli vzájemně spjatých subjektivních práv a právních povinností, které vznikají těmto subjektům přímo nebo zprostředkovaně na základě právních norem"<sup>1</sup>. Z této definice vyplývá, že aby společenský vztah mohl být považován za vztah právní, musí splňovat několik podmínek. Předně musí takový vztah být upraven normami objektivního práva. Předpokladem jeho vzniku je platná a účinná kogentní či dispozitivní právní norma. Právní vztah jako právní následek vzniká vždy z nějakého právního důvodu, ať již ex lege, tj. ze zákona samého<sup>2</sup>, anebo - a to mnohem častěji - na základě právní skutečnosti, tedy okolnosti, se kterou právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu. Další podmínkou je účast nejméně dvou právních subjektů, jimiž mohou být fyzické či právnické osoby. Tyto subjekty jsou nositeli subjektivních práv a právních povinností a musí disponovat právní subjektivitou. Nezbytným znakem právního vztahu je též jeho objekt (předmět), čili to, čeho se týkají oprávnění a povinnosti jednotlivých účastníků. Objekt právního vztahu dělíme na primární, kterým je určité chování, a sekundární, pod nějž řadíme věci, práva a tzv. nehmotné statky. Dle této koncepce má každý právní vztah svůj primární objekt, existence sekundárního objektu však není nezbytná<sup>3</sup>. Posledním elementem právního vztahu v pojetí prof. Gerlocha je obsah tohoto právního vztahu. Tento termín označuje práva a povinnosti jednotlivých subjektů ve vztahu k objektu právního vztahu.

---

<sup>1</sup> Gerloch, A. Teorie práva, 2. rozšířené vydání, Dobrá Voda, 2001.

<sup>2</sup> Např. vznik vlastnického práva k nemovitostem, v nichž sídlí Poslanecká sněmovna, dále ukončení pracovního poměru všech učitelů na vysokých školách v roce 1993, *tamtéž*.

<sup>3</sup> Některé právní koncepce, které uznávají pouze tzv. sekundární objekty právních vztahů, znají i bezpředmětné právní vztahy, dále viz. Knapp, V. Teorie práva, C.H.Beck, 1995.



## 2.2. Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou specifickým druhem výše definovaných právních vztahů. Proto o nich platí vše, co bylo řečeno výše o právních vztazích, zároveň však dochází ke konkretizaci jednotlivých elementů právního vztahu. Pracovněprávní vztahy tedy můžeme definovat jako „právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti“<sup>4</sup>.

Předně jsou pracovněprávní vztahy založené na dobrovolnosti. V čl. 9 odst. 1 Listiny základních práv a svobod je uvedeno, že "nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám". Rovněž Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod stanoví v čl. 4 zákaz výkonu nucené nebo povinné práce, přičemž definuje, co za takovouto práci považováno není<sup>5</sup>. K tomuto tématu existuje rovněž hodnotná judikatura Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku, např. Van Der Musselle v. Belgie nebo Karlheinz Schmidt v. Německo.

Nový zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 (dále jen „zákoník práce“) se zmiňuje o těchto vztazích hned ve svých úvodních ustanoveních. V § 1 ZPr jsou pracovněprávní vztahy označeny jako:

- právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (tzv. individuální pracovněprávní vztahy) a

<sup>4</sup> Pichrt, J. Pojem pracovněprávních vztahů. In Bělina, M. Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, C.H.Beck, 2007.

<sup>5</sup> Např. práce požadovaná při výkonu trestu, služba vojenského charakteru, práce nebo služba tvořící součást občanských povinností.

- právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.

Právní nauka mezi pracovněprávní vztahy v širším smyslu zařazuje také:

- některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli<sup>6</sup>
- právní vztahy na úseku zaměstnanosti a
- vztah mezi „budoucím“ zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud dojde ke sjednání smlouvy o uzavření budoucí smlouvy pracovní

Ve srovnání s právní naukou je tak možné konstatovat, že zákoník práce předmětné pracovněprávní vztahy vymezuje poměrně úzce. K této problematice se vyjádřil i Nejvyšší soud ČR<sup>7</sup>, který tyto vztahy definuje jak pozitivním, tak i negativním způsobem, přičemž dle názoru Nejvyššího soudu „Za pracovněprávní nelze považovat jen takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce“.

Pracovněprávní vztahy lze třídit podle nejrůznějších kritérií. Z hlediska předmětu se rozlišují individuální a kolektivní pracovněprávní vztahy, zvláštní postavení mají pracovněprávní vztahy s cizím prvkem. Individuální pracovněprávní vztahy lze dále dělit na základní pracovněprávní vztahy (pracovní poměry a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), vztahy související se základními pracovněprávními vztahy (např. vztahy vznikající v oblasti

---

<sup>6</sup> Srov. § 1 písm d) ZPr.

<sup>7</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1165/2005.

bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, odpovědnosti za škodu či zaměstnanosti) a další právní vztahy účasti na práci (např. justičních čekatelů, státních zástupců, úředníků územních samosprávných celků atd.).

### 2.2.1. Individuální pracovněprávní vztahy

Subjektem individuálních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanci a zaměstnavatelé. Obě dvě kategorie účastníků musí mít tzv. pracovněprávní subjektivitu, kterou rozumíme soubor vlastností požadovaných právem, které jsou předpokladem k tomu, aby fyzická nebo právnická osoba mohla být subjektem práv a povinností.

Zaměstnancem se může stát pouze fyzická osoba. Způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti a způsobilost nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti je vázána na dosažení 15 let věku, pokud zákon nestanoví jinak<sup>8</sup>. Zároveň za den nástupu do práce nesmí být sjednán den, který by předcházel dni ukončení povinné školní docházky.

Zaměstnavatelem rozumí zákoník práce fyzickou nebo právnickou osobu, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Jedná se zpravidla o obchodní společnosti, ačkoliv vystupují v těchto vztazích poměrně krátkou dobu. Dále sem tradičně patří státní podniky, rozpočtové a příspěvkové organizace, družstva nebo fyzické osoby podnikající na základě živnostenského listu.

---

<sup>8</sup> Např. dohoda o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování smí být uzavřena nejdříve v den dosažení 18 let věku zaměstnance, srov. § 252 odst. 2 ZPr.

Způsobilost zaměstnavatele - fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích vzniká narozdíl od zaměstnance již narozením. Naopak způsobilost k právním úkonům v těchto vztazích vzniká ve srovnání se zaměstnancem později, až dosažením 18 let věku. Úpravu zbavení nebo omezení způsobilosti k právním úkonům ponechává zákoník práce na občanském zákoníku. Stejně tak úpravu právního postavení zaměstnavatelů - právnických osob.

Objektem individuálních pracovněprávních vztahů je konání závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele, tedy v rámci vztahů podřízenosti a nadřízenosti. Za závislou práci zákoník považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnancem, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu v práci, v pracovní době (nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době), na pracovišti zaměstnavatele (popř. na jiném dohodnutém místě), na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Za závislou práci se pokládá také výkon práce zaměstnance v rámci agenturního zaměstnávání<sup>9</sup>.

Z hlediska identifikace individuálních pracovních vztahů je možné odkázat na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, která považuje za individuální pracovní vztahy „všechny vztahy vzniklé v příčinné souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele bez ohledu na to, zda účastníkem vztahu je vedle zaměstnavatele zaměstnanec nebo (na jeho místě) jiná osoba anebo zda výkon nesamostatné (závislé) práce pro zaměstnavatele trvá nebo byl již ukončen. Individuálními pracovněprávními vztahy jsou nejen pracovní poměr nebo vztahy vzniklé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. K těmto vztahům patří i takové právní vztahy, které vznikají v souvislosti s výkonem práce v pracovním poměru, popřípadě s

---

<sup>9</sup> Srov. § 2 odst. 5 ZPr.

výkonem práce podle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr...“<sup>10</sup>

### 2.2.2. Kolektivní pracovněprávní vztahy

Vymezení subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů je o něco složitější. Vychází se zde z koncepce sociálního dialogu vedeného mezi sociálními partnery. Jednotlivé subjekty nemají stejná práva a povinnosti a některé subjekty nemají ani právní subjektivitu. Mezi subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů řadíme stát, zaměstnavatele, zaměstnavatelské organizace, zaměstnance, odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Jejich úkolem (a zároveň i objektem těchto vztahů) je v rámci vzájemných jednání a konzultací dohodnout co nejvýhodnější pracovněprávní podmínky pro osoby, jejichž zájmy zastupují. Vrcholových tzv. tripartitních jednání se pak účastní i stát, za který jedná místopředseda vlády a příslušný ministr. Základním způsobem komunikace mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů je proces kolektivního vyjednávání. Jeho výsledkem jsou kolektivní smlouvy, jejichž některé části jsou považovány za pramen práva. Jak vyplývá např. z rozhodnutí Nejvyššího soudu, „Normativní závazky z kolektivní smlouvy je třeba považovat v širším smyslu za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), neboť nároky, které vznikly z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z

---

<sup>10</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. prosince 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 60, ročník 2002. Mezi další judikáty patří např. i rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.8.2000 sp. zn. 21 Cdo 498/2000, uveřejněném v časopise Soudní judikatura pod č. 30, ročník 2001.

pracovního poměru ... Ostatní závazky, z nichž nevznikají nároky jednotlivým zaměstnancům nebo které upravují další práva a povinnosti smluvních stran, pak mají pouze povahu smluvněprávní; v této části je třeba kolektivní smlouvu posuzovat stejně jako ostatní dvoustranné právní úkony<sup>11</sup>. Obsahem kolektivních smluv je úprava mezd, pracovní doby, dovolené a dalších zdravotních, sociálních a kulturních podmínek práce.

### 2.3. Cizí prvek

Díky zvýšené migraci obyvatelstva dnes dochází ke vzniku pracovněprávních vztahů majících v některém nebo ve více ze svých prvků vztah k zahraničí, a které se tak odlišují od pracovněprávních vztahů, jež se plně realizují v rámci hranic jednoho státu. Tyto zvláštní vztahy se pak nazývají pracovněprávní vztahy s „cizím“, „mezinárodním“ či „zahraničním“ prvkem. Mezi těmito jednotlivými termíny existují jemné nuance, nicméně obecně jsou tyto termíny vzájemně nahraditelné. Zákon č. 97/1963 Sb. o mezinárodním právu soukromém a procesním (dále jen „ZMPS“) v § 1, který vymezuje účel tohoto zákona, pracuje s pojmem „mezinárodní prvek“.

Vztah k zahraničí u daného pracovněprávního vztahu s cizím prvkem musí být dostatečně významný. Tato podmínka je stanovena proto, aby se předešlo aplikaci zvláštního režimu vztahů s cizím prvkem u případů, u kterých by to bylo, i s ohledem na očekávání stran, nevhodné. U pracovního práva hraje toto kritérium

---

<sup>11</sup> Rozsudek Nejvyššího soud České republiky ze dne 18. září 2007, sp. zn. 21 Cdo 2843/2006, z hlediska dalších rozhodnutí viz např. srov. též rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22.11.1994 sp. zn. 6 Cdo 94/94, který byl uveřejněn pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995.

obzvláště významnou roli, neboť dovoluje chránit slabší stranu pracovněprávního vztahu - zaměstnance, před odpíráním jeho práv. Současně je tímto způsobem možné uchovat jednotný smluvní statut a zabránit tak jeho štěpení, tzn. souběžnému užívání právních řádů různých států, které by mohlo zaměstnance ve výsledku poškozovat. Za zanedbatelný je dnešní právní naukou považován vztah k právnímu řádu místa uzavření pracovní smlouvy nebo místa provedení jiných úkonů, se kterými je spojován vznik, změna nebo zánik pracovněprávního vztahu, atd.

O cizí prvek v pracovněprávním vztahu se jedná, jestliže vztah k zahraničí má:

- subjekt právního vztahu (účastníkem právního vztahu může být cizinec nebo osoba s bydlištěm v cizině, právnická osoba založená podle cizího práva a/nebo se sídlem mimo Českou republiku)
- objekt (předmět) právního vztahu (zde máme na mysli sekundární objekt, tedy věci, práva a nehmotné statky)
- obsah právního vztahu (vzájemná práva a povinnosti účastníků se spojitostí se zahraničím, např. místo výkonu práce v zahraničí)
- skutečnost právně významná pro vznik, změnu a zánik pracovněprávního vztahu (právní skutečnost nastala nebo má nastat v cizině; může jít o právní úkon nebo jinou událost nebo chování účastníka, jenž je předmětem právního vztahu).

Jak bylo uvedeno výše, účastníkem pracovněprávního vztahu může být i cizinec, ať již na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Výklad samotného pojmu „cizinec“ však není jednotný. Jednotlivé zákony pracující s tímto pojmem si jej

definují pro své vlastní účely samy, a proto dochází k různému obsahovému vymezení. Tak např. zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky chápe tento termín relativně široce, když cizincem rozumí fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie<sup>12</sup>. Naproti tomu zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti občany Evropské unie a jejich rodinné příslušníky za cizince nepovažuje<sup>13</sup>. Oba dva zákony zakládají svou definici na státním občanství jedince. Státní občanství<sup>14</sup> představuje osobní právní poměr určité fyzické osoby k určitému státu bez ohledu na její pobyt nebo bydliště v daném státu. Obsahem státoobčanského svazku jsou práva a povinnosti určené právním řádem každého jednotlivého státu, které vymezují vzájemný vztah jedince a státu. Postavení cizinců upravuje též ZMPS, který stanovuje, že cizinci mají v oblasti svých osobních a majetkových práv stejná práva a povinnosti jako občané České republiky, pokud tímto zákonem nebo zvláštními předpisy není stanoveno jinak<sup>15</sup>. Takovýmto zvláštním předpisem je např. i zákon o zaměstnanosti, který, s určitými výjimkami, váže vstup zaměstnanců - cizinců na český pracovní trh na povolení příslušných úřadů práce. Tento zákon vymezuje i pravidla pro posuzování dvojího a neurčitého státního občanství. Je-li někdo v rozhodné době státním občanem českým a zároveň příslušníkem i cizího státu, je rozhodující státní občanství české, resp. je-li osoba v rozhodné době zároveň státním příslušníkem dvou a více států, rozhoduje příslušnost nabytá naposledy. Na osobu, která v rozhodné době není příslušníkem žádného státu nebo jejíž státní

---

<sup>12</sup> Srov. § 1 odst. 2 zák. o pobytu cizinců.

<sup>13</sup> Srov. § 85 odst. 1 věta druhá zák. o zaměstnanosti.

<sup>14</sup> V odborné literatuře se používá i pojmu „státní příslušnost“, který je ovšem širší a vztahuje se i na právnické osoby.

<sup>15</sup> Srov. § 32 odst. 1 ZMPS.



příslušnost nelze stanovit nebo v případech, kdy nelze zjistit které příslušnosti nabyla osoba naposled, je třeba hledět, jako by byla příslušníkem státu, na jehož území měla v rozhodné době bydliště, resp. nelze-li to zjistit, na jehož území měla pobyt. Nelze-li ani toto zjistit, postupuje se, jako by se jednalo o českého občana.

Mezinárodní prvek se vyskytuje i u právnických osob, které mohou v pracovněprávních vztazích vystupovat na straně zaměstnavatele. Právní řád, kterým se řídí otázky spojené se vznikem, organizací vnitřních poměrů, zánikem a dalšími záležitostmi spojenými s existencí právnických osob, se obecně nazývá osobní statut. V podstatě určuje, zda určitý subjekt je nebo není právnickou osobou. K tomu využívá dvou metod. Zásada inkorporační staví na právním řádu, dle něhož byla právnická osoba zřízena. Na druhé straně zásada sídla považuje za osobní statut právní řád státu sídla právnické osoby. Přednost před sídlem statutárním má sídlo skutečné, tedy místo, kde je umístěna hlavní správa právnické osoby.

Jestliže má pracovněprávní vztah zároveň vztah k více státům, vzniká otázka, který právní řád aplikovat. Dá se říci, že tyto právní řády jsou v určitém střetu, kolizi. Tzv. kolizní metoda úpravy se nezabývá obsahem hmotněprávních norem právních řádů a zachází s nimi jako s rovnými. Využívá přitom zvláštních, tzv. kolizních norem, které samy věcnou úpravu neobsahují, ale dle určitých kritérií odkazují na konkrétní právní řád, jímž se daný pracovněprávní vztah bude řídit. Kolizní normy mohou být jednostranné, určující oblast aplikace tuzemského práva, nebo dvoustranné, vybírající právní řád pomocí tzv. hraničních určovatелů (hraničních ukazatelů, kolizních kritérií), což jsou právně relevantní skutečnosti, pevně určené (nicméně s možnostmi

odchylek) a časově přesně stanovené. V kolizním pracovním právu mají svou váhu zejména místo výkonu práce (lex loci laboris) resp. místo úkonu (lex loci actus), volba práva (lex electa, lex voluntatis) a místo sídla soudu resp. úřadu, který vede řízení (lex fori).

### 3. Postavení mezinárodních smluv v našem právním řádu

Při úvaze o tom, jaké právní normy aplikovat na pracovněprávní vztah s cizím prvkem, je třeba vycházet v hierarchického uspořádání právních předpisů v českém právním řádu. Předně je třeba zjistit, zda-li se na daný vztah nemá aplikovat mezinárodní smlouva.

Do českého právního řádu významným způsobem zasáhl ústavní zákon č. 395/2001 Sb. účinný od 1. června 2002<sup>16</sup>, nazývaný též jako tzv. euronovela. Vyjadřuje tendence posunu od dualistického modelu úpravy vztahu mezinárodního a vnitrostátního práva k modelu monistickému. Zákon výrazně pozměnil několik článků Ústavy ČR a posílil tak její mezinárodní a evropský rozměr.

Předně došlo k modifikaci čl. 10 Ústavy, jenž stanoví, že „vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva“. Oproti předchozí úpravě dnešní novelizované znění se neomezuje pouze na mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách, ale jeho dosah je mnohem širší. Co se rozumí pojmem mezinárodní

---

<sup>16</sup> Ústavní zákon č. 395/2001 Sb., kterým se mění ústavní zákon České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších doplňků.

smlouva můžeme odvodit z Vídeňské úmluvy o smluvním právu ze dne 23. května 1969, která „smlouvu“ chápe jako mezinárodní dohodu uzavřenou mezi státy písemnou formou, řídící se mezinárodním právem, sepsanou v jediné nebo ve dvou či více souvisících listinách, ať je její název jakýkoliv<sup>17</sup>, tedy dohoda, úmluva, pakt, charta, ujednání apod. Souhlasu obou komor Parlamentu je třeba pouze k ratifikaci mezinárodních smluv určité povahy, konkrétně se jedná o smlouvy spojenecké, mírové, jiné politické, hospodářské všeobecné povahy, smlouvy upravují práva a povinnosti osob, smlouvy, z nichž vzniká členství České republiky v mezinárodní organizaci a smlouvy o dalších věcech, jejichž úprava je vyhrazena zákonu<sup>18</sup>. Úloha ratifikovat mezinárodní smlouvy je svěřena prezidentu republiky, který však k platnosti svého rozhodnutí potřebuje spolupodpis předsedy vlády, resp. jím pověřeného člena vlády<sup>19</sup>. Pokud ovšem dle rozhodnutí Ústavního soudu předmětná mezinárodní smlouva není v souladu s naším ústavním pořádkem, ratifikace není možná, dokud nebude nesoulad odstraněn, ať už změnou mezinárodní smlouvy či změnou příslušné části ústavního pořádku. Pro vyvolání vnitrostátní právní závaznosti je nutné mezinárodní smlouvu vyhlásit. Způsob vyhlášení podrobně upravuje zákon č. 309/1999 Sb. o Sbírce zákonů a o Sbírce mezinárodních smluv.

Jestliže mezinárodní smlouva splňuje daná kritéria, stává se součástí našeho právního řádu, a to bez ohledu na dobu její ratifikace. Dochází tedy k inkorporaci mezinárodní smlouvy tak, aniž by ztrácela svou mezinárodněprávní formu. Článek 10 Ústavy řeší také situaci, kdy se zákon dostane do rozporu s mezinárodní

---

<sup>17</sup> Čl. 2 odst. 1 písm. a) Vídeňské úmluvy, vyhlášené pod č. 15/1988 Sb.

<sup>18</sup> Čl. 49 Ústavy.

<sup>19</sup> Čl. 63 odst. 1 písm. b) a odst. 3 Ústavy.

smlouvou, a to ve prospěch mezinárodní smlouvy. Důsledkem této aplikační přednosti je vázanost soudce těmito smlouvami a oprávnění posuzovat jejich soulad se zákonem či jiným právním předpisem. V případě rozporů není zákon aplikován, k jeho automatickému zrušení však nedochází. Tato zásada se použije i v případě, že mezinárodní smlouva obsahuje méně příznivou úpravu než zákon. Nicméně mezinárodní smlouvy pro tyto situace často obsahují tzv. zpětný odkaz, umožňující aplikaci příznivějšího zákona.

Smlouvy, na něž se nevztahuje čl. 10 Ústavy, se nestávají součástí našeho právního pořádku a je nutná transformace práv a povinností z nich vyplývajících do národního práva formou zákona.

### 3.1. Římská úmluva

V Aktu o podmínkách přistoupení České republiky a dalších států a o úpravách smluv, na nichž je založena Evropská unie<sup>20</sup>, se nové členské státy zavázaly přistoupit k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. června 1980 (dále jen "Římská úmluva"), a k Prvnímu protokolu o výkladu Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy Soudním dvorem Evropských společenství a Druhému protokolu o přenesení určitých pravomocí ve věci výkladu Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy na Soudní dvůr Evropských společenství o jejím výkladu Soudním dvorem, oba podepsané 19. prosince 1988. Pro Českou republiku vstoupila tato úmluva v platnost dnem 1. července 2006 v souladu s článkem 5 odst. 2 této úmluvy.

---

<sup>20</sup> Čl. 5 odst. 2 Aktu o podmínkách přistoupení .

Na základě čl. 10 Ústavy se Římská úmluva stala součástí českého právního řádu, a vztahuje se na ní proto pravidlo aplikační přednosti se všemi jeho důsledky. Tento fakt podporuje i § 2 ZMPS. Cílem Římské úmluvy je univerzální unifikace kolizních norem. Ve svých závěrečných člancích Římská úmluva vymezuje svůj vztah k jiným mezinárodním smlouvám a právním předpisům Evropských Společenství, přičemž úmluvou není dotčeno použití kolizních norem pro smluvní závazkové vztahy ve zvláštních oblastech, které jsou nebo budou obsaženy v právních aktech orgánů Evropských společenství nebo ve vnitrostátních právních předpisech, které byly při provádění takových právních aktů harmonizovány jednotlivými členskými státy. Úmluva se též nedotýká aplikace mezinárodních smluv uzavřených smluvními státy.

Z hlediska věcné působnosti se Římská úmluva vztahuje na ty závazky ze smluv, , které mají vztah k právu různých zemí. Explicitně v čl. 1 odst. 2 stanoví oblasti, které vylučuje ze své působnosti<sup>21</sup>. Kolizní problematice pracovněprávních vztahů je věnován čl. 6 Římské úmluvy. Jeho struktura je velmi systematická, první odstavec upravuje volbu práva a druhý výběr právního řádu v případě, že nedojde k volbě práva smluvními stranami. Předmět úpravy vyplývá již z názvu článku - individuální pracovní smlouvy. Přesto však může budit pochybnosti, zda se dané ustanovení bude na konkrétní smlouvu vztahovat, tedy zda předmětná smlouva je pracovní smlouvou ve smyslu čl. 6 Římské úmluvy nebo zda se mají aplikovat jiná vhodná ustanovení.

Předně je nutné říci, že se jedná pouze o individuální pracovní smlouvy, resp. vztahy. Článek 6 Římské úmluvy tedy

---

<sup>21</sup> Jedná se např. otázky osobního stavu, směnky, šeky, rozhodčí smlouvy atd.

vylučuje ze své působnosti kolektivní smlouvy, a tak tyto se budou řídit obecnou úpravou v čl. 3 a 4. Římské úmluvy.

Další otázka vyplývá z toho, že každý stát má svůj vlastní právní řád<sup>22</sup>, který se více či méně odlišuje od těch druhých. Pojetí pracovní smlouvy v jednom státě se nemusí slučovat s jejím pojetím ve druhém státě. Nabízí se dvě řešení. První je založeno na myšlence vytvořit autonomní výklad termínu "individuální pracovní smlouva" pouze pro účely Římské úmluvy. Byla by sice zajištěna jednotná interpretace tohoto pojmu, nicméně v praxi bychom mohli narazit na různá úskalí. Např. stát by musel aplikovat článek 6 na smlouvy, které dle jeho práva nejsou individuálními pracovními smlouvami nebo naopak by smlouvu klasifikoval jako individuální pracovní smlouvu, ale výkladu Římské úmluvy by se vymykala. Tyto situace by se přičily smyslu Římské úmluvy.

Druhé řešení vychází ze zásad mezinárodního práva soukromého. Otázkou tedy je, který právní řád určí, jaké povahy je předmětná smlouva. Jedna možnost je hodnotit smlouvu dle lex fori. Soud by aplikoval právo soudu, který o daném sporu rozhoduje, přičemž pokud by považoval smlouvu za individuální pracovní smlouvu, použil by čl. 6 Římské úmluvy, v opačném případě by odkázal na jiná ustanovení Úmluvy. Problém může vzniknout, pokud by kolizní norma v čl. 6 odkázala na právní řád, který by dané smlouvě nepřisuzoval postavení individuální pracovní smlouvy, ale nějaké jiné. Na druhé straně pokud by tuzemský soud nepokládal smlouvu za individuální pracovní smlouvu, aplikoval by jiné články Úmluvy a ty by odkázaly na právní řád státu, jenž by daný vztah klasifikoval jako

<sup>22</sup> Některé státy jsou složeny z více územních jednotek a může v nich fungovat současně i více právních systémů, např. Kanada. Pro účely výběru rozhodného práva se každá územní jednotka považuje za zemi.

pracovněprávní smlouvu, zaměstnanec by se nemohl adekvátně spolehnout na to, že nebude zbaven ochrany, kterou mu čl. 6 zaručuje.

Druhá teoretická možnost je ještě o něco složitější. Soud by určil povahu dané smlouvy odkazem na *lex causae*. V zásadě by soud aplikoval čl. 6 Římské úmluvy, aby zjistil rozhodné právo a pak dle tohoto vybraného právního řádu rozhodl, zda se jedná o individuální pracovní smlouvu či ne. Pokud by byla odpověď záporná, aplikovala by se obecná ustanovení Římské úmluvy. Toto řešení má přirozeně své odpůrce, kteří poukazují na to, že smyslem čl. 6 je najít právo, kterým se bude předmětný vztah řídit a nikoliv právo, jenž bude hodnotit, jaké povahy je daný vztah.

V každém případě je odpověď na otázku, kterým právním řádem se daná smlouva bude řídit, velmi významná pro právní jistotu účastníků smlouvy. Bohužel správné řešení není patrné ani v Posudku k Římské úmluvě od prof. Maria Giuliana a prof. Paula Lagarda<sup>23</sup>. Nicméně se zde konstatuje, že čl. 6 pokrývá též smlouvy neplatné či *de facto* pracovní smlouvy.

### 3.1.1. Volba práva

Obecně si účastníci smluvního vztahu dle čl. 3 Římské úmluvy mohou svobodně zvolit právní řád, kterým se bude jejich smlouva řídit. Římská úmluva, jako mnoho jiných právních předpisů, též vychází z principu vyšší ochrany smluvní strany, která je ze socioekonomického pohledu slabší<sup>24</sup>, a proto generální klauzuli o

<sup>23</sup> The Giuliano Lagarde Report, *Journal officiel* n° C 282 du 31/10/1980 p. 0001 - 0050.

<sup>24</sup> Např. také český zákoník práce.

volbě práva modifikuje ve prospěch zaměstnanců<sup>25</sup>. Jak uvádí renomovaný komentář Dicey and Morris on the Conflict of Laws<sup>26</sup>, „aplikace obecné volby práva obsažená v člancích 3 a 4, obzvláště potom značná volnost při volbě práva možná dle prvního z uvedených článků, by mohla vést ke zkrácení práv zaměstnance zakotvených v kogentních ustanoveních určených pro ochranu zaměstnanců, které však z hlediska sociální politiky by měly být aplikovány“<sup>27</sup>. Je tak možné konstatovat, že přestože si smluvní strany zvolí právní řád, kterým se jejich pracovněprávní vztah bude řídit, zaměstnanec nemůže být zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení práva, které by bylo použito v případě neexistence volby rozhodného práva.

Volba práva musí být vyjádřena explicitně nebo alespoň vyplývat s dostatečnou jistotou z ustanovení smlouvy nebo okolností případu. Právní teorie dospěla k názoru, že pokud smlouva výslovně či implikovaně odkazuje na kolektivní smlouvu, která je na základě určitého právního řádu pro zaměstnavatele závazná, pak v zásadě daly strany tímto způsobem najevo svůj úmysl, aby byl na pracovní smlouvu aplikován právní řád relevantní pro předmětnou kolektivní smlouvu. Volba práva se může vztahovat na celou smlouvu nebo pouze na její konkrétní část. Účastníci smlouvy se mohou také později dohodnout na změně rozhodného právního řádu<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> Podobně upravuje též spotřebitelské smlouvy, viz čl. 5 Římské úmluvy.

<sup>26</sup> Dicey, Albert V., Morse, C.G.J., Briggs, Adrian, Collins, Lawrence: Dicey and Morris on the Conflict of Laws, Sweet & Maxwell, 13 Rev Ed edition (1999), strana 1304.

<sup>27</sup> Originální anglický text je následující: Application of the general choice of law rules contained in Articles 3 and 4, particularly the wide freedom of choice of law permitted by the former provision, could have had the effect of depriving an employee of the protection of the mandatory rules designed to protect employees which, as a matter of social policy, ought nevertheless to apply.

<sup>28</sup> Změna volby práva po uzavření smlouvy však nebude mít vliv na posuzování formální platnosti smlouvy a práv třetích osob.



Jak již bylo výše uvedeno, volbou rozhodného práva stranami neztrácí zaměstnanec ochranu, která by mu náležela na základě imperativních norem práva, při použití pravidel vztahujících se na situace, kdy k volbě práva nedošlo. Účelem speciální kolizní úpravy je zajistit zaměstnanci co nejpříznivější pracovní podmínky. Tato donucující ustanovení práva se nemusí týkat výhradně pracovní smlouvy jako takové, ale mohou vyplývat kromě soukromého práva také z veřejného práva státu, např. normy upravující bezpečnost práce a ochrany zdraví zaměstnanců, nejrůznější hygienické předpisy apod. Závisí pak na výkladu jednotlivých států, kterým právním předpisům dává statut imperativních norem.

Při uplatnění těchto pravidel mohou nastat různé situace. Právo zvolené stranami může poskytovat zaměstnanci buď výrazně slabší nebo silnější ochranu jeho práv než imperativní ustanovení práva, jež by se aplikovalo na základě čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy, tj. např. právo země obvyklého výkonu práce, místa provozovny, atd. V takovýchto případech je situace jasná, protože právní řády stojí proti sobě v přímé kolizi, tj. právo zvolené stranami stojí přímo proti právu použitelnému v případě neexistence této volby.

Postavení zaměstnance je nicméně komplikovanější ve chvíli, kdy jednotlivé právní řády, resp. jejich imperativní ustanovení, nejsou v bezprostředním sporu, ale pouze upravují jiná práva nebo právní prostředky. Příkladem může být propuštění zaměstnance bez právního důvodu, přičemž v daném případě některé právní řády dávají zaměstnanci možnost žádat vyrovnání či náhradu škody, jiné naopak mohou stanovit zaměstnavateli povinnost zaměstnance znovu přijmout do zaměstnání, apod. Pravděpodobně je zbytečné chránit zaměstnance tak, že by se oba právní řády zkombinovaly,

neboť zaměstnanec by tak mohl získat dokonce i více výhod, než které by získal aplikací jediného právního řádu. Takovýto postup ostatně Římská úmluva výslovně neupravuje, a ani to z jejího smyslu nevyplývá. Soud proto musí všechny relevantní právní normy posoudit a vybrat právní řád, který je pro zaměstnance nejpriznivější a zajišťuje mu potřebnou ochranu, což může být s ohledem na okolnosti velmi složité

Ačkoliv to Římská úmluva přímo neupravuje, dle některých pramenů je možná volba práva i v případě kolektivních pracovněprávních smluv<sup>29</sup>.

### 3.1.2. Rozhodné právo v případě neexistence volby práva

Odstavec druhý čl. 6 Římské úmluvy je ve vztahu speciality k čl. 4. V případě, že si strany nezvolí právo, řídí se pracovní smlouva

- a) právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svou 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
- c) právem jiné země, pokud z okolností vyplývá, že smlouva úžeji souvisí s touto zemí.

Daná pravidla se dají zkoumat z různých úhlů pohledu, např. podle překladu do jiných jazyků, výkladu jednotlivých institucí a

---

<sup>29</sup> Viz např. Krebber, S.: Conflict of Laws in Employment in Europe, Comparative Labor Law & Policy Journal, Spring, 2000.

vědeckých pracovníků, názorů z praxe apod. Římská úmluva však jednotlivé termíny použité v čl. 6 nedefinuje.

Jak vyplývá z bodu a), rozhodný právní řád se odvíjí od místa, kde zaměstnanec obvykle vykonává svou práci. Evropský soudní dvůr toto místo definoval v kauze Rutten v. Cross Medical Ltd.<sup>30</sup> jako skutečné místo pracovních aktivit zaměstnance („effective center of his working activities“), což může být ústředí, hlavní vedení závodu, místo, kde tráví většinu své pracovní doby, organizuje svou práci, popř. kde má úřad či kancelář a kam se vrací ze služebních cest („When identifying that place, it is necessary to take into account the fact that the employee spends most of his working time in one of the Contracting States in which he has an office where he organizes his activities for his employer and to which he returns after each business trip abroad“.)<sup>31</sup>

Termínem dočasné zaměstnání se zabývala Komise ES. Rozumí jí jednak vyslání zaměstnance zaměstnavatelem do jiného státu, na stanovenou dobu, resp. na dobu potřebnou pro provedení časově přesně vymezené práce a jednak též uzavření pracovní smlouvy zaměstnancem se zaměstnavatelem, který je členem koncernu, v jehož rámci zaměstnanec pracuje.

Jestliže zaměstnanec nevykonává obvykle svou práci v jediné zemi, resp. nevykonává svou práci v žádné konkrétní zemi, popř. nevykonává svou práci vůbec v žádné zemi, např. pracuje na ropné plošině na volném moři<sup>32</sup>, pak se pracovní smlouva řídí právem země, kde má zaměstnavatel svou provozovnu.

<sup>30</sup> Rozsudek ESD ve věci Petrus Wilhelmus Rutten v. Gross Medical Ltd., ze dne 9. ledna 1997, sp. zn. C-383/95 [1997] ECR I-57.

<sup>31</sup> Mezi další rozsudky řešící tuto otázku patří případ Mulox, sp. zn. C-125/92 IBC [1993] ECR I-4075 nebo případ GIE Groupe Concorde, sp. zn. C-440/97 [1999] ECR I-6307.

<sup>32</sup> The Giuliano Lagarde Report.

Všechna pravidla stanovená v čl. 6 odst. 2 musí být aplikována se zřetelem k posledně uvedenému principu. Mohou nastat situace, kdy z okolností vyplývá, že pracovní smlouva má užší vztah<sup>33</sup> k právu jiné země. Pak má právo této země přednost a musí být použito. Zůstává na posouzení soudu, zda-li daná okolnost je relevantní a zda má pracovní smlouva takovou souvislost s jinou zemí, která by ospravedlňovala použití tohoto zvláštního režimu.

### 3.1.3. Vztah imperativních ustanovení čl. 6 a čl. 7

Přestože oba tyto články pracují se stejným termínem imperativních ustanovení, jeho obsah se liší. Článek 7 uvádí, že aplikuje-li se na základě Římské úmluvy určitý právní řád, lze za určitých okolností použít imperativní normy práva jiné země v rozsahu, v jakém dle práva této země musí být použita bez ohledu na právo pro smlouvu rozhodné. Dále není Římskou úmluvou dotčeno použití norem země soudu (*lex fori*) v případě, kdy je jejich použití závazné bez ohledu na rozhodné právo. V zásadě by se dalo říci, že donucující normy v čl. 6 se týkají ochrany účastníků pracovních smluv, zatímco tytéž pojmy použité v čl. 7 nutně nemusí být tohoto charakteru, neboť jejich smyslem je ochrana veřejného zájmu obecně.

---

<sup>33</sup> V originále "more closely connected".

### 3.1.4. Formální platnost pracovních smluv, působnost rozhodného práva

Součástí Římské úmluvy nejsou žádná speciální ustanovení, která by se zabývala formální platností výhradně pracovních smluv, proto je nutné využít příslušné obecné úpravy. Zda je pracovní smlouva formálně platná se posuzuje s ohledem na to, zda byla uzavřena mezi osobami nacházejícími se v jedné zemi nebo v různých zemích. V prvním případě musí splňovat smlouva formální náležitosti práva určeného dle Římské úmluvy nebo práva země uzavření smlouvy. Ve druhé situaci přichází v úvahu taktéž rozhodné právo nebo právo jedné ze zemí, ve kterých se účastníci nalézali<sup>34</sup>.

Právem, které je pro smlouvu rozhodné, se řídí především výklad dané smlouvy, plnění smluvních závazků a důsledky jejich porušení včetně úpravy náhrady škody, způsoby zániku předmětného závazku, promlčení a prekluze práv a důsledky neplatnosti smlouvy.

### 3.2. Evropská dohoda o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě (AETR)

Na přelomu let 60. a 70. vznikla potřeba zvýšit bezpečnost silničního provozu a podpořit rozvoj a zlepšení mezinárodní osobní a nákladní silniční dopravy. V souladu se zásadami Mezinárodní organizace práce byly započaty práce na mezinárodní smlouvě, která měla stanovit podrobnou úpravu této oblasti. Výsledkem bylo sjednání Evropské dohody o práci osádek vozidel v

---

<sup>34</sup> Podrobněji čl. 9 Římské úmluvy.

mezinárodní silniční dopravě (v originále European Agreement concerning the Work of Crews of Vehicles Engaged in International Road Transport, dále jen "AETR") dne 1. července v Ženevě. V té době ještě Československá socialistická republika se též stala jejím signatářem a smlouva pro ni vstoupila v platnost dnem 2. června 1976. Ministerstvo zahraničních věcí provedlo její transpozici formou vyhlášky č. 108/1976 ze dne 23. dubna 1976.

Dohoda se uplatňuje na území svých smluvních stran a podléhá jí v zásadě všechna mezinárodní silniční doprava konaná vozidlem evidovaným na území smluvních stran, s určitými podrobně vymezenými výjimkami. Konkrétně se tedy jedná o dopravu prováděnou po veřejných pozemních komunikacích silničními nákladními vozy či autobusy, která zahrnuje nejméně jedno překročení státních hranic.

Smluvní strany mají povinnost v některých případech dohodu aplikovat i na vozidla registrovaná ve státech, která nejsou smluvními stranami. Ve styku s těmito vozidly musí být použity normy minimálně tak přísné, jako jsou čl. 5-10 AETR.

### 3.2.1. Kolizní problematika

Z hlediska kolizního pracovního práva je tato úmluva velmi významná, vzhledem k tomu, že obsahuje tzv. přímé normy. V rámci všeobecných zásad je dovoleno smluvním stranám upravovat odchylně některé hodnoty, upravené v čl. 5 - 8, tedy zvýšit minimální hodnoty a snížit maximální hodnoty. Postavení řidičů vozidel z jiných ať již smluvních či nesmluvních států v mezinárodní silniční dopravě zůstává nedotčeno.

AETR rozumí řidičem každou osobu, která řídí vozidlo (i po krátkou dobu) nebo je ve vozidle, aby je mohla řídit. Otázka mzdy není rozhodná. Podmínkou pro to, aby osoba mohla pracovat jako řidič v mezinárodní silniční dopravě, je jednak dosažení požadovaného věku 18-21 let, někdy též povinná praxe, obojí v závislosti na druhu vykonávané práce.

Velice podrobná a striktní pravidla AETR upravují dobu řízení, přestávky a dobu odpočinku.

#### 4. Evropská unie

Ústavní základy členství České republiky v Evropské unii byly zakotveny v rámci již zmíněné euronovely, která do Ústavy ČR vložila nové významné články. Jejich úkolem bylo umožnit zapojení České republiky do nadstátního integračního uskupení, které v historii Evropy nemá obdoby. Mezinárodní smlouvou tak mohou být některé pravomoci orgánů České republiky přeneseny na mezinárodní organizaci nebo instituci<sup>35</sup>. Toto ustanovení tak nesměřuje přímo na Evropskou unii, neboť otázka její mezinárodněprávní subjektivity ještě není jednoznačně vyřešena, ale na Evropská Společenství, jejichž právní subjektivita vyplývá přímo ze zakládacích smluv.

Vstupem Smlouvy o přistoupení k Evropské unii v platnost dne 1. května 2004 se Česká republika stala členem Evropské unie. Tímto okamžikem se zároveň stalo tzv. komunitární právo pro Českou republiku závazné a účinné (s určitými výjimkami po dobu sjednaného přechodného období). Komunitární právo je samostatný právní řád s vlastními výkladovými pravidly a principy, současně

---

<sup>35</sup> Čl. 10a Ústavy.

ale tvoří s národním právním řádem nedělitelný celek. Tuto myšlenku rozvedl i Evropský soudní dvůr a podpořil tak vznik několika stěžejních zásad charakterizujících vztah mezi komunitárním a národními právními řády.

Předně dojde-li ke sporu mezi právními předpisy ES a národními právními předpisy, musí být aplikován předpis ES. Tuto zásadu aplikační přednosti práva ES stanovil ESD ve svém rozsudku *Costa vs. E.N.E.L.* („the transfer by the states from their domestic legal system to the community legal system of the rights and obligations arising under the treaty carries with it a permanent limitation of their sovereign rights, against which a subsequent unilateral act incompatible with the concept of the community cannot prevail“)<sup>36</sup> a dále ji rozvedl a konkretizoval v navazujících rozhodnutích. Normy ES mají přímý bezprostřední účinek. Nepotřebují recepci do vnitrostátního právního řádu, aby mohly vyvolat zamýšlené právní účinky. To se týká jak primárního práva<sup>37</sup>, tak i některých forem sekundárního práva<sup>38</sup>. Právo ES má i tzv. nepřímý (pasivní) účinek spočívající v povinnosti členských států vykládat vnitrostátní normy v harmonii s komunitárním právem<sup>39</sup>. Soud v rámci své činnosti také dospěl k závěru, že členské státy musí odpovídat za škodu, kterou způsobí porušením právních norem ES. Možností je v tomto ohledu mnoho, neboť odpovědnost se vztahuje na pochybení zákonodárce i správních a soudních orgánů.

---

<sup>36</sup> Rozsudek ESD *Costa v. E.N.E.L.* ze dne 15. července 1964, sp. n. 6/64.

<sup>37</sup> Rozsudek ESD *Van Gend en Loos* ze dne 5.2.1963.

<sup>38</sup> Rozsudek ESD *Grad* ze dne 6.10.1970 nebo *Van Duyn* ze dne 4.12.1974.

<sup>39</sup> Rozsudek ESD *Von Colson a Kamann* ze dne 10.4.1984.



#### 4.1. Evropské pracovní právo

Předpokladem vzniku pracovněprávních vztahů s cizím prvkem na území členských států Evropské unie je volný pohyb subjektů těchto vztahů. Základ právní úpravy najdeme v primárním komunitárním právu, a to konkrétně ve Smlouvě o založení Evropských společenství (dále jen „SES“), která upravuje oprávnění pracovníků i podnikatelů a poskytovatelů služeb. Judikatura Evropského soudního dvora je v této oblasti poměrně bohatá a napomohla ustálení výkladu jednotlivých relevantních pojmů.

##### 4.1.1. Volný pohyb pracovníků

Volný pohyb pracovníků, státních příslušníků členského státu, uvnitř Společenství je zajištěn<sup>40</sup>. Je založen na zásadě zákazu diskriminace z důvodů státní příslušnosti a zahrnuje mimo jiné právo ucházet se o zaměstnání, pohybovat se za tím účelem volně na území členských států a pobývat ve členském státě za účelem výkonu zaměstnání. Tato práva jsou ovšem limitována výhradou veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo ochranou zdraví.

Pojmy „pracovník“, resp. „činnost v námezdním poměru“ je třeba nahlížet z pohledu komunitárního práva. Je tomu tak proto, aby nedocházelo k různému výkladu těchto pojmů jednotlivými národními právními řád<sup>41</sup>. Jednak by docházelo k neodůvodněným

---

<sup>40</sup> Čl. 39 SES

<sup>41</sup> ESD v rozsudku Unger uvedl, že výklad pojmů „pracovník“ a „námezdní práce“ má být přenechán institucím Společenství, neboť se jedná o terminologii s komunitárním významem .

rozdílům v rámci interpretace této terminologie a jednak by tak mohla vzniknout závislost na vnitrostátních právních kritériích. Protože se zde jedná o vymezení působnosti jedné ze základních svobod fungující uvnitř jednotného vnitřního trhu, musí být vykládána spíše rozšiřujícím způsobem. Evropský soudní dvůr se touto otázkou zabýval v rozsudku v kauze D. M. Levin ze dne 23.3. 1982. Pod pojmem pracovník rozumí osobu, která vykonává závislou činnost za odměnu. Přitom není rozhodná délka pracovní doby, hodnota či povaha odměny (např. zda dosahuje výšky životního minima) a ani výkonnost zaměstnance či náklady zaměstnavatele. Pokud se ale jedná o činnost podružnou či nepodstatnou, osoba se za pracovníka nepokládá.

Bližší úpravu obsahuje nařízení Rady č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Kromě jiného podrobněji rozvádí otázky nabídky a poptávky na pracovním trhu ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů a konkretizuje princip rovného zacházení. S pracovníky nesmí být v pracovněprávních vztazích nakládáno jinak než s tuzemci co se týče podmínek zaměstnání a pracovních podmínek (např. odměn, výpovědi), platí pro ně stejná sociální a daňová zvýhodnění a mohou rovnocenně využívat odborných škol a rekvalifikačních zařízení. Stejná zásada platí i v kolektivních pracovněprávních vztazích. Pracovníci mohou vykonávat svá odborářská i volební práva včetně přístupu ke správě a vedení odborů stejně jako tuzemci<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Platí zde však opět určité výjimky ve spojitosti s osobami veřejného práva a veřejnými úřady.

#### 4.1.2. Svoboda podnikání a volný pohyb služeb

Zatímco volný pohyb pracovníků usnadňuje využívání pracovních příležitostí v Evropské unii zaměstnancům, svoboda podnikání a volný pohyb služeb napomáhá zaměstnavatelům. Beneficienty jsou občané Evropské unie a společnosti<sup>43</sup> založené podle práva některého členského státu, mající své sídlo, ústřední správu nebo hlavní místo své podnikatelské činnosti uvnitř Společenství a sledující výdělečný cíl. Režim rovného zacházení se proplétá všemi základními svobodami jako červená nit a oblast podnikání a poskytování služeb není výjimkou. Stejně tak existence určitého komunitárního aspektu, tedy přeshraničního prvku, kdy osoba či společnost vyvíjí svou činnost v jiném státě, než kterého je příslušníkem. Podstatou dané komunitární úpravy je zabránit aplikaci norem národních právních řádů, které by mezi subjekty rozlišovaly dle státního občanství, resp. státní příslušnosti a zvýhodňovaly tuzemce před občany a společnostmi z jiných členských států, přičemž režim postavení osob ze třetích států zůstává nedotčen. Omezení při zřizování dceřiných společností, zastoupení nebo poboček společností jednoho členského státu na území druhého členského státu jsou výslovně zakázána již v primárním právu. Svobodou pohybu služeb se taktéž zabývá SES, která službou rozumí nehmotná plnění poskytovaná za úplatu, pokud se nejedná o volný pohyb zboží, kapitálu a osob. Zároveň podává demonstrativní výčet činností, na které se daná

---

<sup>43</sup> Mohou být založeny podle občanského i obchodního práva, patří sem též družstva nebo jiné právnické osoby soukromého nebo veřejného práva. Podrobněji čl. 48 SES.

pravidla obvykle vztahují. Jde zejména o oblast průmyslu a obchodu, řemesel a svobodných povolání<sup>44</sup>.

#### 4.2. Sekundární právo

Cílem zákonodárství Evropských společenství v pracovněprávní oblasti není sjednocení úprav jednotlivých národních právních řádů, ale jejich sblížení, harmonizace a vytvoření systému minimálních standardů. Vychází zejména z postavení zaměstnance jako relativně slabší strany pracovněprávního vztahu a z nutnosti zvýšené ochrany jeho práv a oprávněných zájmů. Za tímto účelem využívá nejrůznější formy sekundárního práva, hlavně směrnice a nařízení, méně častěji doporučení a stanoviska. Nařízení je závazné ve všech svých částech a má bezprostřední účinky okamžikem vstupu v platnost. Směrnice naproti tomu dává prostor členským státům, aby ve stanovené lhůtě její obsah převedly do svých národních právních řádů ve formě a prostředky, které si sami zvolí. Doporučení a stanoviska nejsou formálně právně závazné ani soudně vynutitelné, nicméně fakticky požívají relativně velké autority.

##### 4.2.1. Směrnice o vysílání pracovníků

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb hraje dnes v pracovněprávních vztazích významnou roli. Vychází ze SES a zároveň ji rozvíjí v duchu jejích zásad. Jejím účelem je

---

<sup>44</sup> Např. služby poskytované advokáty, lékaři, architektky, realitní a cestovní kanceláře apod.

především podrobněji upravit a tím usnadnit faktické využívání určité specifické oblasti pracovního práva, a to vysílání pracovníků, ke kterému dochází v rámci poskytování služeb na území celé Evropské unie.

Směrnice má relativně úzce stanovenou oblast působnosti vymezenou jak pozitivním, tak i negativním způsobem. Vztahuje se pouze na podniky usazené v některém členském státě, které vysílají v rámci nadnárodního poskytování služeb pracovníky na území jiného členského státu (dále jen „podnik“). Zároveň výslovně vylučuje ze své působnosti podniky obchodního loďstva a jejich posádky.

Na podniky usazené ve třetím státě se tato směrnice sice nevztahuje, nicméně se o nich zmiňuje, a to v souvislosti se zákazem poskytování lepšího zacházení těmto podnikům než podnikům usazeným v některém členském státě. Toto ustanovení je zřejmě doložkou nejvyšších výhod a zajišťuje podnikům usazeným na území Evropského společenství požívání všech výhod, které se v této oblasti poskytují či v budoucnosti poskytnou podnikům ze třetích států. Formuluje-li se toto ustanovení pozitivně, znamená, že podniky usazené v ES nebudou mít v rámci daném touto směrnicí horší postavení, než mají nebo v budoucnosti budou mít podniky na tomto území neusazené. Účinky této doložky nastávají automaticky, tedy již tím, že by podniku ze třetího státu byla poskytnuta ve vymezené oblasti výhoda, jež by přesahovala dosavadní úroveň zacházení s podniky usazenými v ES. Dle stanoviska Mezinárodního soudu v Haagu je podstatný faktický, nikoliv jen právní vztah mezi subjektem, který je doložkou vázán, v našem případě členskými státy, a třetím státem. Z toho vyplývá, že pokud existují faktické skutečnosti, jež brání využití konkrétní výhody, nelze se těchto výhod dovolávat a naproti tomu

se lze dovolávat výhod fakticky poskytnutých třetímu státu, i přestože nejsou právně zakotveny.

Směrnice se použije jen za určitých okolností, a to pokud takto definované podniky učiní některé z následujících taxativně vymezených nadnárodních opatření:

1. Podnik vyšle pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením. Základem pro toto opatření je smlouva uzavřená mezi podnikem, který pracovníky vysílá a stranou, pro kterou jsou služby určeny a která je činná v předmětném členském státě. Zároveň musí po dobu vyslání existovat mezi vysílajícím podnikem a jeho pracovníkem pracovní poměr.
2. Podnik vyšle pracovníka do provozovny nebo podniku, který náleží ke skupině podniků na území členského státu. Podmínkou pro toto opatření je existence pracovního poměru mezi vysílajícím podnikem a jeho pracovníkem.
3. Podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšle<sup>45</sup> svého pracovníka do podniku, který jej využije a který má sídlo nebo vykonává činnost na území některého členského státu. Taktéž toto opatření je podmíněno existencí pracovního poměru mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.

Tato jednotlivá opatření mají navzájem mnoho podobného, nicméně se od sebe liší. Spojujícím prvkem je pojem „vyslaný pracovník“, jímž směrnice rozumí pracovníka, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Dále směrnice předesílá, že pojem

---

<sup>45</sup> Tzv. agentury práce.

„pracovník“ je ponechán výkladu právním předpisům jednotlivých členských států, na jejichž území byl pracovník vyslán. Právním předpisem platným a účinným na území České republiky, který se zabývá pracovněprávní problematikou, je, kromě jiných, zákoník práce. Tento zákoník používá pojmu „zaměstnanec“, popř. „zaměstnankyně“. Domnívám se, že pojem „pracovník“, tak jak jej chápe směrnice, lze pod výše zmíněný pojem používaný českým zákoníkem práce subsumovat. Jiným kritériem společným pro všechna výše zmíněná opatření je existence určitého právního vztahu mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, a to pracovní poměr.

Obecně platí zásada<sup>46</sup>, že pracovní poměr mezi podnikem a vyslaným pracovníkem se řídí rozhodným právem, které se stanoví na základě určitých pravidel a které se pak použije na všechny skutečnosti spjaté s tímto pracovním poměrem. Nicméně směrnice tuto zásadu prolamuje a pro určité záležitosti stanovuje tzv. princip teritoriality. Členským státům, ve kterých je práce vykonávána, ukládá povinnost zajišťovat, aby podniky zaručovaly svým vyslaným pracovníkům pracovní podmínky platné na území státu vyslání. Tyto pracovní podmínky bývají zakotveny v právním řádu členského státu jako správní či jiné předpisy. Existuje i možnost stanovení těchto pracovních podmínek v kolektivních smlouvách nebo rozhodčích nálezích, které musí být prohlášeny za všeobecně použitelné. Směrnice problematiku všeobecnou použitelnost kolektivních smluv a rozhodčích nálezů vysvětluje v jednom z následujících odstavců a to tak, že se těmito akty musí řídit všechny podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti. Jestliže ve členském státě neexistuje systém, který by prohlásil kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy za všeobecně použitelné, mají členské státy možnost považovat za základ

---

<sup>46</sup> Čl. 6 Římské úmluvy.

- kolektivní smlouvy či rozhodčí nálezy, které mají všeobecný účinek na všechny podobné podniky dotyčného odvětví nebo povolání v dané zeměpisné oblasti a/nebo
- kolektivní smlouvy uplatňované na celém vnitrostátním území a které byly uzavřeny nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Zároveň musí tyto akty zajišťovat rovné zacházení v daných záležitostech mezi jednotlivými podniky. O rovné zacházení se v tomto případě dle směrnice jedná, pokud vnitrostátní podniky nacházející se v podobné pozici mají v daném místě či dotyčném odvětví stejné povinnosti jako vysílající podniky a musí tyto povinnosti plnit se stejným účinkem.

Česká republika dostala svým závazkům vyplývajícím z členství v Evropské unii a předmětná směrnice byla implementována do zákoníku práce. Záležitosti, kdy se musí užít právo členského státu, ve kterém jsou práce vykonávány, stanovuje § 319 takto

- maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku,
- minimální délka dovolené za kalendářní rok,
- minimální mzda, příslušná nejnižší úroveň zaručené mzdy včetně příplatků za přesčasy
- pracovní podmínky v rámci agenturním zaměstnávání
- ochrana zdraví, bezpečnosti a hygieny při práci,
- ochranná opatření týkajících se pracovních podmínek těhotných žen nebo žen krátce po porodu, dětí a mladistvých,
- rovné zacházení pro muže a ženy a ostatních ustanovení o nediskriminaci.

Protože smyslem směrnice i navazující vnitrostátní úpravy je zajistit pracovníkům, resp. zaměstnancům, co nejlepší pracovní



podmínky, za určitých okolností je možná aplikace práva státu, z něhož byl zaměstnanec vyslán, i na výše zmíněné záležitosti. Jde o situaci, kdy právní řád státu zaměstnavatele či agentury práce poskytuje zaměstnanci výhodnější postavení, než právní řád státu, do něhož je vyslán. Otázka výhodnosti se hodnotí s ohledem na každé právo vyplývající z pracovněprávního vztahu samostatně.

Speciální úprava v § 319 odst. 1 týkající se otázek minimální délky dovolené a minimální mzdy ovšem nebude aplikována, jestliže doba vyslání zaměstnance nepřesáhne celkově 30 dnů v kalendářním roce. Co se týče vysílání zaměstnanců k výkonu práce agenturou práce, žádná omezení zde dána nejsou.

Evropský soudní dvůr se v posledních letech potýkal také s touto směrnicí. Tak v rozsudku Komise v. Německo ze 14. dubna 2005 se v rámci žaloby na porušení smluvních závazků státem zabýval otázkou minimální mzdy. Porovnával minimální mzdu zakládající se na ustanoveních právního řádu státu, do kterého byl zaměstnanec vyslán a mzdu, kterou zaměstnavatel z jiného členského státu platil svému vyslanému zaměstnanci. Nedostatkem německé právní úpravy bylo, že nezahrnovala mezi podstatné složky minimální mzdy příspěvky a příplatky<sup>47</sup> placené zaměstnavatelem z jiného členského státu zaměstnanci.

#### 4.2.2. Nařízení o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkající se silniční dopravy

Oblast silniční dopravy je velmi dynamická, objem přepravy zboží a osob neustále roste, a proto vyžaduje pravidelnou

---

<sup>47</sup> V rozsudku "allowances and supplements".

aktualizaci právní úpravy. Nové nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 ze dne 15. března 2006 o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkající se silniční dopravy zrušilo původní nařízení Rady (EHS) č. 3820/85 ze dne 20.12. 1985. Vychází z komunitárního práva platícího v dané oblasti a má za cíl, stejně jako předchozí nařízení, harmonizaci sociálněprávních předpisů v silniční dopravě, harmonizaci podmínek hospodářské soutěže mezi druhy pozemní dopravy a zlepšení pracovních podmínek a bezpečnosti provozu na pozemních komunikacích. Dále má přispět k jednotnému a jasnému výkladu a uplatňování předmětných ustanovení a vytvořit přesné definice klíčových pojmů.

Vztahuje se na silniční přepravu uskutečňovanou v rámci Společenství nebo mezi zeměmi Společenství, Švýcarskem a smluvními státy Evropského hospodářského prostoru. Ve svých úvodních ustanoveních nařízení též charakterizuje svůj vztah k AETR.

Nařízení podobně jako AETR podrobným způsobem upravuje pracovní podmínky zaměstnanců, které se týkají maximální denní doby řízení, denní a týdenní doby odpočinku, přestávek v řízení a také kvalifikačních předpokladů osob zaměstnaných v tomto oboru jako řidiči či jejich pomocníci.

## 5. Vnitrostátní právo

### 5.1. Kolizní problematika

Pracovněprávní kolizní úprava je provedena v České republice zákonem č. 97/1963 o mezinárodním právu soukromém a procesním (dále jen "ZMPS"). Při interpretaci tohoto zákona je nutné

přihlédnout ke společenským poměrům doby, ve které vznikal. Pojem pracovník, který užívají rozhodná ustanovení, je roven dnešnímu termínu zaměstnanec používaný zákoníkem práce.

Podstatná právní úprava je provedena v § 16 ZMPS a zní: "Poměry z pracovní smlouvy se řídí - pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném - právem místa, kde pracovník vykonává práci. Koná-li však pracovník práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace, leč by šlo o osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonávala.". Odstavec druhý zmíněného paragrafu má speciální úpravu výlučně pro zaměstnance pracující v oblasti dopravy: "Pracovní poměry pracovníků dopravních podniků se řídí u dopravy železniční a silniční právem sídla podniku, u dopravy říční a letecké právem místa registrace a u dopravy námořní právem státu, pod jehož vlajkou se doprava provozuje." Daná ustanovení si vyžadují bližší vysvětlení.

#### 5.1.1. Působnost rozhodného práva

Právní řád, jenž je na základě uvedených právních pravidel rozhodný pro předmětný pracovněprávní vztah, upravuje záležitosti týkající se vzniku pracovního poměru, obsahu pracovního poměru, jeho skončení a též odpovědnosti účastníků vyplývající z porušení jejich pracovních povinností, resp. odpovědnosti za škodu způsobenou úrazem či nemocí z povolání.

### 5.1.2. Rozsah kolizní normy

Do rozsahu kolizní normy náleží pracovní poměry založené pracovní smlouvou. Dle českého zákoníku práce může být pracovní poměr založen i jinak než pracovní smlouvou, např. jmenováním na vedoucí pracovní místo, nicméně § 16 ZMPS se na tyto případy nevztahuje. U tohoto druhu pracovních poměrů v zásadě ani nepřichází v úvahu použití cizího práva. V případech, kdy se nebude aplikovat Římská úmluva a budou se aplikovat příslušná ustanovení ZMPS, bude otázka, zda se skutečně jedná o pracovní poměr založený smlouvou či o jiný právní vztah mezi účastníky, posuzovat na základě české právní úpravy, přičemž tedy kvalifikace předmětného právního vztahu bude podléhat *lex fori*.

### 5.1.3. Volba práva stranami

Účastníci pracovní smlouvy si mohou zvolit právo, kterým se bude jejich pracovní poměr řídit. § 16 neuvádí podrobnější informace o této proceduře, a proto je nutné využít obecných ustanovení ZMPS a též právní teorie. Předně mají strany možnost vybrat si pouze určitý právní řád platný na území některého státu. Vyloučeny jsou tedy právní řády států, které již zanikly, ale také zvyklosti, obecné zásady nebo principy (pokud tedy nejsou právně zakotveny v právním řádu). Strany se mohou dohodnout, že se na daný vztah bude aplikovat např. pracovní řád nějaké organizace, nicméně i ten se musí pohybovat v mezích konkrétního platného práva konkrétního státu a jen tak je schopen vytvářet práva a povinnosti účastníků.

K volbě práva může dojít výslovně i mlčky. Není podstatné, zda zvolené právo má nějaký např. bližší vztah k pracovnímu poměru nebo jeho účastníkům. V rámci volby práva tedy strany nejsou limitovány svou státní příslušností, bydlištěm ani místem uzavření pracovní smlouvy.

#### 5.1.4. Lex loci laboris

Jestliže nedojde k volbě práva, řídí se pracovněprávní vztah právem místa, kde pracovník vykonává práci (lex loci laboris). Stanovení tohoto pravidla má své rozumné důvody. Jednak se z pohledu zaměstnance jedná o právo státu, se kterým pravidelně v rámci své pracovní činnosti přichází do styku a jednak je to vhodné z toho hlediska, že v oblasti pracovního práva existuje v každém státě mnoho donucujících imperativních ustanovení, kterých se používá bez zřetele na právní řád rozhodný pro právní vztah. Český zákoník práce taktéž obsahuje taková ustanovení, která se týkají maximální přípustné pracovní doby, ochrany žen, těhotných a kojících žen, mladistvých apod. V zásadě se za místo výkonu práce považuje místo hlavní pracovní činnosti zaměstnance. Zahraniční pracovní cesty nemají na výběr rozhodného práva vliv. Lex loci laboris se použije i na případy, kdy zaměstnanec pracuje pro organizaci, která má sídlo v jednom státě a vyšle jej k výkonu práce v jiném státě, ve kterém má sám bydliště (tzv. místní pracovníci).

#### 5.1.5. Právo sídla organizace

Pokud zaměstnanec vykonává práci ve státě pro organizaci, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla této organizace. Tím se míní skutečné sídlo organizace a nikoliv statutární, registrované sídlo. Často mají zaměstnanci též bydliště nebo státní příslušnost ve státě sídla svého zaměstnavatele, takže tato úprava je velmi praktická. Výjimku tvoří tzv. místní pracovníci, o kterých bylo pojednáno výše.

#### 5.1.6. Zaměstnanci dopravních podniků

Pracovní poměry zaměstnanců v dopravních podnicích jsou velmi prakticky upraveny ve zvláštním kolizním ustanovení v § 16 odst. 2 ZMPS, které vychází ze složitější povahy tohoto druhu zaměstnání. Ustanovení je vytvořeno pro zaměstnance, jež v rámci plnění svých pracovních povinností často mění místo výkonu práce, proto není vhodné určovat rozhodné právo na základě *lex loci laboris*. Jedná se např. o personál, posádky letadel apod. Dopravním podnikem se rozumí podnik, jehož předmětem činnosti je provádění přepravy osob nebo věcí za použití dopravních prostředků. Právní řád rozhodný pro pracovní poměr se odvíjí od druhu dopravy. Tak u dopravy železniční a silniční je podstatné sídlo podniku (opět se jedná o sídlo skutečné, nikoliv statutární), u dopravy říční a letecké se právní vztah řídí místem registrace říční lodi nebo letadla a konečně u dopravy námořní je rozhodným právem právo státu, pod jehož vlajkou je doprava provozována (*lex banderae*). I když to odst. 2 § 16 ZMPS

výslovně neuvádí, účastníci si mohou své vzájemné pracovní vztahy upravit též volbou práva.

#### 5.1.7. Výhrada veřejného pořádku

Výsostným právem státu je upravit si své záležitosti vlastním způsobem. Právní řády jednotlivých států se proto navzájem liší v závislosti na ekonomickém uspořádání, sociálních poměrech, morálních a náboženských tradicích apod. Na tuto situaci reaguje ZMPS v § 36, který upravuje tzv. výhradu veřejného pořádku. Ve svém důsledku má výhrada veřejného pořádku funkci obrannou, neboť brání aplikaci takových ustanovení cizího práva, která jsou v rozporu s těmi zásadami společenského a státního zřízení České republiky a jejího právního řádu, na nichž je nutné bez výhrady trvat. Tyto zásady mají tzv. absolutně kogentní ráz, který značí, že se od nich nelze v žádném případě odchýlit. O které zásady se jedná můžeme dovodit ze smyslu a obsahu úvodních ustanovení a preambule Ústavy České republiky. Jde zejména o úctu k právům a svobodám člověka a občana, respekt k lidské důstojnosti, principy otevřené občanské společnosti a neposledně o myšlenku rovnoprávnosti a svobody občanů, vědomých si svých povinností, které mají vůči druhým i celé společnosti.

§ 36 ZMPS se aplikuje v situaci, kdy již došlo na základě kolizní normy k určení právního řádu, kterým se bude předmětný právní vztah řídit. Výhrada veřejného pořádku nesměřuje proti cizímu právnímu řádu jako celku, ale proti tomu ustanovení cizího právního řádu, které je neslučitelné se základními zásadami uvedenými v § 36 ZMPS, a které by tedy mohlo ve svém důsledku vést k nežádoucím účinkům. K povaze pojmu veřejný pořádek se

vyjádřil také Nejvyšší správní soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 16.5. 2007<sup>48</sup> tak, že: " veřejný pořádek (je) neurčitým právním pojmem, jehož obsah je jednak proměnlivý a jednak neztotožnitelný s pouhou výsečí jediného z existujících normativních systémů, neboť v sobě neobsahuje pouze normy morální či pouze normy právní, ale přinejmenším normy obou těchto druhů... Má tedy veřejný pořádek coby normativní systém povahu heterogenní a normy v něm obsažené nespojuje povaha jejich závaznosti a původu, nýbrž jejich účel, tedy optimální fungování společnosti.". Zda-li tedy konkrétní ustanovení cizího práva odporují veřejnému pořádku či nikoliv se posuzuje jednotlivě případ od případu.

## 5.2. Zaměstnávání cizinců

Pracovněprávním vztahům s cizím prvkem je také věnována část čtvrtá zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 (dále jen "zákon o zaměstnanosti"), nazvaná Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Tento zákon je plně v souladu s právem ES a jeho cílem je i zamezení výkonu nelegální práce, k níž dochází zejména při zaměstnávání cizinců. Upravuje podrobně relevantní záležitosti týkající se této problematiky jak ze strany zaměstnavatelů, tak zaměstnanců - cizinců. Významnou roli při usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí hraje také Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce.

---

<sup>48</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 16.5.2007, sp. zn. 2 As 78/2006, uveřejněný ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu.



Zaměstnáváním se rozumí uzavření pracovněprávních vztahů ve formě pracovních poměrů nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, konkrétně dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti<sup>49</sup>. Zákon o zaměstnanosti čistě pro své účely vymezuje také pojem cizince. Jedná se o fyzickou osobu, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jejím rodinným příslušníkem. Návaznost na komunitární právo je zde zřejmá.

Počet cizinců, kteří cestují do České republiky s úmyslem začlenit se do českého pracovního trhu, každým rokem výrazně narůstá. V únoru roku 2006 se počet cizích státních příslušníků zde zaměstnaných pohyboval okolo 150 000 osob, o rok později došlo k nárůstu těchto hodnot o nejméně 40 000 a statistické údaje z počátku roku 2008 uvádí téměř 250 000 zahraničních zaměstnanců. Podíl žen na těchto hodnotách je zhruba třetinový. Řádově nejvíce osob pochází ze Slovenska a Ukrajiny. Pro ilustraci zde uvádím prvních deset míst statistické tabulky platné k 29.2. 2008, uveřejněné na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí<sup>50</sup>, která obsahuje údaje o počtech cizích pracovníků vzhledem ke státům jejich původu.

---

<sup>49</sup> Leiblová, Z., Komentář k zákonu o zaměstnanosti, ANAG, 2006

<sup>50</sup> Dostupná z [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam\\_ciz\\_stat\\_prisl/uno\\_2008/cizinci\\_dle\\_statu](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl/uno_2008/cizinci_dle_statu)

Stát	Celkem	Ženy
Celkem	248 318	81 362
1. Slovensko	99 926	33 851
2. Ukrajina	64 386	23 074
3. Polsko	23 644	5 884
4. Vietnam	8 838	1 945
5. Mongolsko	8 502	4 689
6. Bulharsko	5 896	1 799
7. Moldavsko	5 700	1 810
8. Rumunsko	4 424	1 110
9. Rusko	2 494	1 247
10. Německo	2 468	450

#### 5.2.1. Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí

Zaměstnávání cizinců zaměstnavatelem je podmíněno vydáním povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí příslušným úřadem práce. Zaměstnavatelé jsou zákonem o zaměstnanosti relativně limitováni při výběru svých zaměstnanců, neboť cizince mohou zaměstnat pouze na tzv. volná pracovní místa. Důvodem pro toto pravidlo je ochrana vlastních občanů před nezaměstnaností, která by mohla nastat v případě příliš velkého zájmu o tuzemská pracovní místa. Jeho funkce je tedy ochranná a ukládá v tomto

směru zaměstnavatelům rozličné povinnosti. Předně je zaměstnavatel povinen do 10 kalendářních dnů oznámit úřadu práce<sup>51</sup>, do jehož působnosti spadá, že má volná pracovní místa, a na druhou stranu ve stejné lhůtě dát na vědomí jejich obsazení. Lhůta běží ode dne následujícího po dni, kdy došlo k vytvoření, uvolnění či obsazení předmětného místa. Zákon o zaměstnanosti definuje pojem volná pracovní místa jako pracovní místa nově vytvořená či uvolněná a na která zaměstnavatel hledá nové zaměstnance. Úřad práce vede evidenci těchto pracovních míst a nabízí je uchazečům a zájemcům o zaměstnání.

Povolení vydává úřad práce na základě žádosti podané zaměstnavatelem a musí splňovat předepsané náležitosti. Těmi jsou identifikační údaje zaměstnavatele, údaje o pracovním místě a o jeho charakteristice, tedy bližší informace o druhu práce, místě jejího výkonu, předpoklady a požadavky, které jsou na zaměstnance kladeny a základní údaje o dalších pracovních a mzdových podmínkách. Povolení se vydává na dobu určitou a podléhá správnímu poplatku dle zákona č. 368/1992 Sb. o správních poplatcích.

Za určitých podmínek zaměstnavatel nemusí o povolení žádat. Je to v případě, kdy hodlá zaměstnávat cizince

- a) který získává povolení k zaměstnání bez ohledu na situaci na trhu práce, či
- b) u kterého se povolení k zaměstnání nevyžaduje vůbec,
- c) vykonávajícího práce, jenž jsou předmětem činnosti obchodní společnosti nebo družstva, jako její společník, statutární orgán obchodní společnosti nebo jeho člen nebo člen statutárního orgánu družstva,

<sup>51</sup> Jestliže tak stanoví živnostenský zákon, může oznámení učinit i u příslušného živnostenského úřadu.

d) žadajícího o prodloužení povolení k zaměstnání.

Ad a) Takovouto osobou je cizinec, jenž je zaměstnán na časově omezenou dobu za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace (stáž), dále cizinec mladší 26 let zaměstnáváný v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, dále stanoví-li tak vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas, duchovní registrované církve atd.

Ad b) Jedná se o cizince s povoleným trvalým pobytem, rodinné příslušníky člena diplomatické mise, konzulárního úřadu apod., akademické pracovníky vysoké školy, vědecké a výzkumné pracovníky, žáky, studenty, sportovce atd.

Ad c) Plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby společníkem nebo statutárním orgánem je považováno za zaměstnání.

Ad d) Povolení k zaměstnání prodlužuje příslušný úřad práce na jeden rok, i opakovaně. Nicméně vždy přihlíží k situaci na trhu práce a zaměstnání musí být vykonáváno u stejného zaměstnavatele.

#### 5.2.2. Informační a evidenční povinnost

Smyslem zavedení informační a evidenční povinnosti je monitorovat osoby vyskytující se na našem trhu práce. Zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům povinnost písemně informovat příslušný úřad práce o nástupu občana Evropské unie nebo některých skupin cizinců do zaměstnání. Totožná povinnost se vztahuje i na právnické a fyzické osoby, ke kterým tyto osoby byly zaslány svým zaměstnavatelem. Obdobně se postupuje v případě, kdy vyjmenované osoby již vzhledem k určitým skutečnostem povolení k zaměstnání nepotřebují.

Zaměstnavatel musí rovněž vést evidenci občanů Evropské unie a všech cizinců u něj zaměstnaných či těch, kteří jsou k němu vysláni zahraničním zaměstnavatelem. Obsahem evidence jsou údaje týkající se pohlaví osoby, zařazení do odvětvové, resp. oborové klasifikace, nejvyšší dosažené vzdělání, dobu platnosti povolení k zaměstnání a k pobytu, den nástupu a skončení zaměstnání a další informace. Se zřetelem na princip ochrany osobních údajů smí být tyto informace, mnohdy citlivé, sdělovány pouze poté, co k tomu dotčené osoby dají svůj písemný souhlas či pokud tak stanoví zvláštní zákon nebo mezinárodní smlouva.

Z povahy věci vyplývá, že se informační povinnost zaměstnavatelů vztahuje i na situace, kdy dojde k ukončení pracovního poměru nebo vyslání zaměstnance, cizinec s povolením k zaměstnání nenastoupí do smluvené práce nebo ukončí zaměstnání před uplynutím doby platnosti pracovního povolení.

Zaměstnavatelé mají také ohlašovací povinnost v případě vysílání zaměstnanců, kteří nejsou občany členských států. Při vysílání těchto pracovníků další povinnosti již nejsou, ačkoliv některé státy si samy stanovovaly další podmínky. Jak vyplývá z rozhodnutí ESD ve věci Komise vs. Německo, „Oznamovací povinnost zaměstnavatele poskytuje vnitrostátním orgánům dostatečně účinné záruky toho, že vyslaní pracovníci, kteří jsou příslušníky nečlenských států EU, jsou v legálním postavení. Tato povinnost, za jejíž splnění odpovídá vysílající podnik, je méně zatěžujícím opatřením než administrativní kontrola, na niž se váže vydání pracovního víza. Požadavek, aby vysílání pracovníci byli zaměstnání příslušným podnikem nejméně jeden rok před vysláním, je neslučitelný s čl. 49 SES“<sup>52</sup>.

<sup>52</sup> Evropský soudní dvůr (první senát) - rozsudek ze dne 19. 1. 2006 ve věci C-244/04 - Komise v. Německo.

Příslušné úřady práce zpracovávají informace předané jim zaměstnavateli a na podkladě těchto údajů spravují jednak evidenci občanů Evropské unie, kteří nastoupili do zaměstnání a cizinců s povolením k zaměstnání a jednak evidenci cizinců, kteří příslušné povolení k zaměstnání mít nemusí.

### 5.2.3. Povolení k zaměstnání cizince a povolení k pobytu

Počet cizinců, kteří v České republice pracují, stále stoupá. Bohužel, nachází se mezi nimi mnoho osob, které nesplňují formální požadavky kladené na ně českým právem a pracují zde bez povolení, tj. tzv. „na černo“. Aby zde mohl být cizinec legálně zaměstnán, musí disponovat platným povolením k zaměstnání a platným povolením k pobytu. Jak jsem se již výše zmínila, zákon o zaměstnanosti považuje za zaměstnání také plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby společníkem, statutárním orgánem nebo jiným orgánem obchodní společnosti nebo družstva. Také na tyto osoby se vztahuje povinnost mít příslušná platná povolení.

K vydání povolení k zaměstnání je příslušný úřad práce. Hodnotí nejen otázky spojené s konkrétním žadatelem, ale také přihlíží k aktuální situaci na trhu práce. Povolení vydá, pokud se jedná o ohlášené volné pracovní místo, u něhož je se zřetelem na požadované kvalifikační předpoklady nebo pro nedostatek pracovních sil komplikované obsadit jej jinou osobou, např. českým občanem. Typickým příkladem může být místo překladatele nějakého exotického, málo frekventovaného jazyka. Povolení se vydává ve formě rozhodnutí a na časově omezenou dobu, nejdéle na jeden rok. Doba platnosti povolení může být rozhodnutím

prodloužena a to i opakovaně, ovšem za podmínky, že osoba bude zaměstnána u stejného zaměstnavatele.

U některých skupin cizinců zákon výslovně nevyžaduje povolení k zaměstnání. Výčet těchto osob je taxativní, nicméně zahrnuje široké spektrum lidí. Jedná se o osoby s povoleným trvalým pobytem, osoby se statutem azylanta, rodinné příslušníky členů diplomatických misí, členy záchranných jednotek poskytujících pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci, vojenský a civilní personál ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona, atd.<sup>53</sup>

Rozhodovací pravomoc ve věcech vydání rozhodnutí má tedy úřad práce. Nabízí se několik možností jak žádost vyřídit, předně pokud budou splněny všechny zákonné podmínky, vydá povolení k zaměstnání. Toto povolení může rozhodnutím odejmout v případě, že zaměstnání je vykonáváno v rozporu s daným povolením nebo bylo vydáno na základě nepravdivých údajů. Úřad rozhodnutí nevydá cizinci, který nesplňuje některou ze stanovených podmínek, nebo cizinci, jenž se uchází o udělení mezinárodní ochrany, 12 měsíců od podání příslušné žádosti.

Platnost povolení k zaměstnání zaniká z několika právních důvodů. Nejobvyklejším je uplynutí doby, na kterou bylo vydáno. Ze zákona je zřejmý velmi úzký vztah mezi zaměstnáváním cizinců a předpoklady pro jejich pobyt na českém území. Platnost pracovního povolení způsobuje proto také zánik platnosti povolení k pobytu, resp. zánik oprávnění k pobytu. Posledním důvod představuje skončení zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení k zaměstnání vydáno.

---

<sup>53</sup> Podrobněji § 98 zákona o zaměstnanosti.

#### 5.2.3.1. Žádost o povolení k zaměstnání

Cizinec musí podat písemnou žádost o povolení k zaměstnání obvykle ještě před svým příchodem na území České republiky. Žádost může podat též prostřednictvím svého budoucího zaměstnavatele nebo zaměstnavatele, ke kterému má být vyslán za účelem výkonu práce svým zahraničním zaměstnavatelem.

Obsahem žádosti jsou jednak údaje sloužící k bližší identifikaci cizince a zaměstnavatele, např. identifikační údaje, adresy apod., jednak informace charakterizující dané pracovní místo jako vymezení druhu práce, místa výkonu práce a dobu zaměstnání. Povinnými přílohami jsou vyjádření zaměstnavatele o jeho úmyslu cizince zaměstnat, doklady osvědčující odbornou způsobilost cizince, lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince nejvíce jeden měsíc staré, a popř. další relevantní dokumenty. Vše se předkládá v originálním znění a s úředně ověřeným překladem do českého jazyka.

#### 5.2.4. Vyslání zaměstnance

V zásadě nic nebrání tomu, aby byl cizinec stejně jako běžný zaměstnanec vyslán k výkonu práce mimo místo výkonu práce, které je uvedeno v jeho povolení k zaměstnání. Ze zákona vyplývá, že se podmínky pro toto vyslání liší podle doby vyslání a podle statusu zaměstnance. Cizinec další povolení k zaměstnání nepotřebuje, dokud doba vyslání nepřesahuje 7 dnů. Jestliže má výkon práce mimo obvyklé místo výkonu práce trvat déle než 30 kalendářních dnů, zaměstnanec musí získat povolení k zaměstnání od úřadu práce působícího v novém místě výkonu práce. Pokud se doba vyslání bude



pohybovat v rozmezí 7 až 30 kalendářních dnů, zaměstnavatel má povinnost tuto skutečnost oznámit předem úřadu práce příslušného pro oblast nového místa výkonu práce. Speciální úprava pak platí pro cizince, u nichž zaměstnavatel nežádá o povolení k zaměstnávání cizinců, zejména osoby do 26 let zaměstnané v rámci programů pro mládež, stážisty, duchovní registrované církve apod. U nich je stanovena pouze podmínka písemného oznámení zaměstnavatele o vyslání zaměstnance adresovaná příslušnému úřadu práce (popsána výše) a jen za okolností, kdy doba vyslání přesáhne 30 kalendářních dnů.

## 6. Závěr

Právní úprava pracovněprávních vztahů s cizím prvkem je relativně komplikovaná. Vzhledem k mezinárodnímu rozměru těchto právních vztahů je nutné i s ohledem na ústavněprávní postavení mezinárodních smluv v českém právním řádu primárně aplikovat tyto příslušné mezinárodní smlouvy, vztahující se na konkrétní pracovněprávní vztah. Relevantní kolizní úpravu obsahuje Římská úmluva jakožto součást právního řádu České republiky, a to konkrétně pro individuální pracovněprávní vztahy v čl. 6. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou potom upravovány obecními ustanoveními této smlouvy, přičemž jak u těchto vztahů, tak i u individuálních pracovněprávních vztahů je nutné přihlížet i k ostatním ustanovením Římské úmluvy.

Speciální právní úprava pro oblast silniční dopravy je stanovena v rámci Evropské dohody o práci osádek vozidel v mezinárodní silniční dopravě. Jejím obsahem jsou tzv. přímé

normy, které podrobně upravují pracovní podmínky osob zaměstnaných v této oblasti jako řidiči.

Právní předpisy Evropských společenství mají přednost před vnitrostátním právem a národní normy musí být vykládány tak, aby byly v souladu s komunitárním právním řádem. Na pracovněprávní vztahy s cizím prvkem mají vliv jednak v primárním právu zakotvená svoboda pohybu osob a služeb a svoboda podnikání a jednak právní předpisy sekundárního práva. Na tuto oblast se vztahuje zejména Směrnice Evropského parlamentu a Rady o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, provedená v čl. 319 ZPr, a Nařízení Evropského parlamentu a Rady o harmonizaci některých předpisů v sociální oblasti týkající se silniční dopravy.

Aplikace vnitrostátních právních norem přijde na řadu až v momentě, kdy budou vyčerpány všechny předchozí možnosti právní úpravy. Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním tak bude aplikován na vztahy, u kterých se nepoužije Římská úmluva. Účelem ZMPS je vymezit pravidla, podle kterých se určí právní řád, kterým se bude předmětný pracovněprávní vztah řídit. Výběr práva je však modifikovaný tzv. výhradou veřejného pořádku, která zabraňuje aplikaci takových ustanovení cizího práva, která se přičií základním zásadám, na kterých je založena Česká republika.

Pravidla pro zaměstnávání a vysílání zahraničních zaměstnanců v České republice obsahuje zákon o zaměstnanosti. Podrobně upravuje podmínky pro vydávání jednotlivých druhů povolení, povinnosti účastníků pracovněprávního vztahu apod.

## 7. Seznam použité literatury

### 7.1. Česká odborná literatura

1. Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. doplněné a přepracované vydání, Praha, 2007, C.H.Beck,
2. Bělina, M.: Nová pracovněprávní úprava?, Pocta Martě Knappové k 80. narozeninám, 2005, ASPI,a.s.,
3. Leiblová, Z.: Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 15.2.2006, 3. aktualizované vydání, 2006, ANAG,
4. Tichý, L., Arnold, R., Svoboda, P., Zemánek, J., Král, R.: Evropské právo, 3. vydání, Praha, 2006, C.H.Beck,
5. Tichý, L.: Dokumenty ke studiu Evropského práva, 2. přepracované a doplněné vydání, Praha, 2002, Linde Praha a.s.,
6. Kučera, Z., Tichý, L.: Zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním, Komentář, Praha, 1989, Panorama,
7. Kučera, Z.: Mezinárodní právo soukromé, 6. opravené a doplněné vydání, Brno, 2004, Doplněk,
8. Kučera, Z.: Římská úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy a zákon o mezinárodním právu soukromém a procesním, Pocta Martě Knappové k 80. narozeninám, 2005, ASPI,a.s.,
9. Gerloch, A.: Teorie práva, 2. rozšířené vydání, Dobrá Voda, 2001, Aleš Čeněk,
10. Knapp, V.: Teorie práva, 1995, C.H.Beck,

11. Boguzsak, J., Čapek, J., Gerloch, A.: Teorie práva, Praha, 2001, EUROLEX Bohemia,
12. Šišková, N.: Mezinárodní smlouvy podle čl. 10 Ústavy ČR a otázky související, Právní Fórum, 2005, 8:291,
13. Berger, V.: Judikatura Evropského soudu pro lidská práva, 1. české vydání, Praha, 2003, IFEC s.r.o.

## 7.2. Zahraniční odborná literatura

1. The Giuliano Lagarde Report, Journal officiel n° C 282 du 31/10/1980 p. 0001 - 0050,
2. Blanpain, Roger, Colucci, Michaele: European Labour and Social Security Law, 2002, Kluwer Law International,
3. Dicey, Albert V., Morse, C.G.J., Briggs, Adrian, Collins, Lawrence: Dicey and Morris on the Conflict of Laws, Sweet & Maxwell, 13 Rev Ed edition (1999),
4. Craig, P., de Búrca, G.: The Evolution of EU Law, 1999, Oxford University Press,