

VOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ A PŘÍSLUŠNÝ PRÁVNÍ ŘÁD

ZDEŇKA GREGOROVÁ*

ÚVOD

Ve svém příspěvku bych se ráda zabývala problematikou volného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie a dalšími otázkami s ním souvisejícími. Především se pokusím stručně vymezit podstatu a obsah práva volného pohybu pracovníků i s přihlédnutím k právům, která souvisejí s občanstvím Evropské unie. Na jeho základě se potom budu zabývat zvláštní otázkou určení právního řádu, jímž se bude pracovněprávní vztah vzniklý při uplatnění práva volného pohybu zaměstnanců řídit.

1. VOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ

Právo na volný pohyb pracovníků patří mezi čtyři základní kameny, na nichž je postavena Evropská unie, jakož i předcházející společenství. Toto právo je zakotveno v čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), původně čl. 39 Smlouvy o Evropských společenstvích. Právo na volný pohyb pracovníků podle čl. 45 SFEU je založeno na odstranění jakékoliv diskriminace založené na státní příslušnosti mezi zaměstnanci členských států ve vztahu k zaměstnávání a pracovním podmínkám včetně odměňování. Obsahově do práva na volný pohyb pracovníků můžeme zařadit následující dílčí práva:

- ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;
- pohybovat se za tím účelem volně na území členských států;
- pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;
- zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí.

Předchozí právní úprava volného pohybu pracovníků byla obsažena v nařízení Rady č. 1612/68/EHS.¹ Současná úprava volného pohybu pracovníků je pak obsažena v na-

* Prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc., Právnická fakulta Masarykovy Univerzity.

¹ V tomto příspěvku se již nezabýváme dřívější právní úpravou obsaženou v nařízení Rady 38/54/EHS o volném pohybu pracovníků.

řízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011/EU ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Pro pochopení podstaty volného pohybu pracovníků je zapotřebí uvědomit si základ volného pohybu pracovníků, který spočívá na institutu občanství Evropské unie a právech s ním spojených. Z článku 20 odst. 2 SFEU vyplývá, pro naše zkoumání stěžejní, právo občana Unie svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Povinnosti členských států k zajištění tohoto práva jsou upraveny ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS/, 90/365/EHS a 93/96/EHS (dále jen „směrnice EP a Rady 2004/38/ES“).

Právo občana Unie svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států podle čl. 20 odst. 2 SFEU zahrnuje:

- právo opustit území členského státu a odebrat se do jiného členského státu (čl. 4);
- právo vstoupit na území jiného členského státu (čl. 5);
- právo pobytu na území jiného členského státu po dobu až 3 měsíců (čl. 6).

Uvedená práva jsou zaručena každému občanovi EU s podmínkou, že je držitelem platného průkazu totožnosti nebo cestovního pasu. Stejná práva jsou odvozeně zaručena i rodinným příslušníkům občana EU, kteří nejsou státními příslušníky žádného členského státu, za předpokladu, že jsou držitelem platného cestovního pasu.

Z občanství Unie vyplývá i právo pobytu na území jiného členského státu po dobu delší než 3 měsíce (čl. 7), avšak jen v případě, že jsou splněny další stanovené podmínky:

- občan Unie je v hostitelském státě zaměstnán nebo je osobou samostatně výdělečně činnou, nebo
- má pro sebe a své rodinné příslušníky dostatečné prostředky, aby se po dobu svého pobytu nestali zátěží pro systém sociální pomoci hostitelského státu, a jsou účastníky zdravotního pojištění, kterým jsou v hostitelském státě kryta všechna rizika, nebo
- jsou účastníky studia, včetně odborné přípravy, a současně jsou účastníky zdravotního pojištění, které kryje všechna rizika, a prohlášením uvedou, že mají dostatečné prostředky pro sebe a své rodinné příslušníky, aby se po dobu pobytu nestali přítěží pro systém sociální pomoci hostitelského státu, nebo
- jsou rodinnými příslušníky, kteří doprovázejí nebo následují občana Unie, který splňuje výše uvedené podmínky.

Právo pobytu po dobu delší než 3 měsíce je přiznáno i rodinným příslušníkům doprovázejícím nebo následujícím občana Unie, i když nejsou státními příslušníky žádného členského státu, a to za předpokladu, že občan Unie splňuje výše uvedené podmínky.

Na práva spojená s občanstvím Unie potom navazují práva, která přísluší občanovi Unie jako pracovníkovi, který uplatňuje své právo volného pohybu pracovníků, a to v rozsahu stanoveném nařízením EP a Rady č. 492/2011/EU.

Volný pohyb je v preambuli nařízení charakterizován jako základní právo pracovníků a jejich rodin, které má pracovníkům zajišťovat možnost zlepšení životních a pracovních podmínek a usnadnění jejich společenského postavení. Současně toto právo má přispívat k uspokojování potřeb hospodářství členských států.²

Obsahem práva na volný pohyb pracovníků je především právo na volný přístup k zaměstnání na území jiného členského státu, včetně využití služeb zaměstnanosti, a na jeho výkon s tím, že se nesmějí aplikovat právní a správní předpisy členského státu, které nějakým způsobem omezují přístup k zaměstnání v závislosti na státní příslušnosti. Při výkonu zaměstnání nařízení zaručuje rovné zacházení bez ohledu na státní příslušnost ve vztahu k pracovním podmínkám a odměňování, skončení pracovního poměru a návratu k povolání nebo opětovného zaměstnání, pokud se občan Unie stal nezaměstnaným. Občanovi Unie jsou při volném pohybu zaručeny stejné daňové a sociální výhody, včetně výhod v oblasti bydlení. Stejně tak musí být tomuto občanovi Unie zaručeno i rovné zacházení ve vztahu k odborovým právům.³

Právo volného pohybu pracovníků je podle čl. 45 odst. 3 SFEU omezeno výhradami odůvodněnými veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví. Bližší obsah těchto výhrad je potom upraven ve směrnici EP a Rady 2004/38/ES. Na základě stručného vymezení volného pohybu pracovníků budu dále věnovat pozornost určení právního řádu, jímž se může řídit pracovněprávní vztah vzniklý s využitím tohoto základního práva.

2. PŘÍSLUŠNÝ PRÁVNÍ ŘÁD

Při volném pohybu pracovníků může vzniknout otázka, jakým právním řádem se bude řídit pracovněprávní vztah, v němž je vykonávána závislá práce, pokud se v něm objeví mezinárodní prvek. V literatuře se můžeme setkat i se stavem, kdy je konstatováno obecně, že smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) „*si však mohou sjednat, že se jejich závazek bude řídit jiným než českým právem*“.⁴ Podle mého názoru je však nutno vycházet ze znění příslušných úprav (Římská úmluva i nařízení Řím I), které vymezují základní pravidlo pro svůj věcný rozsah, a to kolizi právních řádů ve smluvním závazkovém vztahu – mezinárodní prvek v tomto vztahu.⁵ Nelze proto sjednávat jiné právo tam, kde všechny prvky závazku i všechny jeho okolnosti se odehrávají v jedné zemi.

² K bližší charakteristice tohoto práva srovnej např. BARANCOVÁ, H. In BARANCOVÁ, H. a kol.: *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 139 a násl.; případně i DAVIES, A. C. L.: *EU Labour Law*. Cheltenham, UK; Northampton, USA: Edward Elgar Publishing, 2012, s. 69 a násl.

³ Srovnej blíže čl. 1–9 nařízení EP a Rady č. 292/2011/EU.

⁴ Srovnej HÚRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 83.

⁵ Pro podrobný rozbor této otázky srovnej blíže ROZEHNALOVÁ, N.: *Závazky ze smluv a jejich právní režim*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 89 a násl.

2.1 ÚMLUVA O PRÁVU ROZHODNÉM PRO SMLUVNÍ ZÁVAZKOVÉ VZTAHY

Budeme-li tuto otázku posuzovat z pohledu unijního práva a možností, které z této oblasti vyplývají, musíme se nejdříve zabývat Úmluvou o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy.⁶ Římská úmluva vznikla za účelem vytvoření jednotné normy týkající se rozhodného práva pro smluvní závazkové vztahy, které mají vztah k právu různých zemí (čl. 1 Římské úmluvy). Mezi smluvní závazkové vztahy lze bez jakýchkoliv pochybností zařadit i pracovní poměr a – podle mého názoru – i právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, i když Římská úmluva výslovně hovoří o pracovní smlouvě, tj. navazujícím pracovním poměru.

Základním pravidlem pro určení práva (právního řádu), kterým se bude smlouva řídit, je pravidlo svobodné volby práva, zakotvené v čl. 3 Římské úmluvy. Volba práva musí být vyjádřena výslovně nebo musí vyplývat s dostatečnou jistotou z ustanovení smlouvy nebo z okolností případu. Pro některé zvláštní smlouvy stanoví Římská úmluva specifická pravidla – tak je tomu i pro případ určení práva, jímž se bude řídit pracovní smlouva. Zvláštní pravidla jsou stanovena v čl. 6 Individuální pracovní smlouvy.

Z uvedeného článku vyplývá, že volba práva pro individuální pracovní smlouvy není neomezená, protože zaměstnanec (pracovník) nesmí být v důsledku volby rozhodného práva zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení práva, které by bylo použito podle hraničních určovatelných v případě neexistence volby rozhodného práva (čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy). Stěžejním pojmem, kterým je ovlivněna volba rozhodného práva, jsou tedy imperativní ustanovení, která jsou obsažena v právním řádu určeném podle náhradních hraničních určovatelných. Než se budeme zabývat rozбором imperativních ustanovení, je proto zapotřebí uvědomit si náhradní hraniční určovatele tak, abychom mohli vytvořit vazbu na Českou republiku, jejímž právem se máme také zabývat.

Podle čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy se v případě neexistence volby rozhodného práva řídí pracovní smlouva

- právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi, nebo
- právem země, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnán, nevykonává-li zaměstnanec obvykle svou práci v jediné zemi,
- pokud z okolností vyplývá, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se na smlouvu právo této země.

Vydeme-li z předpokladu, že podle prvního, případně i druhého hraničního určovatele, je rozhodným právem právo České republiky, pak nám nezbyvá nic jiného, než zkoumat, která ustanovení českého práva (pracovního práva) můžeme podřadit pod imperativní ustanovení, jejichž ochrany nemůže být zaměstnanec zbaven při volbě práva. Vzhledem k tomu, že v podstatné části období, kdy pro Českou republiku byla účinná

⁶ Viz Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 64/2006 Sb.m.s., kterou MZV sdělilo, že 14. 4. 2005 byla v Lucemburku podepsaná Úmluva o přistoupení ČR a dalších států k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřená k podpisu v Římě dne 19. 6. 1980, a k Prvnímu a Druhému protokolu o jejím výkladu Soudním dvorem ES (dále jen „Římská úmluva“).

zkoumaná úmluva,⁷ se pracovněprávní vztahy řídily zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), budeme zkoumat imperativní ustanovení v tomto právním předpise.

Imperativní ustanovení musejí být použita v takovém rozsahu, v jakém musejí být použita podle práva, jehož jsou součástí, a to bez ohledu na právo, kterým se jinak pracovní smlouva řídí. Při posuzování, jaká ustanovení mají být zařazena do této skupiny, se v souladu s čl. 7 Římské úmluvy vychází z jejich povahy a účelu, jakož i důsledků, které by mohly z jejich použití či nepoužití vyplynout. Jinými slovy lze říci, že imperativní ustanovení jsou taková, která chrání základní hodnoty v určité oblasti a musejí být použita vždy bez ohledu na právní řád, jímž se příslušný vztah řídí. Pro pracovní právo můžeme podle mého názoru za takové hodnoty považovat ochranu života a zdraví zaměstnanců, ochranu základních práv a svobod zaměstnanců, ochranu lidské důstojnosti a další. Tyto základní hodnoty jsou vyjádřeny především v Ústavě ČR, v Listině základních práv a svobod, ale i v zákoníku práce samotném. Konkrétně potom lze poukázat na ustanovení čl. 2 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod,⁸ pro pracovněprávní vztahy je důležité i ustanovení čl. 9 LZPS, jímž je vysloven zákaz nucené práce stejně jako ustanovení čl. 26 až 29, která zakotvují právo na práci, právo svobodně se sdružovat k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na zvláštní ochranu žen, mladistvých a osob zdravotně postižených a právo na spravedlivou odměnu za práci a uspokojivé pracovní podmínky. Podle mého názoru lze i tyto hodnoty podřadit pod základní hodnoty, které musejí být chráněny bez ohledu na rozhodný právní řád, byť jsou těmito ustanoveními chráněni jedinci. Zákoník práce, ve znění účinném v době aplikace Římské úmluvy,⁹ vyslovoval rovněž některé zásady, které bychom měli – podle mého názoru – podřadit pod imperativní ustanovení, jejichž ochrany nesmí být zaměstnanec zbaven. Za taková ustanovení bylo nutno pokládat ustanovení § 13 odst. 1, v němž byla zakotvena zásada smluvní (resp. jinak vyjádřený zákaz nucené práce), ustanovení § 14 odst. 1, z něhož vyplývá zákaz zneužití práva, i ustanovení § 16, v němž byla vyslovena zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Při posuzování otázky imperativních ustanovení tak, jak jsou použita v Římské úmluvě, je nutno se ještě zabývat i problémem, zda pojem imperativní ustanovení je totožný s pojmem kogentní norma. Podle mého názoru při posuzování, zda určité ustanovení právního řádu má povahu imperativního ustanovení, není rozhodující, zda se jedná o kogentní normu, i když ve většině případů imperativní ustanovení takovou povahu mít bude. Lze – podle mého názoru – přijmout závěr, že pojem kogentní norma je podstatně širší než pojem imperativní ustanovení, jen některé z kogentních norem lze považovat za imperativní ustanovení. Taková charakteristika vyplývá z cílů, které příslušné ustanovení sleduje. Pokud tímto cílem je ochrana základních hodnot, pak se bude jednat o ustanovení imperativní. Ke stejnému závěru dospěl i Nejvyšší soud, když uvedl:

⁷ Římská úmluva se na pracovní smlouvu v České republice vztahovala od 1. 7. 2006 do 16. 12. 2009, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, nabyl účinnosti 1. 1. 2007.

⁸ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „Listina“ nebo též „LZPS“).

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011.

Oproti tomu pro imperativní (nutně použitelné) právní normy je charakteristické, že předmětem jejich úpravy jsou natolik zásadní skutečnosti, že musí být v mezích předmětu úpravy použity vždy bez ohledu na to, kterým právem se na základě ujednání účastníků řídí daný právní vztah. Nemůže být pochyb o tom, že s ohledem na obsah demokratických hodnot a na obsah základních práv a svobod, které ovládají právní pořádek v České republice, má takovou povahu kupříkladu zákaz přímé i nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích zakotvený v § 1 odst. 4 až 10 zák. práce,¹⁰ jejichž použití proto nelze v žádném případě vyloučit, i kdyby se na tom účastníci pracovního poměru dohodli. Okolnost, že jde současně o normy kogentní, není podstatná, rozhodný je zásadní a nenahraditelný společenský význam předmětu jejich právní úpravy.¹¹

2.2 NAŘÍZENÍ EP A RADY č. 593/2008 O PRÁVU ROZHODNÉM PRO SMLUVNÍ ZÁVAZKOVÉ VZTAHY

V současné době (od 16. 12. 2009) je pro určení práva rozhodného pro závazkové vztahy v rámci Evropské unie aplikovatelné nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 593/2008 ze dne 17. června 2008 o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (dále jen „nařízení 593/2008“). Podle čl. 1 odst. 1 se nařízení vztahuje na smluvní závazkové vztahy podle občanského a obchodního práva v případě kolize právních řádů. I zde je proto možné použít výklad uvedený výše, pokud jde o posouzení situace, zda se v příslušném závazkovém vztahu vyskytuje mezinárodní (cizí) prvek. Základním pravidlem pro určení práva, jímž se bude závazkový vztah řídit, je i zde volba práva, která musí být vyjádřena výslovně nebo musí jasně vyplývat z ustanovení smlouvy nebo okolností případu (čl. 3 odst. 1 nařízení).

Pro individuální pracovní smlouvy je pravidlo volby práva upřesněno v čl. 8 tak, že volba práva však zaměstnance nesmí zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito podle náhradních hraničních určovatелů. Náhradními hraničními určovateli podle ustanovení čl. 8 odst. 2 až 4 jsou:

- právo země, v níž, případně z níž, zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci; dočasný výkon práce v jiné zemi se nepovažuje za změnu země obvyklého výkonu práce,
- právo země, v níž se nachází provozovna, která zaměstnance zaměstnala;
- právo země, s níž je smlouva úžeji spojena, jestliže to vyplývá z celkových okolností.

Dále nařízení č. 593/2008 upravuje v čl. 9 imperativní ustanovení. Na rozdíl od předchozí Římské úmluvy však tato imperativní ustanovení definuje a rozumí jimi taková ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů zásadní do

¹⁰ V současném zákoníku práce rozuměj § 16.

¹¹ Blíže srovnej rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 ze dne 8. 12. 2008. *Nejvyšší soud* [online], [cit. 11. 11. 2013], dostupné z: [http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/\\$\\$WebSearch1?SearchView&Query=\[spzn1\]%20%3D%2021%20AND%20\[spzn2\]%3DCdo%20AND%20\[spzn3\]%3D4196%20AND%20\[spzn4\]%3D2007&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1](http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/$$WebSearch1?SearchView&Query=[spzn1]%20%3D%2021%20AND%20[spzn2]%3DCdo%20AND%20[spzn3]%3D4196%20AND%20[spzn4]%3D2007&SearchMax=1000&Start=1&Count=15&pohled=1).

té míry, že se vyžaduje jejich použití na jakoukoliv situaci, která spadá do jejich oblasti působnosti, a to bez ohledu na právo, které by se jinak na smlouvu použilo. Příkladem pak nařízení uvádí, že pod veřejný zájem státu lze zahrnout jeho politické, společenské a hospodářské uspořádání. Preambule nařízení pak v bodu 34 stanoví, že imperativní ustanovení země místa výkonu práce by měla sloužit zejména k ochraně zaměstnanců při jejich vyslání v rámci poskytování služeb v souladu se směrnicí 96/71/ES.

Srovnáme-li pravidla pro určení příslušného práva v Římské úmluvě a v nařízení 593/2008/ES, zjistíme, že došlo k zásadnímu posunu při ochraně postavení zaměstnance. Zatímco Římská úmluva omezovala právo volby pouze aplikací imperativních ustanovení, nařízení č. 593/2008/ES v čl. 8 odst. 1 volbu příslušného práva omezuje „*ustanoveními, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo použito na základě odstavců 2, 3 a 4 tohoto článku*“. Již výše v souvislosti s Římskou úmluvou jsem konstatovala i s odvoláním na judikaturu Nejvyššího soudu, že pojem kogentní norma je širší než pojem imperativní ustanovení. Lze proto dovodit, že omezení volby práva v nařízení je výraznější a daleko širší. V důsledku této skutečnosti se potom právní režim smluvního závazku z pracovní smlouvy daleko výrazněji přibližuje postavení zaměstnanců v zemi místa výkonu práce nebo sídla provozovny, i když samotný závazkový vztah se podle volby účastníků řídí právem jiné země. Úprava obsažená v nařízení tak – podle mého názoru – vede k přibližování právního postavení zaměstnanců v otázkách, které jsou v zemi výkonu práce (sídla provozovny) upravovány kogentními normami, což ve svém důsledku napomáhá snížení neodůvodněných rozdílů v pracovních podmínkách a tím i ke snížení neodůvodněných rozdílů v nákladech, které musí zaměstnavatel vynakládat na pracovní sílu.

Pro určení, jaká ustanovení budou ve skutečnosti omezovat volbu práva, kterým se bude řídit pracovní smlouva, pokud by se aplikovalo české pracovní právo, musíme se zabývat otázkou, jaká ustanovení v zákoníku práce mají povahu ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit. V soukromém právu a tudíž i v pracovním právu by právní úprava měla co nejvíce reflektovat vůli smluvních stran, tedy být dispozitivní. Vzhledem k tomu, že pracovní právo se konstituovalo jako právo ochranné ve vztahu k zaměstnanci, lze však říci, že do dispozitivnosti právní úpravy vstupuje ochranný prvek spočívající v tom, že v některých situacích nedovoluje smluvním stranám odchýlit se od právní úpravy. Pracovní právo tak využívá v poměrně velkém rozsahu kogentní právní úpravu. Podíváme-li se do teorie práva pro vymezení kogentních a dispozitivních norem, můžeme říci, že dispozitivní normy se na právní vztah aplikují tehdy, nesjednají-li si smluvní strany něco jiného, kdežto kogentní právní norma se aplikuje vždy a nepřipouští odchýlné smluvní ujednání.¹² V pracovním právu jeho teorie rozlišuje i tzv. relativně kogentní právní normy, které smluvním stranám umožňují odchýlit se od právní úpravy, avšak pouze jedním směrem.¹³ Pro pracovní právo jsou tyto relativně

¹² Blíže ke kogentnosti a dispozitivnosti právních norem srovnej např. KNAPP, V.: O právu kogentním a dispozitivním (a také o právu heteronomním a autonomním). *Právník*, 1995, č. 1, s. 5; HOLLÄNDER, P.: Dvojí povaha dispozitivní právní normy. In: MIKULE, V. – SLÁDEČEK, V. – VOPÁLKA, V. (ed.): *Veřejná správa a právo. Pocta prof. JUDr. Dušanu Hendrychovi k 70. narozeninám*. Praha: C. H. Beck, 1997, s. 207.

¹³ Stejně uvádí relativně kogentní právní normy i M. Bělina v publikaci BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2008, s. 12.

kogentní právní normy velmi typické, protože představují vždy maximální hranici určité povinnosti anebo minimální hranici určitého práva, čímž zajišťují ochranu postavení zaměstnance v pracovním poměru (jiném základním pracovněprávním vztahu).

Zákoník práce využívá dvě základní metody pro určení, zda je právní norma povahy kogentní (relativně kogentní) anebo dispozitivní. První metoda je vyjádřena v ustanovení § 4b zákoníku práce¹⁴ tak, že: „*Práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit.*“ V důsledku použití této metody pak kogentní povaha právní normy vyplývá přímo z jejího znění (jednoznačný zákaz nebo příkaz)¹⁵ anebo z povahy a významu příslušné právní normy.¹⁶ V některé civilistické literatuře je sice vysloven názor, že z hlediska posouzení kogentnosti či dispozitivnosti právní normy je irelevantní její dikce,¹⁷ v pracovním právu však s ohledem na jeho ochrannou funkci a využívání tzv. relativně kogentních norem¹⁸ je nutno dikci právní normy věnovat zásadní pozornost.¹⁹

V zákoníku práce však najdeme využitou i druhou metodu určení kogentnosti právní normy, a to taxativní výčet ustanovení, od nichž se nelze odchýlit. V současném znění zákoníku práce je tato metoda zachycena v ustanovení § 4b odst. 1 věta druhá a v návaznosti pak v ustanovení § 363. Je zajímavé, že v tomto taxativním výčtu se jedná o právní normy relativně kogentní – ustanovení § 363 zahrnuje výčet právních norem, v nichž je promítnuto unijní právo a lze se od nich odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

V souvislosti s rekodifikací soukromého práva dochází ke změně v ustanoveních zákoníku práce, zejména pak vymezení základního pravidla určení kogentnosti právních norem. Podle ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce, ve znění zákona č. 303/2013 Sb.,²⁰ nesmí být odchylná úprava práv či povinností v pracovněprávních vztazích vyšší či nižší, než stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejvýše či nejméně přípustné. Současně je také stanoveno, že od ustanovení § 363 ZP se lze odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Dále je ještě třeba poukázat na nově formulované ustanovení § 1a odst. 2 zákoníku práce, ve znění zákona č. 303/2013 Sb., v němž je stanoveno, že zvláštní zásady vyjádřené v odstavci jedna citovaného ustanovení [s výjimkou písm. c)] vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Pro vymezení kogentních norem je však třeba užít i ustanovení nového občanského zákoníku. Podle ustanovení § 1 odst. 2 nového občanského zákoníku²¹ si mohou osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od tohoto zákona, pokud to zákon výslovně nezakazuje. Zakázána jsou také ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013.

¹⁵ Příkladem může být ustanovení § 41 odst. 1 ZP, případně ustanovení § 53 odst. 1 ZP.

¹⁶ Z povahy příslušného ustanovení pak dovodíme jeho kogentnost např. v § 52 zákoníku práce.

¹⁷ Srovnej např. MELZER, F.: Dispozitivní a kogentní normy v novém občanském zákoníku. *Právní rozhledy*, 2013, č. 7, s. 255.

¹⁸ Za relativně kogentní právní normu lze považovat např. ustanovení § 213 odst. 1 ZP.

¹⁹ Stejně i BĚLINA, M.: op. cit., s. 12–13.

²⁰ Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva.

²¹ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „nový občanský zákoník“ nebo také „NOZ“).

ochranu osobnosti (§ 1 odst. 2 věta druhá NOZ). Nový občanský zákoník tak vypustil kritérium povahy ustanovení pro určení možnosti od takového ustanovení se odchýlit. Současně však využil institut dobrých mravů a veřejného pořádku a zákaz rozšířil i na ustanovení, která by tyto instituty porušovala.²² S použitím uvedených ustanovení NOZ a modifikovaného ustanovení § 4a zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2014 lze – podle našeho názoru – uzavřít, že i nadále můžeme v pracovněprávní teorii hovořit o kogentních a relativně kogentních normách tak, jak jsou vymezeny výše.

Vrátíme-li se od úvah o kogentnosti a dispozitivnosti právních norem v pracovním právu obecně k předmětu této práce, pak lze – podle mého názoru shrnout, že výše uvedená kogentní a relativně kogentní ustanovení zákoníku práce ovlivňují aplikaci volby práva na pracovní poměr ve smyslu rozebíraného nařízení.

ZÁVĚREM

V příspěvku jsem se zabývala otázkou určení příslušného práva, jímž se bude řídit pracovněprávní vztah, v němž je vykonávána závislá práce, zejména pak pracovní smlouva jako základ nejčastějšího základního pracovněprávního vztahu. Z rozboru unijní úpravy vyplývá, že sice při respektování práva volby příslušného právního řádu, které mají smluvní strany pracovní smlouvy, se přesto budou aplikovat v poměrně širokém rozsahu ustanovení právního řádu, určeného podle náhradních hraničních určovatелů. Podle mého názoru tato úprava v nařízení Řím I vede zejména k tomu, aby nevznikaly neodůvodněné rozdíly mezi právním postavením zaměstnanců, jejichž pracovněprávní vztahy se řídí právem státu, kde je vykonávána práce, a právním postavením zaměstnanců, jejichž základní pracovněprávní vztah se řídí právem určeným volbou smluvních stran. Rozdíly, které takto mohly vznikat před uplatněním unijní úpravy, nejenže mohly znamenat nerovné zacházení, ale mohly také vyvolávat neodůvodněné rozdíly v konkurenčním postavení zaměstnavatelů, což je proti principům, na nichž stojí Evropská unie v oblasti sociální politiky.

²² Blíže srovnej ELIÁŠ, K. a kol.: *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 61.

FREE MOVEMENT OF WORKERS AND APPLICABLE LAW

Summary

The author deals with the free movement of workers inside the European Union and with other questions connected with it. She defines the principles and content of the right of free movement of workers in connection with the EU nationality. On this background she analysis the special question – determining the law governing the labour law relationship with the international element. She deals with EU instruments regulating relationships with the international element – especially the Regulation of the European Parliament and of the Council No 593/2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I) and its article 8 relating to the individual employment contracts.

Key words: the free movement of workers, a worker, the principle of equal treatment, the ban on discrimination, social rights, the Rome Convention, Regulation Rome

Klíčová slova: svoboda volného pohybu pracovníků, pracovník, princip rovnosti, zákaz diskriminace, sociální práva, Římská úmluva, Nařízení Řím