

# Případ Koelzsch aneb nečekaná ochrana „expatů“



Author: Tereza Kadlecová | Published: 17.06.2011

Přitom je třeba mít na paměti, že v případě následného sporu se zaměstnavatel může dočkat nemilého překvapení - zaměstnanec může být na základě příslušné evropské legislativy chráněn i pravidly, které předem zvolená zákonná úprava vůbec neobsahuje. Na úskalí s tímto spojená upozorňuje mj. i nedávný rozsudek Soudního dvora EU - rozhodnutí ve věci Heiko Koelzsch vs. Lucemburské velkovévodství ze dne 15. března 2011.

## Lucemburské vs. německé právo

Heiko Koelzsch, německý občan s bydlištěm v SRN, byl zaměstnán lucemburskou společností Gasa jako řidič v oblasti mezinárodní dopravy. Pracovní smlouva byla podepsána v roce 1998 v Lucemburku a výslovně stanovila, že pracovní poměr se řídí lucemburským právem. Zaměstnanec se navíc účastnil i lucemburského sociálního pojištění. V rámci své pracovní činnosti pan Koelzsch přepravoval květiny na různá místa určená převážně v Německu, ale i v jiných evropských zemích. Stanoviště nákladních vozidel, která využíval, bylo v Německu, nicméně v tomto státě neměla společnost Gasa sídlo ani kancelářské prostory a vozidla byla registrována v Lucembursku.

V roce 2001 dostal pan Koelzsch výpověď, která byla v souladu s lucemburským právem, podle německého práva však byla nezákonná. Zaměstnanec věc zažaloval a po bezmála desetiletém soudním martyriu, kdy postupně žaloval svého zaměstnavatele a následně i Lucemburské velkovévodství, Soudní dvůr EU jeho argumentaci přisvědčil.

Rozhodnutí soudu lze zjednodušeně interpretovat tak, že doložka obsažená v pracovní smlouvě odkazující na lucemburské právo nemůže vyloučit donucující (kogentní) ustanovení německého práva na ochranu před výpovědí, a to z toho důvodu, že Německo bylo zemí, ve které zaměstnanec obvykle vykonával svoji práci, resp. plnil podstatnou část svých pracovních povinností.

## Týká se to i nás!

Jakkoli se může výše uvedená situace jevit z české právní perspektivy vzdáleně, není tomu tak. Regulace smluvních vztahů s mezinárodním prvkem (včetně individuálních pracovních smluv) je v rámci EU sjednocena tzv. Římskými instrumenty (Římskou úmluvou, resp. nařízením Řím I). Podle těchto předpisů se pracovní právní vztahy primárně řídí právem, které si strany zvolily. Svobodná volba práva je však současně omezena ve prospěch slabší smluvní strany, tzn. zaměstnance. Toto omezení se přitom realizuje povinnou aplikací kogentních (donucujících) norem toho právního řádu, se kterým daný pracovní poměr vykazuje

nejvyšší sepětí, což je zpravidla právo státu, v němž zaměstnanec obvykle vykonává svoji práci (jako tomu bylo v případě pana Koelzsche), popř. právo státu, v němž se nachází provozovna, která zaměstnance přijala do zaměstnání. Jiné než sjednané právo se tedy na daný pracovněprávní vztah nebude vztahovat v celém rozsahu, ale „pouze“ v rozsahu výše zmíněných donucujících ustanovení s ochrannou funkcí.

### **Iluzorní volba práva?**

Vtip je v tom, že české pracovní právo (a nejde pouze o naše české specifikum) představuje značně rigidní systém, který umožňuje odchýlení od zákonné úpravy velmi zřídka, většinou ve prospěch zaměstnance a prakticky nikdy v případech, kdy dochází k „lámání chleba“ jako např. při rozvázání pracovního poměru.

V takovém kontextu je třeba si klást otázku, jak dalece je efektivní a zda je vůbec reálně možná volba „cizího“ práva třeba v případech, kdy zaměstnanec (typicky cizinec) pracuje v České republice. Podobně není zcela jednoznačné, zda se na pracovní poměry českých zaměstnanců dlouhodobě vyslaných do zahraničí bude aplikovat pouze české právo nebo zda bude třeba reflektovat i protektivní předpisy země, kam byl takový zaměstnanec vyslán. Nejvyšší soud ČR ve svém pilotním rozsudku k této problematice sice zaujal víceméně liberální přístup respektující vůli smluvních stran, tendence evropského zákonodárství i soudnictví jsou však evidentně zcela opačné.

### **Co doporučit?**

Závěr směřem k českým firmám, které řeší pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem je tedy jednoznačný: na místě je obezřetnost a není radno se spoléhat na zvolené právo, a to zejména tehdy, pokud nejde o právo země, kde zaměstnanec vykonává svoji práci. Naopak je žádoucí vzít v potaz protektivní ustanovení všech právních řádů, které jsou podle výše uvedených pravidel Římských instrumentů ve hře a postupovat tak, aby bylo reflektováno to právo, která je pro zaměstnance nejvýhodnější. To je jistě náročný požadavek. V opačném případě ovšem zaměstnavatel musí počítat s rizikem v podobě prohraného soudního sporu.

*Autorka pracuje jako advokátka v advokátní kanceláři Weinhold Legal.*

---

17.06.2011 08:51, Tereza Kadlecová