

Oblasť právnych vzťahov na rozhraní medzi odvetvím medzinárodného práva súkromného a odvetvím pracovného práva sa v dôsledku globalizácie a medzinárodnej ekonomickej integrácie veľmi dynamicky rozvíja a v praxi počet pracovnoprávných vzťahov s cudzím prvkom neustále narastá.

Napriek tomu odborná literatúra týmito právnym vzťahom nevenuje dostatočnú pozornosť a aj v rámci cudzojazyčnej literatúry nájdeme pomerne málo titulov, zameraných na túto špecifickú oblasť. V tomto kontexte má predkladaná publikácia ambíciu vyplniť istú medzeru v slovenskej odbornej literatúre a predstaviť odbornej verejnosti súvzťažnosti medzi pracovným právom a medzinárodným právom súkromným Európskej únie.



MEDZINÁRODNÉ PRÁVO SÚKROMNÉ EURÓPSKEJ ÚNIE

MEDZINÁRODNÉ PRÁVO SÚKROMNÉ EURÓPSKEJ ÚNIE

OPTIKOU
PRACOVNÉHO PRÁVA

MARTIN BULLA

 LABOUR LAW ASSOCIATION
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

 FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Martin Bulla

**MEDZINÁRODNÉ PRÁVO
SÚKROMNÉ EURÓPSKEJ ÚNIE
OPTIKOU PRACOVNÉHO PRÁVA**

Bratislava 2015

Autorský kolektív

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Recenzenti

doc. JUDr. Juraj Jankuv, PhD.

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. Elena Júdová, PhD.

JUDr. Natália Štefanková, PhD.

Vedecká monografia vznikla ako výstup spoločného medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike a Labour Law Association / Asociácia pracovného práva

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi ostatných členov Labour Law Association / Asociácia pracovného práva alebo samotnej Labour Law Association / Asociácia pracovného práva.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2015

Návrh obálky: Jakub Filo

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2015

Rozsah publikácie: 13 AH

ISBN 978-80-89149-45-2 (brožované)

ISBN 978-80-89149-44-5 (online)

Obsah

Predhovor	... 9
Zoznam skratiek	... 11
I. VŠEOBECNÁ ČASŤ	... 13
CEZHRANIČNÝ POHYB PRACOVNÍKOV V RÁMCI EURÓPSKEJ ÚNIE	... 13
1 Vymedzenie kľúčových pojmov	... 14
1.1 Medzinárodné právo súkromné	... 14
1.2 Európske právo a európske pracovné právo	... 16
1.2.1 Pracovné právo Európskej únie	... 17
1.2.2 Pracovné právo Rady Európy	... 19
1.3 Medzinárodné právo súkromné Európskej únie a jeho základné pojmy	... 19
1.3.1 Individuálna pracovná zmluva	... 20
1.3.2 Bydlisko verzus obvyklý pobyt	... 22
2 Metódy a pramene medzinárodného práva súkromného	... 25
2.1 Metódy medzinárodného práva súkromného	... 25
2.2 Pramene medzinárodného práva súkromného	... 26
2.2.1 Vnútroštátne pramene	... 27
2.2.2 Pramene práva Európskej únie	... 28
2.2.3 Medzinárodné zmluvy	... 32
2.2.4 Vzťahy medzi rôznymi druhmi prameňov medzinárodného práva súkromného	... 33
2.2.4.1 Vzťah vnútroštátneho práva a medzinárodných zmlúv	... 33
2.2.4.2 Vzťah vnútroštátneho práva a prameňov práva Európskej únie	... 34
2.2.4.3 Vzťah prameňov práva Európskej únie a medzinárodných zmlúv	... 34
3 Voľný pohyb pracovníkov a zamestnávanie cudzincov	... 37
3.1 Právna úprava	... 37
3.2 Personálny rozsah voľného pohybu pracovníkov	... 38
3.3 Vecný rozsah voľného pohybu pracovníkov	... 40

3.3.1	Právo výstupu a vstupu	... 42
3.3.2	Právo pobytu	... 42
3.3.3	Právo pobytu po skončení zamestnania	... 43
3.3.4	Registrácia	... 43
3.3.5	Práva rodinných príslušníkov	... 43
3.4	Prechodné obdobia	... 44
3.5	Vývoj v oblasti mobility pracovných síl po 1. máji 2004	... 46
3.6	Interakcie voľného pohybu pracovníkov a voľného pohybu služieb	... 49
3.7	Smernica 2006/123/ES o službách na vnútornom trhu	... 53
3.8	Právne postavenie občanov členských krajín EÚ podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti	... 57
3.9	Právne postavenie cudzincov z nečlenských krajín EÚ podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti	... 58
3.9.1	Povolenie na zamestnanie	... 59
3.9.2	Platnosť povolenia na zamestnanie	... 60
3.9.3	Prípady, v ktorých sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje	... 61
3.9.4	Povolenie na prechodný pobyt	... 64
3.9.5	Držitelia modrej karty EÚ	... 65
3.9.6	Právne postavenie žiadateľov o azyl	... 65
3.9.7	Vysielanie zamestnancov	... 66
3.9.8	Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní cudzincov	... 66
3.10	Podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania	... 67
3.10.1	Účel a pôsobnosť Smernice 2009/50/ES	... 67
3.10.1.1	Modrá karta EÚ	... 68
3.10.1.2	Mzdové podmienky	... 70
3.10.1.3	Zamietnutie žiadosti o vydanie modrej karty	... 70
3.10.1.4	Odňatie modrej karty a odmietnutie obnovenia platnosti modrej karty	... 71
3.10.1.5	Oprávnenia vyplývajúce z udelenia modrej karty EÚ	... 71
3.10.1.6	Podmienky pobytu držiteľa modrej karty EÚ v iných členských štátoch	... 73
3.10.1.7	Postavenie rodinných príslušníkov držiteľa modrej karty EÚ	... 74
3.10.1.8	Získanie statusu osoby s dlhodobým pobytom	... 74

3.10.2 Implementácia Smernice 2009/50/ES do slovenského právneho poriadku	... 75
3.10.2.1 Zákon o pobyte cudzincov	... 75
3.10.2.1.1 Vydanie modrej karty	... 76
3.10.2.1.2 Obnovenie modrej karty	... 78
3.10.2.2 Zákon o službách zamestnanosti	... 79
3.10.3 Smernica 2009/52/ES	... 82
3.10.4 Transpozícia Smernice 2009/52	... 84

II. OSOBITNÁ ČASŤ

MEDZINÁRODNÉ PRÁVO SÚKROMNÉ

EURÓPSKEJ ÚNIE

... 86

4 Súdna právomoc v pracovnoprávných veciach

... 87

4.1 Význam fóra v konaní s cudzím prvkom	... 87
4.2 Vývoj právnej úpravy: od Bruselského dohovoru k nariadeniu Brusel I bis	... 88
4.2.1 Bruselský dohovor	... 89
4.2.2 Lugánsky dohovor a revidované znenie Bruselského dohovoru z roku 1989	... 95
4.2.3 Nariadenie Brusel I	... 96
4.3 Nariadenie Brusel I bis	... 98
4.3.1 Pôsobnosť a štruktúra nariadenia Brusel I bis	... 98
4.3.1.1 Časová pôsobnosť	... 99
4.3.1.2 Teritoriálna pôsobnosť	... 99
4.3.1.3 Personálna pôsobnosť	... 100
4.3.1.4 Vecná pôsobnosť	... 101
4.3.2 Pravidlá určovania súdnej právomoci	... 102
4.3.2.1 Osobitná právomoc	... 102
4.3.2.2 Výlučná právomoc	... 103
4.3.2.3 Zvolená právomoc	... 103
4.3.2.4 Špeciálne pravidlá právomoci vo vzťahu k <i>weaker party contracts</i>	... 104
4.3.3 Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv	... 105
4.3.3.1 Vzťah osobitnej právomoci a špeciálnej právomoci podľa oddielu 5 kapitoly II	... 107
4.3.3.2 Súdna právomoc v prípadoch žalôb proti zamestnávateľovi	... 111

4.3.3.3	Súdna právomoc v prípade žalôb proti zamestnancovi	... 115
4.3.3.4	Voľba právomoci	... 116
4.3.4	Uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí	... 119
4.3.5	Záverečná poznámka	... 121
5	Rozhodné právo v pracovnoprávných vzťahoch s cudzím prvkom	... 122
5.1	Nariadenie Rím I ako pokračovateľ Rímskeho dohovoru	... 122
5.1.1	Rozsah pôsobnosti Nariadenia Rím I	... 123
5.1.2	Voľba práva pri čisto vnútroštátnych právnych vzťahoch	... 127
5.1.3	Vecný rozsah Nariadenia Rím I v rámci pracovnoprávných vzťahov	... 129
5.1.4	Voľba práva	... 133
5.1.5	Obmedzenie zmluvnej autonómie strán pri voľbe práva	... 134
5.1.5.1	Single country contracts	... 134
5.1.5.2	Klauzula vnútorného trhu	... 135
5.1.5.3	Voľba práva a princíp výhodnosti pre zamestnanca	... 135
5.1.5.4	Imperatívne normy	... 136
5.1.5.5	Výhrada verejného poriadku	... 139
5.1.6	Určovanie rozhodného práva mimo voľby práva	... 139
5.1.6.1	Lex loci laboris	... 139
5.1.6.2	Právo sídla prevádzky	... 140
5.1.7	Úniková doložka	... 140
5.1.8	Možné problémy pri aplikácii Nariadenia a návrhy de lege ferenda	... 141
5.1.9	Záverečné poznámky	... 143
5.2	Rozhodné právo pre mimozmluvné záväzky: Nariadenie Rím II	... 144
5.2.1	Pôsobnosť nariadenia Rím II	... 144
5.2.2	Voľba rozhodného práva	... 146
5.2.3	Kolízna úprava civilných deliktov	... 147
5.2.3.1	Kolízna úprava protestných pracovných akcií kolektívneho vyjednávania	... 148
5.2.4	Kolízna úprava kvázideliktov	... 151
5.2.5	Rozsah použitia rozhodného práva	... 152
5.2.6	Imperatívne normy	... 152
5.2.7	Výhrada verejného poriadku	... 154
5.2.8	Pravidlá bezpečnosti	... 154

6 Vysielanie zamestnancov a vymožitelnosť smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb	... 155
6.1 Vysielanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb	... 155
6.1.1 Kľúčové prvky smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb	... 156
6.2 Vývoj judikatúry Súdneho dvora EÚ vo vzťahu k vysielaniu zamestnancov v posledných rokoch	... 159
6.2.1 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 7.10. 2010 vo veci C-515/08 Santos Palhota	... 159
6.2.2 Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 10.2. 2011 v spojených veciach C-307/09 až C-309/09 Vicoplus	... 162
6.2.3 Uznesenie Súdneho dvora EÚ zo 16. júna 2010 vo veci RANI Slovakia s.r.o. proti Hankook Tire Magyarországi Kft C-298/09	... 164
6.2.4 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 16.10. 2008 vo veci C-310/07 Holmqvist	... 165
6.2.5 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 12.10. 2004 vo veci C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG vs. José Filipe Pereira Félix	... 165
6.2.6 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 19.1. 2006 vo veci C-244/04 Komisia vs. Nemecko	... 167
6.2.7 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 21.9. 2006 vo veci C-168/04 Komisia vs. Rakúsko	... 170
6.2.8 Rozsudky Súdneho dvora EÚ vo veciach Laval a Viking	... 172
6.2.9 Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 3.4. 2008 vo veci C-346/06 Dirk Rüffert	... 175
6.2.10 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 19.6. 2008 vo veci C-319/06 Komisia vs. Luxembursko	... 177
7 Vymožitelnosť práv vyslaných zamestnancov	... 182
7.1 Trojstranný charakter dočasného vysielania ako komplikujúci faktor vykonateľnosti	... 182
7.2 Ďalšie faktory komplikujúce vykonateľnosť práv vyslaných zamestnancov	... 185
7.3 Administratívnoprávne prostriedky nápravy	... 186
7.4 Kolektívne vymáhanie práv	... 187
7.4.1 Koncept kolektívnych žalôb	... 188

7.4.2	Mechanizmy kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu využívané v krajinách EÚ	... 192
7.4.3	Iniciatívy na úrovni EÚ, riešiace problematiku kolektívneho vymáhania práv	... 195
7.4.4	Právne nástroje kolektívneho vymáhania práv spotrebiteľov, ktoré môžu slúžiť ako zdroj inšpirácie vo vzťahu k vysielaniu zamestnancov	... 198
7.4.4.1	Nariadenie o spolupráci v oblasti ochrany spotrebiteľa	... 198
7.4.4.2	Smernica o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov	... 199
7.4.4.3	Alternatívne možnosti riešenia sporov	... 200
7.5	Kolektívne vymáhanie práv vyslaných zamestnancov – analýza právneho prostredia	... 201
7.5.1	Analýza de lege lata	... 201
7.5.1.1	Aktuálna úprava vykonateľnosti ustanovení smernice	... 201
7.5.1.2	Nariadenie Brusel I bis	... 203
7.5.1.3	Problém kvalifikácie nárokov a identifikácie odporcu	... 203
7.5.1.4	Odbory ako právny zástupca poškodených vyslaných zamestnancov	... 206
7.5.1.5	Určenie súdnej právomoci	... 207
7.5.2	Návrhy de lege ferenda – legislatívne iniciatívy na úrovni EÚ, ktorých prijatie odporúčame	... 209
7.5.2.1	Hmotnoprávne otázky	... 209
7.5.2.2	Procesnoprávne otázky	... 210
7.5.2.3	Potreba účinnej vymožitelnosti	... 212
7.6	Revízia Smernice 96/71/ES	... 213
7.7	Zhrnutie	... 217
	Záver	... 219
	Summary	... 222
	O autorovi	... 223
	Zoznam literatúry	... 224

Predhovor

Predkladaná práca skúma právne prostredie na rozhraní medzi pracovným právom a medzinárodným právom súkromným. Sústreďuje sa najmä na individuálne pracovnoprávne vzťahy a na právny rámec daný legislatívou Európskej únie. V tomto kontexte ide v slovenskom jazykovom prostredí o pomerne ojedinelú prácu, nakoľko uvedenej problematike zatiaľ v slovenskej právnej vede nie je venovaná náležitá pozornosť. Ide pritom o mimoriadne aktuálnu tématiku. S postupujúcou globalizáciou a narastajúcou prepojenosťou národných ekonomík a najmä v súvislosti so stále sa prehlbujúcou ekonomickou integráciou Európy narasta aj prepájanie národných trhov práce a preto aj pracovnoprávne vzťahy v čoraz väčšej miere nadobúdajú medzinárodný charakter. Medzinárodný pohyb zamestnancov nadobúda stále väčšiu intenzitu. Rozoznávame pritom viaceré druhy migrácie, či už ide o voľný pohyb zamestnancov, dočasné vysielanie zamestnancov, prípadne voľný pohyb samostatne zárobkovo činných osôb. Rovnako pritom dochádza aj k nadnárodnému pohybu zamestnávateľov. V práci je preto venovaný priestor aj vysvetleniu súvislostí medzi voľným pohybom zamestnancom a voľným pohybom služieb.

Primárnym cieľom tejto publikácie je analýza dopadu právnych nástrojov Európskej únie z oblasti medzinárodného práva súkromného na pracovnoprávne vzťahy a predstavenie súvzťažností týchto dvoch právnych odvetví. Ambíciou autora je tiež venovať priestor a pozornosť problémom, ktoré sú nové, resp. doposiaľ nie dostatočne podrobne rozpracované. Ide najmä o kolektívne vymáhanie práv vyslaných zamestnancov, ktoré je predmetom šiestej kapitoly. Práca sa naopak vyhýba rozsiahlym analýzám otázok, ktoré sú už dobre známe, resp. v literatúre dobre zmapované. Z týchto dôvodov preto napríklad v šiestej kapitole možno nájsť len pomerne stručnú charakteristiku základných črt smernice 96/71/ES, ktorej obsah je už notoricky známy, pričom rozsiahly priestor je venovaný predovšetkým novým ideám, smerujúcim k zlepšeniu vykonateľnosti ustanovení tejto smernice.

Text publikácie je rozdelený na dve časti. Prvá časť má uvodzovací charakter, okrem vymedzenia kľúčových pojmov je tu analyzovaná tiež problematika voľného pohybu pracovníkov. Práve voľný pohyb pracovníkov ako jeden zo základných kaneňov európskej integrácie totiž podporil nárast

počtu pracovnoprávných vzťahov s cudzím prvkom a vytvoril tak aj tlak na unifikáciu a harmonizáciu pravidiel medzinárodného práva súkromného. Druhá časť práce sa už venuje samotnému medzinárodnému právu súkromnému Európskej únie z perspektívy pracovného práva.

Zoznam skratiek

EÚ – Európska únia

Bruselský dohovor – Dohovor z 27. septembra 1968 o súdnej právomoci a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach.

Nariadenie Brusel I – Nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach

Nariadenie Brusel I bis – Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach

Rímsky dohovor – Dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky z 19.6.1980

Nariadenie Rím I – Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky

Nariadenie Rím II – Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky

Komisia – Európska komisia

ZMPS – Zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov

Zákonník práce – Zákon č. 311/2001 Z.z. z 2. júla 2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov

ZfEÚ – Zmluva o fungovaní Európskej únie

Súdny dvor – Súdny dvor Európskej únie (pôvodne Európsky súdny dvor)

I. Všeobecná časť

Cezhraničný pohyb pracovníkov v rámci Európskej únie

1 Vymedzenie klúčových pojmov

1.1 Medzinárodné právo súkromné

Medzinárodné právo súkromné možno najjednoduchšie definovať prostredníctvom jeho názvu, ktorý je veľmi výstižný a pozostáva z troch slov:

- (i) Pojem *medzinárodné* odkazuje na to, že základnou podmienkou použitia noriem tohto právneho odvetvia je prítomnosť medzinárodného prvku v právnom vzťahu. Medzinárodný prvok, označovaný aj ako cudzí alebo zahraničný prvok, neznamená nič iné ako určitý vzťah k zahraničiu. Ten sa môže prejavíť v subjekte právneho vzťahu (jeden z účastníkov zmluvy je cudzinec), v predmete právneho vzťahu (občan SR si kúpi dom v Rakúsku) alebo môže ísť o skutočnosť relevantnú pre vznik a trvanie právneho vzťahu (slovenský štátny príslušník sa zraní pri pobyte v zahraničí). Pri akcesorickom (vedľajšom) právnom vzťahu bude cudzí prvok prítomný aj vtedy, ak sa hlavný právny vzťah, od ktorého vedľajší vzťah závisí, spravuje cudzím právom.¹
- (ii) Pojem *právo* vyjadruje, že ide o ucelený súbor právnych noriem, právne odvetvie. Nejde však o normy medzinárodného práva, ako sa môže zdať, ale o normy vnútroštátneho práva. Medzinárodné právo súkromné je odvetvím vnútroštátneho práva a preto každý štát má svoje vlastné, autonómne medzinárodné právo súkromné, odlišné od právnej úpravy iných krajín. Slovenské medzinárodné právo súkromné je kodifikované v zákone č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov. Iné štáty majú buď obdobné osobitné zákony alebo sú predpisy medzinárodného práva súkromného obsiahnuté v občianskych zákonníkoch a predpisoch o civilnom konaní. Skutočnosť, že existuje pomerne mnoho medzinárodných zmlúv a dohovorov, upravujúcich rôzne otázky medzinárodného práva súkromného, je len dôsledkom unifikácie a harmonizácie medzinárodného práva súkromného, teda snahy rôznych štátov zbližovať alebo dokonca zjednotiť pravidlá uplatňované v jednotlivých krajinách, s cieľom sprehľadniť právnu úpravu a uľahčiť účastníkom súkromnoprávných

1 KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplněné vydání. Doplněk a Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Brno – Plzeň 2008, str. 17.

vzťahov s cudzím prvkom orientáciu v právnej úprave a najmä zaisťiť predvídateľnosť práva.

- (iii) Pojem *súkromné* znamená, že predmetom úpravy tohto právneho odvetvia sú výlučne právne vzťahy súkromnoprávnej povahy, teda vzťahy občianskeho, rodinného, pracovného a obchodného práva. Vzťahy verejnoprávne, hoci môžu obsahovať cudzí prvok, napríklad povinnosť cudzinca pracujúceho na Slovensku zaplatiť daň z príjmu, nebudú spadať do rozsahu úpravy medzinárodného práva súkromného. Medzinárodné právo súkromné teda upravuje výlučne horizontálne právne vzťahy, kedy účastníci majú ekvivalentné postavenie. Ak aj v súkromnoprávnom vzťahu vystupuje štát, má postavenie právnickej osoby, ktoré sa nelíši od postavenia akejkoľvek inej právnickej osoby. V tejto súvislosti hovoríme o tzv. *acta jure gestionis*. Na druhej strane ak štát koná pri výkone svojich oprávnení vyplývajúcich z verejného práva, ide o vertikálne právne vzťahy a tzv. *acta jure imperii*, ktoré sú z predmetu úpravy medzinárodného práva súkromného v zásade vylúčené.

Kučera definuje medzinárodné právo súkromné ako súbor právnych noriem, ktoré výlučne upravujú súkromnoprávne vzťahy (t.j. vzťahy práva občianskeho, obchodného, rodinného a pracovného) s medzinárodným prvkom, vrátane právnych noriem upravujúcich postup súdov a iných orgánov a účastníkov, príp. i iných osôb, a vzťahy medzi nimi vznikajúce v konaní o súkromnoprávných veciach, v ktorom je obsiahnutý cudzí prvok.² Ide o definíciu, ktorá vychádza zo širšej koncepcie medzinárodného práva súkromného, zahrňujúcej pod pojem medzinárodné právo súkromné tiež medzinárodné právo procesné. Medzinárodné právo procesné literatúra vymedzuje ako súbor právnych noriem, ktoré regulujú postup súdov a iných orgánov a účastníkov, resp. iných osôb a vzťahy medzi nimi vznikajúce v konaní o občianskoprávných veciach, v ktorých sa vyskytuje cudzí prvok.³ Budeme preto rozlišovať medzinárodné právo súkromné v užšom zmysle, ktoré upravuje súkromnoprávne vzťahy s cudzím prvkom a medzinárodné právo súkromné v širšom zmysle, ktoré bude okrem toho zahŕňať aj medzinárodné právo procesné.⁴

² *Ibidem*, str. 22.

³ ŠTEFANKOVÁ, N., LYSINA, P. a kol. *Medzinárodné právo súkromné*. C. H. Beck, 2011, str. 5.

⁴ Porovnaj: PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck,

1.2 Európske právo a európske pracovné právo

Pojem európske právo nemá úplne jednoznačné vymedzenie⁵ a možno ho chápať z rôznych hľadísk. Napríklad v oblasti právnej komparatistiky predstavuje európske právo súhrn právnych noriem, obsiahnutých v právnych poriadkoch európskych krajín. Pre účely medzinárodného práva verejného bude európske právo množinou všetkých právnych noriem, upravujúcich činnosť európskych medzinárodných organizácií.⁶ Rovnako ho možno chápať ako súbor legislatívy Európskej únie, Rady Európy, prípadne aj oboch súčasne.

V posledných rokoch bol pojem európske právo najčastejšie vnímaný ako označenie viažuce sa k Európskym spoločenstvám a Európskej únii, technicky vyjadrené ako súbor právnych noriem upravujúcich vznik a činnosť Európskych spoločenstiev a Európskej únie.⁷ Takto sa európske právo ďalej delilo na komunitárne a únieové. Po nadobudnutí účinnosti tzv. Lisabonskej zmluvy, 1. decembra 2009, sa situácia v istom zmysle zjednodušila, nakoľko došlo k zániku Európskeho spoločenstva, pričom jeho právnym nástupcom sa stala Európska únia (ďalej aj len ako „EÚ“). V súčasnosti preto môžeme hovoriť o práve Európskej únie. Právo Európskej únie predstavuje samostatný a osobitný právny poriadok, odlišný od medzinárodného práva aj od právneho poriadku jednotlivých členských štátov.

Ak sme pri definovaní pojmu európskeho práva uviedli, že existuje viacero spôsobov, ako túto problematiku uchopiť, pri definovaní európskeho pracovného práva platí tento výrok rovnako. Barancová⁸ napríklad rozlišuje pracovné právo Európskej únie a pracovné právo Rady Európy, pričom oba tieto pojmy zaraďuje pod pojem európskeho pracovného práva. Terminologicky budeme teda diferencovať medzi pracovným právom Európskej únie a pracovným právom Rady Európy, pričom európske pracovné právo budeme chápať ako súborné označenie, zahrňujúce oba uvedené pojmy.

2013, str. 6 – 7.

5 Pozri napr. COLOTKA, P. *Systém inštitúcií EÚ a prameňov európskeho práva*. In: ČORBA, J. a kol. *Európske právo na Slovensku*. Právny rozmer členstva SR v EÚ. Kalligram, Bratislava 2002.

6 KARAS, V. – KRÁLIK, A. *Európske právo*. Iura edition, Bratislava – Trnava 2004, str. 138.

7 *Ibidem*, str. 138.

8 BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*. Sprint, Bratislava 2003, str. 13.

1.2.1 Pracovné právo Európskej únie

Pracovné právo Európskej únie môžeme vymedziť ako množinu právnych noriem práva EÚ, upravujúcich konkrétne inštitúty pracovného práva. Pracovné právo totiž neobsahuje a v dohľadnej budúcnosti pravdepodobne ani nebude obsahovať právnu úpravu celého rozsahu pracovného práva tak, ako je vymedzené v jednotlivých členských štátoch. Barancová uvádza, že európske pracovné právo pokrýva približne 25% z obsahu pracovného práva členských štátov.⁹ Tento podiel sa však postupne zvyšuje. Legislatíva EÚ sa sústreďuje len na niektoré vybrané oblasti, najmä na tie, ktoré súvisia s vnútorným trhom EÚ a s jeho jednotlivými slobodami. Podobnú definíciu ponúkajú aj Gregorová a Píchová, podľa ktorých „... môžeme európske pracovné právo chápať ako nadnárodnú úpravu jednotlivých inštitútov pracovného pomeru, vychádzajúcu z potreby fungovania spoločného trhu tak, aby boli naplnené ciele Európskych spoločenstiev.“¹⁰ Pre porovnanie Tichý a kol. uvádzajú k vymedzeniu európskeho pracovného práva nasledovné: „Európske pracovné právo nie je zatiaľ ustálený, štandardný pojem. V prvom rade je potrebné ho používať veľmi pragmaticky pre supranacionálnu úpravu pracovných pomerov v Európskych spoločenstvách, vychádzajúcu z primárneho a sekundárneho európskeho práva. Pracovné právo do značnej miery tvorí súčasť práva základných slobôd, na druhej strane je ho však potrebné chápať i ako súčasť sociálnej politiky Európskych spoločenstiev, v ktorej má svoj základ.“¹¹

Pracovné právo EÚ sa vyvíjalo pomaly a postupne. Pri vzniku európskych spoločenstiev nebola úprava pracovnoprávných otázok venovaná osobitná pozornosť, pretože sa predpokladalo, že posilnená hospodárska integrácia bude sama o sebe viesť aj ku zlepšeniu sociálnych a pracovných podmienok. Až neskôr sa ukázalo, že tento predpoklad nebol správny. Preto k pôvodne osamotenej úprave voľného pohybu zamestnancov začali postupne pribúdať aj regulácie iných oblastí. Literatúra delí súčasné pracovné právo EÚ na individuálne pracovné právo a kolektívne pracovné právo. **Individuálne pracovné právo EÚ** sa vzťahuje na nasledovné oblasti:

- voľný pohyb zamestnancov,
- rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnoprávných vzťahoch,

9 Ibidem, str. 15 a 21.

10 GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských společenstvích*. Masarykova univerzita, Brno 2001, str. 30.

11 TICHÝ, L. a kol.: *Evropské právo*. C.H. Beck, Praha 2006, str. 778.

- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- ochrana zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní, pri prevode a prechode podniku a pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
- ochrana osobitných skupín na trhu práce – matiek, mladistvých, osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- niektoré aspekty úpravy pracovného času,
- právna regulácia niektorých druhov atypických pracovnoprávných vzťahov.

Kolektívne pracovné právo EÚ sa viaže k otázkam sociálneho dialógu na európskej úrovni, upravuje participáciu zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa v určitých oblastiach a rovnako právo zamestnancov a zástupcov zamestnancov na informácie.¹²

Pramene pracovného práva EÚ môžeme členiť podobne ako všeobecné pramene práva EÚ. Primárnym prameňom je Zmluva o fungovaní Európskej únie (ďalej aj len ako „ZfEÚ“). Pracovnoprávna úprava je sústredená najmä v jej tretej časti, konkrétne v štvrtej hlave s názvom voľný pohyb osôb, služieb a kapitálu, v deviatej hlave, ktorá má názov zamestnanosť a v desiatej hlave, upravujúcej sociálnu politiku. Pracovného práva sa dotýkajú tiež ďalšie ustanovenia zmluvy, pojednávajúce napríklad o celi dosiahnuť vysokú úroveň zamestnanosti a rovnoprávne postavenie mužov a žien, ustanovenia o zákaze diskriminácie, európskom sociálnom fonde a pod.

Najčastejším nástrojom právnej regulácie v oblasti sekundárnych prameňov pracovného práva EÚ sú smernice. Tichý a kol.¹³ rozlišujú v pracovnom práve EÚ dva typy smerníc. Jednak sú to smernice obsahujúce len všeobecné ciele a pomerne abstraktnú úpravu a na druhej strane smernice s podrobnou, detailnou úpravu, ktorá je bezprostredne použiteľná a spôsobilá vyvolávať vertikálny priamy účinok.¹⁴ Nariadenia sa používajú zriedkavejšie, upravujú predovšetkým oblasť voľného pohybu pracovných síl. Veľmi častým nástrojom sú odporúčania. Rozšírené je aj vydávanie oznámení a ďalších predpisov

12 Iné prístupy ku systematizácii európskeho pracovného práva pozri napr.: BARANCOVÁ, H. (2003), str. 22; GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. (2001), str. 30 a 39; SCHRÖCK, R.: *Pracovné právo Európskej únie*. VO PrF UK, Bratislava 1998, str. 70; TICHÝ, L. a kol. (2006), str. 778 a nasl.

13 TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. C.H. Beck, Praha 2006, str. 779.

14 Vertikálny priamy účinok znamená priamy účinok, ktorého sa domáha súkromnoprávna osoba voči členskému štátu, ktorý porušil svoju povinnosť transponovať smernicu v určenej lehote do vnútroštátneho právneho poriadku. Horizontálny priamy účinok umožňuje fyzickým a právnickým osobám domáhať sa účinkov neimplementovanej smernice vo vzťahu k iným súkromnoprávnym osobám. Takýto účinok priznáva Európsky súdny dvor len veľmi výnimočne.

spadajúcich do kategórie soft law, ktoré však pre svoj nezáväzný charakter slúžia skôr ako hermeneutické pomôcky a ako usmernenie pre aplikačnú prax.

Mimoriadne významným prameňom pracovného práva EÚ je judikatúra Súdneho dvora Európskej únie. Niektoré rozsudky, významné z hľadiska problematiky, ktorá je predmetom tohto článku, budú ďalej podrobnejšie rozobrané.

Osobitný význam pri tvorbe právnych predpisov v oblasti pracovného práva má aj legislatívna iniciatíva sociálnych partnerov na európskej úrovni. V zmysle ustanovenia článku 155 ZfEÚ môže totiž dialóg sociálnych partnerov vyústiť aj do zmluvných vzťahov vrátane dohôd, ktoré je následne možné vykonať rozhodnutím Rady na návrh Európskej komisie.

1.2.2 Pracovné právo Rady Európy

Rada Európy je medzinárodná organizácia, založená bezprostredne po druhej svetovej vojne s cieľom rozvoja ľudských práv a demokracie. Tento charakter Rady Európy sa odráža aj v povahe právnych aktov, ktoré produkuje. Kým Európska únia, resp. jej právni predchodcovia – Európske spoločenstvá, boli založené primárne na hospodárske účely, Rada Európy sa usiluje predovšetkým o zabezpečenie dodržiavania a ochrany ľudských práv. Preto aj pramene práva, prijaté na pôde Rady Európy, sú pomerne úzko špecializované a týkajú sa prevažne ľudských práv. Relevanciu vo vzťahu k pracovnému právu majú teda najmä otázky týkajúce sa zákazu diskriminácie a rovnakého zaobchádzania, ochrany ľudskej dôstojnosti a osobných údajov a garancie sociálnych práv, vrátane koalícnej slobody. Obsahové zameranie legislatívy Európskej únie je omnoho širšie a zahŕňa omnoho viac oblastí týkajúcich sa pracovného práva. Rovnako rozsah prameňov pracovného práva EÚ je omnoho širší v porovnaní s rozsahom pracovnoprávnej legislatívy Rady Európy.

1.3 Medzinárodné právo súkromné Európskej únie a jeho základné pojmy

Medzinárodné právo súkromné EÚ predstavuje tú časť noriem práva Európskej únie, ktorá upravuje otázky spadajúce do predmetu medzinárodného práva súkromného. Ako sme uviedli na začiatku, predmetom medzinárod-

ného práva súkromného je regulácia súkromnoprávných vzťahov s cudzím prvkom a v rámci širšej koncepcie tiež otázky medzinárodného práva procesného, teda najmä problematika medzinárodnej súdnej právomoci, súdnej spolupráce v občianskych a obchodných veciach, ako aj uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí.

Právnym základom medzinárodného práva súkromného Európskej únie je článok 81 Zmluvy o fungovaní EÚ (pôvodný článok 65 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva), podľa ktorého Európska únia rozvíja justičnú spoluprácu v občianskych veciach, ktoré majú cezhraničné dôsledky, na základe zásady vzájomného uznávania súdnych a mimosúdnych rozhodnutí. Takáto spolupráca môže zahŕňať prijatie opatrení na aproximáciu zákonov a iných právnych predpisov členských štátov.

Podľa Pauknerovej európske medzinárodné právo súkromné (a procesné) zahŕňa štyri okruhy právnych noriem práva EÚ:

- a.) normy upravujúce právomoc, resp. medzinárodnú príslušnosť civilných súdov určitého členského štátu EÚ v cezhraničných sporoch, ako aj otázky spolupráce týchto súdov,
- b.) normy určujúce rozhodné právo, ktoré sa bude na daný súkromnoprávny vzťah s cudzím prvkom aplikovať (kolízne normy),
- c.) normy upravujúce uznávanie a výkon cudzích súdnych a ďalších rozhodnutí, vydaných súdmi členských štátov v súkromnoprávných veciach a napokon
- d.) normy upravujúce civilné konanie s cudzím prvkom v osobitných prípadoch, ako je európsky platobný rozkaz, európske konanie vo veciach s nízkou hodnotou sporu, cezhraničná mediácia a pod.¹⁵

1.3.1 Individuálna pracovná zmluva

Pojem individuálna pracovná zmluva používa nariadenie Brusel I bis, vymedzujúce súdnu právomoc, aj nariadenie Rím I, upravujúce určovanie rozhodného hmotného práva. Keďže oba nástroje operujú s totožným termínom, je na mieste predpokladať, že obsah tohto termínu bude v oboch prípadoch rovnaký. Európske právo však normatívnu definíciu tohto pojmu neposkytuje. Napriek tomu je pri výklade potrebné vychádzať z jednotnej, autonómnej definície v súlade s právom EÚ a nie z definícií zakotvených vo

15 PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, str. 7 – 8.

vnútroštátnych právnych poriadkoch jednotlivých členských štátov. Takúto definíciu však v jednoznačnej podobe nenájdeme ani v judikatúre Súdneho dvora EÚ. Súdny dvor sa viackrát vyslovil k otázke vymedzenia pojmu pracovník v kontexte článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZfEÚ) (pôvodne článok 39 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva), ktorý upravuje voľný pohyb pracovníkov a článku 157 ZfEÚ (pôvodne článok 141 ods. 1 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva), zakotvujúceho zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Definícii pojmu pracovník na účely voľného pohybu pracovníkov sa venujeme v tretej kapitole. Súdny dvor však poukazuje na to, že ani v európskom práve neexistuje jednotná definícia pojmu pracovník a konkrétny obsah tohto pojmu sa bude líšiť v závislosti od toho, na akú oblasť sa bude uplatňovať.¹⁶ Na účely voľného pohybu pracovníkov vyvinul Súdny dvor pomerne širokú interpretáciu pojmu pracovník. Je otázka, či takúto širokú definíciu pojmu *pracovník* možno aplikovať na účely výkladu pojmu *individuálna pracovná zmluva*. Príklon k pozitívnej odpovedi na túto otázku naznačuje správa Guliano Lagarde,¹⁷ podľa ktorej pojem *individuálna pracovná zmluva* zahŕňa aj neplatné zmluvy a faktické pracovné pomery. V prospech širokej definície sa vyslovuje tiež Merret,¹⁸ aplikujúc teleologický výklad. Účelom špeciálnych ustanovení o súdnej právomoci a rozhodnom práve vo veciach *individuálnych pracovných zmlúv* je totiž poskytnutie osobitnej ochrany zamestnancovi ako slabšej zmluvnej strane. Tento účel jednoznačne vyplýva z bodu 18 preambuly nariadenia Brusel I bis, ako aj z bodu 35 preambuly nariadenia Rím I. Účel špeciálnych ustanovení vo vzťahu k individuálnym pracovným zmluvám by bol preto podľa Merrett zmarený, ak by sa pojem *individuálna pracovná zmluva* interpretoval reštriktívne.¹⁹ Bližšie sa definícii pojmu *individuálna pracovná zmluva* v kontexte Bruselského dohovoru a nariadenia Brusel I venujeme v štvrtej kapitole.

16 Rozsudok Súdneho dvora z 12. mája 1998 vo veci C-85/96 María Martínez Sala proti Freistaat Bayern, bod 31. Rozsudok Súdneho dvora z 13. januára 2004 vo veci C-256/01 Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment, bod 63.

17 Council Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. Úradný vestník 1980, C 282, článok 6, druhý odstavec.

18 MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 72 – 76.

19 *Ibidem*, str. 75.

1.3.2 Bydlisko verzus obvyklý pobyt

Pojmy *bydlisko* a *obvyklý pobyt* používa medzinárodné právo súkromné ako hraničné určovatele, vytvárajúce väzbu medzi súkromnoprávnym vzťahom s cudzím prvkom a rozhodným právnym poriadkom, ktorým sa bude daný právny vzťah spravovať. Rovnako sú používané v oblasti medzinárodného práva procesného ako kritériá určovania medzinárodnej právomoci justičných orgánov. V oblasti medzinárodného práva súkromného majú teda tieto pojmy zásadný význam a od ich výkladu závisí, súd ktorej krajiny bude mať právomoc konať a rozhodnúť spor, vzniknutý zo súkromnoprávneho vzťahu s cudzím prvkom, aj to, hmotné právo ktorej krajiny bude súd na riešenie sporu aplikovať.

Bydlisko je tradičnejším pojmom, ktorý sa vyskytuje v medzinárodnom práve súkromnom už veľmi dlho. V oblasti medzinárodného práva súkromného Európskej únie nájdeme tento termín predovšetkým v nariadení Brusel I bis č. 1215/2012, ktoré upravuje súdnu právomoc, uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach. Nariadenie priamo definuje bydlisko právnických osôb. Podľa článku 63 nariadenia má obchodná spoločnosť alebo iná právnická osoba alebo združenie fyzických alebo právnických osôb bydlisko v mieste, kde má:

- a.) registrované sídlo;
- b.) ústredie alebo
- c.) hlavné miesto podnikateľskej činnosti.

Na účely Cypru, Írska a Spojeného kráľovstva sa pod „sídлом“ rozumie „registered office“, alebo pri jeho absencii „place of incorporation“ (miesto registrácie), alebo pri jeho absencii miesto, podľa ktorého právneho poriadku došlo k „formation“ (založeniu).

Nariadenie však už nedefinuje bydlisko fyzických osôb, na tieto účely odkazuje na vnútroštátne právo členského štátu, na ktorého súde bola podaná žaloba. Slovenský právny poriadok normatívnu definíciu tohto pojmu neobsahuje. Z ustálenej judikatúry však možno vyvodiť, že pôjde o miesto (obec), kde fyzická osoba skutočne býva, s úmyslom sa tam trvalo zdržiavať.²⁰ Dočasný pobyt mimo miesta bydliska, hoci aj dlhodobejšieho charakteru, ako je napríklad štúdium v inom meste alebo výkon trestu odňatia slobody, nebudú

20 Porovnaj: PFEIFFER, M. *Kritérium obvyklého pobytu v mezinárodním právu soukromém*. Praha: Leges, 2013, str. 43.

mať na určenie bydliska vplyv. Bydlisko tiež nemožno stotožňovať s pojmom trvalý pobyt, čo je pojem verejného (správneho) práva a slúži len na evidenčné účely, hoci v praxi sa bydlisko a trvalý pobyt budú často prekrývať.²¹ Nový český Občiansky zákonník²² zaviedol normatívnu definíciu bydliska v § 80, v zmysle ktorého: „Člověk má bydliště v místě, kde se zdržuje s úmyslem žít tam s výhradou změny okolností trvale; takový úmysl může vyplývat z jeho prohlášení nebo z okolností případu. Uvádí-li člověk jako své bydliště jiné místo než své skutečné bydliště, může se každý dovolat i jeho skutečného bydliště. Proti tomu, kdo se v dobré víře dovolá uvedeného místa, nemůže člověk namítat, že má své skutečné bydliště v jiném místě.”

Obvyklý pobyt je modernejším pojmom, ktorého rozvoj nastal predovšetkým v súvislosti s normotvornou činnosťou Haagskej konferencie medzinárodného práva súkromného. Vzhľadom na to, že v porovnaní s bydliskom je obvyklý pobyt pružnejší, obľúbil si ho aj Európsky zákonodarca, ktorý ho využíva ako hraničný určovateľ vo väčšine právnych nástrojov unifikujúcich a harmonizujúcich kolíznu úpravu. Obvyklý pobyt preto nájdeme v nariadení Rím I č. 593/2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky, aj v nariadení Rím II č. 864/2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky. Pokiaľ ide o definovanie obvyklého pobytu, situácia je obdobná ako pri bydlisku. Obe uvedené nariadenia zakotvujú definíciu obvyklého pobytu právnických osôb. V zmysle článku 19 nariadenia Rím I a článku 23 nariadenia Rím II sa za obvyklý pobyt spoločností alebo iných subjektov s právnou subjektivitou alebo bez nej považuje miesto ich ústredia riadenia. Za obvyklý pobyt fyzickej osoby konajúcej v rámci svojej podnikateľskej činnosti sa považuje jej hlavné miesto podnikania. Na účely určenia obvyklého pobytu je pritom relevantným okamihom čas uzavretia zmluvy.

Definíciu obvyklého pobytu fyzických osôb, ktoré nekonajú v rámci svojej podnikateľskej činnosti, však žiadne nariadenie nezakotvuje. Túto definíciu preto vytvoril Súdny dvor EÚ. Obvyklý pobyt bude miestom, kde má fyzická osoba centrum svojich životných záujmov.²³ Podľa rezolúcie Výboru

²¹ *Ibidem*, str. 43.

²² Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník.

²³ Rozsudok Súdneho dvora (prvá komora) z 11. novembra 2004 vo veci C-372/02 Roberto Adanez-Vega proti Bundesanstalt für Arbeit.

Rozsudok Súdneho dvora z 15. septembra 1994 vo veci C-452/93 Pedro Magdalena Fernández v. Komisia Európskych spoločností.

ministrov Rady Európy z 18. januára 1972 na účely posúdenia toho, či pobyt je obvyklým, je potrebné brať zreteľ najmä na dĺžku trvania a nepretržitosť pobytu, ako aj ďalšie faktory osobnej a profesijnej povahy, ktoré naznačujú stále väzby medzi fyzickou a osobou a miestom pobytu.

2 Metódy a pramene medzinárodného práva súkromného

2.1 Metódy medzinárodného práva súkromného

Ak je v súkromnoprávnom vzťahu prítomný cudzí prvok, je potrebné vyriešiť otázku, akým hmotným právom (právom ktorého štátu) sa bude tento právny vzťah spravovať. Odpoveď na túto otázku poskytuje medzinárodné právo súkromné. Využíva na to dve základné metódy: metódu priamu a metódu kolíznu.

A. Priama metóda

Priama metóda otázku akým právom sa bude spravovať súkromnoprávny vzťah s cudzím prvkom rieši vytvorením špecifických hmotnoprávnych noriem, ktoré sú určené výlučne na úpravu určitého druhu súkromnoprávnych vzťahov s cudzím prvkom. Tieto normy sa označujú ako priame normy. Typickým príkladom vyjadrenia priamej metódy je *Viedenský dohovor o zmluve o medzinárodnej kúpe tovaru (CISG)* z 11. apríla 1980 (Oznámenie č. 160/1991 Zb.). Tento dohovor obsahuje normy veľmi podobné napríklad slovenskému Obchodnému zákonníku, keďže ide o hmotnoprávne normy, priamo upravujúce práva a povinnosti zmluvných strán kúpnej zmluvy. Rozdiel je v tom, že Viedenský dohovor možno aplikovať výhradne na kúpnu zmluvu, ktorá obsahuje cudzí prvok. Priame normy sú najčastejšie kodifikované v mnohostranných medzinárodných dohovoroch. Môžu sa však vyskytovať aj vo vnútroštátnom práve, spravidla ako normy upravujúce postavenie cudzincov v oblasti ich osobných a majetkových práv. Príkladom môže byť ustanovenie § 59 ods. 3 zákonníka práce, podľa ktorého pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt.

B. Kolízna metóda

Kolízna metóda je typickou metódou medzinárodného práva súkromného a používa sa najčastejšie. Na rozdiel od priamej metódy, kolízna metóda nepoužíva hmotnoprávne normy. Namiesto priamej úpravy práv a povinností účastníkov súkromnoprávneho vzťahu s cudzím prvkom kolízna metóda iba určí hmotné právo ktorej krajiny sa bude na daný právny vzťah apli-

kovat'. Používa na to hraničný určovateľ, čo je skutočnosť významná (ideálne typická, charakteristická) pre konkrétny druh právnych vzťahov, ktorá na základe vecnej a logickej súvislosti rozhoduje o tom, právo ktorého štátu sa použije.²⁴ V prípade pracovnej zmluvy sa najčastejšie ako hraničný ukazovateľ používa *miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva prácu*. Právo krajiny, v ktorej zamestnanec pracuje, má totiž najbližšie spojenie s právnym vzťahom, o ktorý ide, teda s pracovnou zmluvou. Inými hraničnými určovateľmi sú napríklad štátna príslušnosť, bydlisko, miesto, kde sa nachádza vec alebo miesto, kde došlo k uskutočneniu určitého aktu alebo udalosti. Ako príklad kolíznej normy možno uviesť § 20 ZMPS: „*Forma uzavretia manželstva sa spravuje právom miesta, kde sa manželstvo uzaviera*.” alebo § 16 ods. 2 ZMPS: „*Pracovné pomery pracovníkov dopravných podnikov sa v námornej doprave spravujú právom štátu, pod vlajkou ktorého sa doprava vykonáva*.”

Keďže priamych noriem je pomerne málo, súkromnoprávne vzťahy s cudzím prvkom sú väčšinou riešené kolíznou metódou. Tá je považovaná za charakteristickú pre medzinárodné právo súkromné a má preto charakter *lex generalis*. Na druhej strane priama metóda má povahu *lex specialis*. Ak preto v konkrétnom prípade prichádza do úvahy použitie kolíznej normy aj priamej normy, priama norma bude mať prednosť. Je to logické riešenie, nakoľko v prípade, že existuje predpis obsahujúci hmotnoprávnu úpravu (tzn. úpravu konkrétnych práv a povinností účastníkov) určenú výlučne na reguláciu istého druhu súkromnoprávných vzťahov s cudzím prvkom, nedáva žiadny zmysel tento predpis nepoužiť a uprednostniť kolíznou normu, ktorá len odkáže na celý právny poriadok určitého štátu.

2.2 Pramene medzinárodného práva súkromného

Väčšina odvetví súkromného práva je z prevažnej časti postavená na prameňoch vnútroštátnej povahy. Ak ide navyše o odvetvie, ktorého právna úprava je kodifikovaná v jednom primárnom prameni, do značnej miery to uľahčuje orientáciu adresátov práva v spleti právnych predpisov. Z pohľadu medzinárodného práva súkromného je situácia o čosi zložitejšia. Väčšina otázok, ktoré v rámci medzinárodného práva vyvstávajú (najčastejšie pôjde o otázku určenia, súd ktorej krajiny má právomoc konať vo veci a aké hmotné právo sa má aplikovať), je totiž upravená vo viacerých právnych

²⁴ KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplnené vydání. Doplněk a Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, Brno – Plzeň 2008, str. 121.

predpisoch súčasne. Vždy bude existovať vnútroštátna úprava, v našich podmienkach bude vo väčšine prípadov obsiahnutá v zákone č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov, ďalej bude spravidla existovať unifikovaná úprava v právnom nástroji práva Európskej únie a pravdepodobne bude predmetná otázka upravená tiež v medzinárodnej zmluve, či už v mnohostrannom dohovore alebo v bilaterálnej zmluve. V prostredí medzinárodného práva súkromného je preto nevyhnutné poznať rôzne druhy prameňov právnej úpravy a predovšetkým vzťahy medzi nimi. Pramene medzinárodného práva súkromného teda z hľadiska ich pôvodu delíme na vnútroštátne pramene, pramene práva EÚ a medzinárodné zmluvy.

2.2.1 Vnútroštátne pramene

Literatúra vnútroštátne pramene medzinárodného práva súkromného delí na základné a osobitné.²⁵ Rozlišovacím kritériom je pritom skutočnosť, či je konkrétny prameň primárne určený na úpravu právnych vzťahov, ktoré sú predmetom medzinárodného práva súkromného.²⁶ Prameňom medzinárodného práva súkromného je tiež samozrejme Ústava Slovenskej republiky.²⁷ Z hľadiska medzinárodného práva súkromného má Ústava SR relevanciu napríklad v kontexte inštitútu výhrady verejného poriadku, keďže upravuje o.i. zásady spoločenského a ústavného zriadenia Slovenskej republiky. Rovnako dôležité je tiež vymedzenie vzťahu vnútroštátnych prameňov práva k niektorým typom medzinárodných zmlúv a k prameňom práva EÚ, ktoré Ústava SR rieši v článku 7.

Základným prameňom medzinárodného práva súkromného SR je zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov (ZMPS). V priebehu vyše päťdesiatich rokov uplatňovania tohto predpisu došlo len k dvanástim novelizáciám, čo je v našich podmienkach nevídané, obzvlášť v porovnaní s inými predpismi s podobne dlhou históriou. Už niekoľko rokov však prebiehajú práce na rekodifikácii tohto zákona, ktorá by mala potvrdiť a ďalej prehĺbiť trend postupného zosúladovania právnej úpravy s unifikovanými pravidlami práva Európskej únie. ZMPS je univerzálnym prameňom, kodifikujúcim takmer všetky aspekty

25 ŠTEFANKOVÁ, N., LYSINA, P. a kol. *Medzinárodné právo súkromné*. C. H. Beck, 2011, str. 68.

26 *Ibidem*, str. 68.

27 Uverejnená v Zbierke zákonov č. 92/1992 na strane 2657 ako predpis číslo 460/1992 Zb.

právnej úpravy medzinárodného práva súkromného. Zákon sa delí na dve časti. Prvá časť zakotvuje kolíznu úpravu, čiže pravidlá určovania rozhodného hmotného práva. Nájdeme tu tiež ustanovenia o právnom postavení cudzincov, bipolitov a apolitov v oblasti ich osobných a majetkových práv. Druhá časť má názov medzinárodné právo procesné a obsahuje právnu úpravu určovania právomoci slovenských súdnych orgánov, ďalej reguluje právne postavenie cudzincov v konaní, problematiku zisťovania cudzieho práva a reciprocity, rieši tiež otázky právnej pomoci v styku s cudzinou, ako aj uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí.

Osobitnými prameňmi slovenského medzinárodného práva súkromného sú napríklad Obchodný zákonník,²⁸ upravujúci osobný štatút právnických osôb, podnikanie zahraničných osôb, ako aj určité aspekty majetkových vzťahov, vznikajúcich v medzinárodnom obchode. Ďalej sem možno zaradiť tiež zákon o rodine,²⁹ ktorý rieši napríklad problematiku konzulárnych sobášov alebo zákon o rozhodcovskom konaní,³⁰ stanovujúci podmienky uznania a výkonu cudzích rozhodcovských rozhodnutí na území Slovenskej republiky. Z nášho pohľadu je však relevantný predovšetkým Zákonník práce.³¹ Ten upravuje niektoré aspekty výkonu práce v cudzine, ako aj práce cudzincov na území Slovenskej republiky, najmä v súvislosti s vysielaním zamestnancov na výkon prác z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky.

2.2.2 Pramene práva Európskej únie

Pramene práva Európskej únie delíme z hľadiska formy a právnej sily do dvoch, resp. troch základných kategórií :

1. Primárne právo EÚ,
2. Sekundárne právo EÚ a
3. Terciárne právo EÚ.

Ad 1.

Primárne právo Európskej únie je tvorené zakladajúcimi zmluvami a ich zmenami a doplnkami. Pôjde teda predovšetkým o *Zmluvu o Európskej únii*

28 Zákon č. 513/1991 Zb. z 5. novembra 1991 Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

29 Zákon č. 36/2005 Z.z. z 19. januára 2005 o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

30 Zákon č. 244/2002 Z.z. z 3. apríla 2002 o rozhodcovskom konaní v znení neskorších predpisov.

31 Zákon č. 311/2001 Z.z. z 2. júla 2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

a o *Zmluvu o fungovaní Európskej únie* (ZfEÚ). Kľúčovým ustanovením ZfEÚ z pohľadu medzinárodného práva súkromného je článok 81 (pôvodne článok 65 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva), v zmysle ktorého Európska únia rozvíja justičnú spoluprácu v občianskych veciach, ktoré majú cezhraničné dôsledky, na základe zásady vzájomného uznávania súdnych a mimosúdnych rozhodnutí. Takáto spolupráca môže pritom zahŕňať prijatie opatrení na aproximáciu zákonov a iných právnych predpisov členských štátov. Predmetom právnej regulácie na úrovni Európskej únie bude predovšetkým:

- a.) vzájomné uznávanie a výkon súdnych a mimosúdnych rozhodnutí medzi členskými štátmi;
- b.) cezhraničné doručovanie súdnych a mimosúdnych písomností;
- c.) zlučiteľnosť kolíznych noriem a noriem určujúcich právomoc uplatniteľných v členských štátoch;
- d.) spolupráca pri obstarávaní dôkazov;
- e.) účinný prístup k spravodlivosti;
- f.) odstraňovanie prekážok riadneho priebehu občianskoprávneho konania, v prípade potreby podporovaním zlučiteľnosti pravidiel občianskeho súdneho konania uplatniteľných v členských štátoch;
- g.) rozvíjanie alternatívnych metód riešenia sporov;
- h.) podpora vzdelávania sudcov a justičných pracovníkov.

Ad 2.

Sekundárnymi prameňmi práva Európskej únie sú podľa článku 288 ZfEÚ nariadenia, smernice, rozhodnutia, odporúčania a stanoviská. Nariadenie má všeobecnú platnosť. Je záväzné vo svojej celistvosti a je priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch. Smernica je záväzná pre každý členský štát, ktorému je určená, a to vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, pričom sa voľba foriem a metód ponecháva vnútroštátnym orgánom. Smernica teda vyžaduje istú činnosť zo strany členských štátov, smerujúcu k zosúladieniu vnútroštátnej právnej úpravy s cieľmi stanovenými smernicou. Rozhodnutia sú taktiež záväzným prameňom práva. Pokiaľ rozhodnutie označuje tých, ktorým je určené, je záväzné len pre nich.

Odporúčania a stanoviská nie sú záväzné. Ťažiskovými prameňmi, upravujúcimi problematiku medzinárodného práva súkromného, budú predovšetkým nariadenia a smernice.

Z hľadiska predmetu právnej úpravy môžeme nariadenia z oblasti medzinárodného práva súkromného Európskej únie rozdeliť do dvoch základných skupín:

A. Pramene obsahujúce kolízne normy, teda pravidlá určovania rozhodného hmotného práva v záväzkových vzťahoch. Zaraďujeme sem najmä:

- (i) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I),
- (ii) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (RÍM II).

B. Právne nástroje určujúce **súdnu právomoc a postupy uznávania a výkonu cudzích rozhodnutí**. Do tejto kategórie zaraďujeme predovšetkým:

- (i) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Brusel I bis),
- (ii) Nariadenie Rady (ES) č. 2201/2003 z 27. novembra 2003 o súdnej právomoci a uznávaní a výkone rozsudkov v manželských veciach a vo veciach rodičovských práv a povinností, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1347/2000 (Brusel II bis),
- (iii) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 805/2004 z 21. apríla 2004, ktorým sa vytvára európsky exekučný titul pre nesporné nároky.

C. Právne nástroje upravujúce určité aspekty **súdneho konania**. Kľúčovými sú v tomto smere:

- (i) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1393/2007 z 13. novembra 2007 o doručovaní súdnych a mimosúdnych písomností v občianskych a obchodných veciach v členských štátoch (doručovanie písomností) a o zrušení nariadenia Rady (ES) č. 1348/2000,
- (ii) Nariadenie Rady (ES) č. 1206/2001 z 28. mája 2001 o spolupráci medzi súdmi členských štátov pri vykonávaní dôkazov v občianskych a obchodných veciach,
- (iii) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1896/2006 z 12. decembra 2006 , ktorým sa zavádza európske konanie o platobnom rozkaze,

- (iv) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 861/2007 z 11. júla 2007, ktorým sa ustanovuje Európske konanie vo veciach s nízkou hodnotou sporu.

Zo smerníc, ktoré majú relevanciu k medzinárodnému právu súkromnému a zároveň aj k pracovnému právu, možno uviesť predovšetkým Smernicu č. 96/71/ES Európskeho Parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb a Smernicu č. 2002/74/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 80/987/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa. Zo všeobecnejších smerníc spomeňme napríklad Smernicu Rady 2003/8/ES z 27. januára 2003 o zlepšení prístupu k spravodlivosti pri cezhraničných sporoch ustanovením minimálnych spoločných pravidiel týkajúcich sa právnej pomoci pri takýchto sporoch alebo Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2008/52/ES z 21. mája 2008 o určitých aspektoch mediácie v občianskych a obchodných veciach.

Ad 3.

Pojmom terciárne pramene práva EÚ označujeme medzinárodné zmluvy, uzatvárané medzi členskými štátmi na základe článku 293 (pôvodne 220) Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva. Éra terciárnych prameňov sa však uzatvára, nakoľko Lisabonská zmluva článok 220 z primárneho práva vypustila.³² Väčšina terciárnych prameňov navyše už prešla transformáciou do podoby prameňov sekundárneho práva Európskej únie. K najvýznamnejším prameňom terciárneho práva patria Rímsky dohovor o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky z 19.6.1980 (predchodca nariadenia Rím I), Bruselský dohovor o súdnej právomoci a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach z 27. septembra 1968 (predchodca nariadenia Brusel I a Brusel I bis), Dohovor o doručovaní súdnych a mimosúdnych písomností v občianskych a obchodných veciach alebo Dohovor o insolvenčnom konaní.

32 Porovnaj: PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, str. 30.

2.2.3 Medzinárodné zmluvy

Významným prameňom medzinárodného práva súkromného sú tiež medzinárodné zmluvy, ktoré zjednocujú alebo zblížujú rôzne aspekty právnej úpravy vo vzťahoch medzi zúčastnenými štátmi. Mnohostranné medzinárodné zmluvy sú väčšinou prijímané na pôde Haagskej konferencie medzinárodného práva súkromného. K dohovorum, ktoré môžu mať relevanciu aj z pohľadu pracovného práva, zaraďujeme najmä:

- Dohovor o doručovaní súdnych a mimosúdnych písomností v cudzine v občianskych a obchodných veciach z 15.11. 1965 (Vyhláška č. 85/1982 Zb.),
- Dohovor o vykonávaní dôkazov v cudzine v občianskych a obchodných veciach z 18. 3. 1970 (Vyhláška č. 129/1976 Zb.)
- Európsky dohovor o informáciách o cudzom práve (Londýnsky dohovor) zo 7. 6. 1968 (Oznámenie č. 82/1997 Zb.),
- Dohovor o zrušení požiadavky vyššieho overenia zahraničných verejných listín zo 6. 10. 1961 (Oznámenie č. 213/2002 Z.z.),
- Dohovor o uľahčení prístupu k justičným orgánom v cudzine z 25. 10. 1980 (Oznámenie č. 182/2003 Z.z.).

Dvojstranné medzinárodné zmluvy z oblasti medzinárodného práva súkromného sa označujú spravidla ako zmluvy o právnej pomoci. Regulujú zväčša okrem iného aj otázky súdnej právomoci, uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí a určovanie rozhodného práva. V súčasnosti budú relevantné predovšetkým bilaterálne zmluvy, ktoré uzatvorila Slovenská republika s nečlenskými krajinami EÚ, keďže vo vzťahoch medzi členskými štátmi majú prednosť pramene práva EÚ (pozri nižšie). Pôjde teda napríklad o Zmluvu medzi Československou socialistickou republikou a Socialistickou federatívnou republikou Juhosláviou o úprave právnych vzťahov v občianskych, rodinných a trestných veciach z 20. 1. 1964 (Vyhláška č. 207/1964 Zb.) alebo Zmluvu medzi Československou socialistickou republikou a Zväzom sovietskych socialistických republík o právnej pomoci a právnych vzťahoch v občianskych, rodinných a trestných veciach z 12. 8. 1982 (Vyhláška č. 95/1983 Zb.). Tieto zmluvy sa stále uplatňujú vo vzťahoch k nástupníckym štátom.

2.2.4 Vzťahy medzi rôznymi druhmi prameňov medzinárodného práva súkromného

Ako sme už uviedli, jedna a tá istá vec je v medzinárodnom práve súkromnom väčšinou upravená súčasne viacerými právnymi predpismi. Ak napríklad slovenská firma vo svojom sídle v Bratislave zamestná občana Poľska, bude potrebné vyriešiť otázku, právom ktorej krajiny sa bude spravovať takáto pracovná zmluva. Ide totiž o právny vzťah s cudzím prvkom, kde cudzí prvok sa nachádza v subjekte tohto právneho vzťahu v podobe štátneho príslušníka cudzieho štátu. Kolíznú úpravu pracovných zmlúv pritom rieši hneď niekoľko predpisov: zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v platnom znení (§16), ďalej nariadenie Rím I (článok 8), Zmluva medzi Československou socialistickou republikou a Poľskou ľudovou republikou o právnej pomoci a úprave právnych vzťahov v občianskych, rodinných, pracovných a trestných veciach (článok 45) a nesmieme zabudnúť ani na Zákoník práce, ktorý v § 5 stanovuje, že pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak. Napokon kolíznú úpravu obsahujú nepochybne tiež predpisy poľského medzinárodného práva súkromného. Otázka, predpisy medzinárodného práva súkromného ktorého štátu sa použijú, bude závisieť od toho, súd ktorého štátu bude mať právomoc konať vo veci. Najprv je teda potrebné vyriešiť otázku súdnej právomoci a až následne možno pristúpiť k určovaniu rozhodného práva.³³

2.2.4.1 Vzťah vnútroštátneho práva a medzinárodných zmlúv

Pokiaľ ide o vzťah vnútroštátneho práva a medzinárodného práva, platí všeobecná zásada prednosti medzinárodného práva.³⁴ Táto sa odvodzuje predovšetkým z článku 27 Viedenského dohovoru o medzinárodnom zmluvnom práve, podľa ktorého štát sa nemôže dovolávať ustanovení vnútroštátneho práva ako dôvodu pre neplnenie záväzkov vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy.³⁵ Navyše slovenský zákon o medzinárodnom práve sú-

33 Bližšie k významu fóra v konaní viď štvrtú kapitolu.

34 ŠTEFANKOVÁ, N., LYSINA, P. a kol. *Medzinárodné právo súkromné*. C. H. Beck, 2011, str. 117.

35 Dohovor bol podpísaný 23. mája 1969 a účinnosť nadobudol 27. januára 1980. United Nations,

kromnom a procesnom vymedzuje svoj vzťah k medzinárodným zmluvám celkom jednoznačne, keď v § 2 uvádza, že ustanovenia tohto zákona sa použijú len v prípade, že medzinárodná zmluva neustanovuje niečo iné.

2.2.4.2 Vzťah vnútroštátneho práva a prameňov práva Európskej únie

Vzťah vnútroštátneho práva Slovenskej republiky a prameňov práva EÚ definuje Ústava SR v článku 7 ods. 2, podľa ktorého právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky. Ďalej tento vzťah upravuje tiež zásada prednosti a zásada priameho účinku práva EÚ, ktoré vyplývajú z ustálenej judikatúry Súdneho dvora EÚ.

2.2.4.3 Vzťah prameňov práva Európskej únie a medzinárodných zmlúv

Primárne právo EÚ obsahuje špeciálne ustanovenie riešiacie potenciálny konflikt, ktorý môže vzniknúť medzi záväzkami členských štátov vyplývajúcimi z práva EÚ na strane jednej a záväzkami z medzinárodných zmlúv, ktoré uzatvorili členské štáty, na strane druhej. Týmto ustanovením je článok 351 ZfEÚ (pôvodne článok 234 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva). Podľa Súdneho dvora Európskej únie sa toto ustanovenie vzťahuje na akúkoľvek medzinárodnú zmluvu, bez ohľadu na predmet jej úpravy, ktorá je spôsobilá ovplyvniť uplatňovanie Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.³⁶ V zmysle predmetného článku 351 ZfEÚ: *„Ustanovenia zmlúv neo-
vplyvnia práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzavretých pred 1. januárom 1958 alebo pre prístupujúce štáty pred dňom ich prístupu medzi jedným alebo viacerými členskými štátmi na jednej strane a jedným alebo viacerými tretími krajinami na strane druhej.“* To znamená, že pokiaľ ide o medzinárodné zmluvy uzatvorené a ratifikované pred nadobudnutím účinnosti *Rímskej zmluvy*,³⁷ resp. vo vzťahu k členským štátom, ktoré vstúpili do EÚ neskôr, pred dňom ich prístúpenia, členské štáty môžu naďalej pokračovať v plnení záväzkov vyplývajúcich z takýchto zmlúv bez toho, aby tým porušovali právo EÚ. Toto riešenie nie je vôbec nezvyčajné, keďže zachováva jeden zo základ-

Treaty Series, vol. 1155, p. 331. Vo vzťahu k SR sa dohovor uplatňuje od 28.08.1987 a v Zbierke zákonov bol publikovaný pod číslom 15/1988 Zb. a 53/1994 Z.z.

³⁶ C-812/79 Attorney General vs. Burgoa, bod 6.

³⁷ Rímska zmluva, plným názvom Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, bola podpísaná 25. marca 1957 a účinnosť nadobudla dňa 1. januára 1958.

ných princípov medzinárodného zmluvného práva,³⁸ stanovených Viedenským dohovorom o zmluvnom práve³⁹ (Viedenský dohovor). Podľa Súdneho dvora EÚ zmyslom citovaného ustanovenia je zaistiť, aby uplatňovanie primárneho práva nebránilo členským štátom v napĺňaní záväzkov plynúcich zo skorších medzinárodných zmlúv a aby tak nepoškodzovali práva a záujmy tretích strán - nečlenských štátov.⁴⁰

Súdny dvor ďalej objasnil, že v súvislosti s formuláciou „práva a povinnosti“ v článku 351 ZfEÚ pod pojmom „práva“ je potrebné rozumieť práva nečlenských štátov a po- jem „povinnosti“ sa týka povinností členských štátov.⁴¹ Zjednodušene povedané, ak členský štát pokračuje v plnení medzinárodnej zmluvy, ktorá je v rozpore s právom EÚ, v zmysle ustanovenia článku 351 ods. 1 ZfEÚ nemožno takéto konanie členského štátu považovať za porušenie práva EÚ, pokiaľ predmetná medzinárodná zmluva bola uzatvorená pred nadobudnutím účinnosti Rímskej zmluvy, resp. pred dňom pristúpenia daného členského štátu k EÚ (ES/EHS).⁴²

Z pohľadu EÚ spomínané riešenie nemôže byť považované za definitívne a vyčer- pávajúce. Hoci ustanovenie článku 351 ZfEÚ v prvej vete vytvára právnu fikciu neexistencie rozporu s právom EÚ, v skutočnosti tento rozpor existuje a môže spôsobovať závažné následky, ako napr. nejednotné uplatňovanie práva EÚ v rôznych členských štátoch. Preto článok 351 ZfEÚ v druhej vete stanovuje, že v prípade, ak sú medzinárodné zmluvy uzatvorené medzi členským štátom a tretími stranami nezlučiteľné s primárnym právom EÚ, členský štát je povinný podniknúť „vhodné opatrenia na odstránenie zistených nezlučiteľností.“⁴³

Čo konkrétne je potrebné považovať za vhodné opatrenie, je vecou výkladu. Pri- rodzene to bude závisieť od konkrétnych okolností prípadu a na formulácii príslušnej medzinárodnej zmluvy. Optimálna cesta odstránenia rozporov by pravdepodobne viedla cez dodatok k medzinárodnej zmluve. Takéto riešenie ale nie je možné použiť za každých okolností. Niektoré medzinárodné zmluvy môžu stanovovať špecifické mechanizmy riešenia prob-

38 Porovnaj: BRUUN, N. - JACOBS A. - SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Rüffert case. In: Transfer: European Review of Labour and Research 2010, s. 480.

39 Článok 30, ods. 4 písm. b) Viedenského dohovoru o zmluvnom práve.

40 C-10/61 Komisia vs. Taliansko.

41 *Ibidem*

42 BRUUN, N. - JACOBS, A. - SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Rüffert case. In: Transfer: European Review of Labour and Research 2010, s. 480.

43 Článok 351 ZfEÚ, prvá veta.

lémov spojené s ich uplatňovaním, prípadne môžu umožňovať výnimky alebo pozastavenie aplikácie určitých ustanovení.

Ako má ale členský štát reagovať v prípade zlyhania všetkých pokusov na odstránenie rozporov? Má členský štát povinnosť vypovedať príslušnú medzinárodnú zmluvu? Súdny dvor EÚ na túto otázku odpovedá kladne. Je však potrebné zdôrazniť, že článok 351 ZFEÚ sa týka len tzv. *skorších* zmlúv (*prior agreements*), t. j. medzinárodných zmlúv uzatvorených pred nadobudnutím účinnosti *Rímskej zmluvy*, resp. vo vzťahu k členským štátom, ktoré pristúpili neskôr, pred dňom ich pristúpenia. Pokiaľ ide o zmluvy, ktoré nemožno kvalifikovať ako skoršie, uplatní sa pravidlo, v zmysle ktorého majú záväzky vyplývajúce z členstva v EÚ prednosť pred *neskoršími* medzinárodnými zmluvami. Ide o prirodzený a logický prístup, keďže hovoríme o zmluvách uzatvorených v čase, kedy už bola krajina členom EÚ a musela si byť plne vedomá svojich záväzkov, vyplývajúcich z tohto členstva, ako aj obsahu práva EÚ. Preto by bol vzniknutý konflikt automaticky riešený v prospech práva EÚ.

Pokiaľ ide o vzťah nariadení ako prameňov sekundárneho práva EÚ k medzinárodným zmluvám, každé nariadenie spravidla vymedzuje svoj vzťah k relevantným dohovorom vo svojich záverečných ustanoveniach. Kritériami, vymedzujúcimi tento vzťah, sú najmä šírka a miera podrobnosti právnej úpravy a tiež počet a skladba zmluvných strán. Nariadenia totiž majú v zásade prednosť pred medzinárodnými zmluvami, uzatvorenými výlučne medzi členskými štátmi. Na druhej strane ak ide o mnohostranné medzinárodné dohovory, ktorých zmluvnými stranami sú aj nečlenské štáty a ktoré navyše obsahujú podrobnejšiu úpravu ako nariadenia, takéto dohovory sa budú aplikovať prednostne. Príkladom môže byť Dohovor o práve použiteľnom na dopravné nehody zo 4. 5. 1971 (Vyhláška č. 130/1976 Zb.), ktorý má prednosť pre nariadením 864/2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (Rím II).

3 Voľný pohyb pracovníkov⁴⁴ a zamestnávanie cudzincov

Voľný pohyb pracovníkov ako súčasť obsahového rámca voľného pohybu osôb predstavuje jednu zo štyroch základných slobôd⁴⁵ Európskej únie (pôvodne Európskeho spoločenstva) a zároveň jeden z predpokladov vytvorenia vnútorného trhu. Je tiež významným nástrojom umožňujúcim akceleráciu znižovania rozdielov životnej úrovne v tzv. starých a nových členských krajinách⁴⁶ Európskej únie (ďalej aj len ako „EÚ“.⁴⁷ Profesor Blanpain označuje voľný pohyb pracovníkov za jeden zo základných kameňov Európskeho spoločenstva, ktorý svojím účelom zapadá do sústavy hospodárskych cieľov Európskej únie a predstavuje príspevok k napĺňaniu hospodárskych potrieb členských štátov.⁴⁸

3.1 Právna úprava

Právnym základom voľného pohybu pracovníkov je článok 45 Zmluvy o fungovaní európskej únie. Pôvodne išlo o článok 39 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, táto však bola prijatím tzv. Lisabonskej zmluvy s účinnosťou od 1. decembra 2009 premenovaná na Zmluvu o fungovaní Európskej únie a zároveň došlo aj k opätovnému precíslšovaniu jej článkov. Lisabonská zmluva zároveň de facto zrušila Európske spoločenstvo, ktorého univerzálnym právnym nástupcom sa stala Európska únia.

Podľa článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej aj len ako „ZFEÚ“) voľný pohyb zamestnancov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie zamestnancov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Zamestnancom sa pritom zaručuje právo: (i) uchádzať sa o pracovné miesta,

44 Terminologická poznámka: Európske právo narába s termínom pracovník (ang. worker), zatiaľ čo slovenská legislatíva (najmä Zákonník práce) používa termín zamestnanec (angl. employee). Nakoľko aj obsah pojmu pracovník tak, ako ho definuje judikatúra Súdneho dvora Európskej únie sa líši od obsahu termínu zamestnanec v zmysle slovenského Zákonníka práce, táto práca rešpektuje uvedené terminologické východiská.

45 Medzi štyri základné slobody patria: voľný pohyb osôb, voľný pohyb tovaru, voľný pohyb služieb a voľný pohyb kapitálu.

46 Ako staré členské krajiny sa označujú štáty, ktoré boli členmi EÚ do 1. 5. 2004 a novými členskými krajinami chápeme štáty, ktoré vstúpili do EÚ po 1. 5. 2004.

47 Porovnaj KARAS, V. – KRÁLIK, A. *Európske právo*. Bratislava – Trnava: Iura edition, 2004, str. 277.

48 BLANPAIN, R. *European Labour Law*. 10. ed. The Hague: Kluwer Law International, 2006, str. 284.

(ii) voľne sa za týmto účelom pohybovať a pobývať na území členských štátov, (iii) právo na pobyt v príslušnom členskom štáte za účelom zamestnania a (iv) právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu. Článok 45 ZFEÚ má priamy účinok vo vnútroštátnom práve členských štátov a to ako v oblasti individuálneho pracovného práva, tak aj v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a vnútroštátne súdy majú povinnosť ho aplikovať.⁴⁹ Z pôsobnosti článku 45 je však vylúčené zamestnávanie v štátnej službe alebo verejnej službe.⁵⁰

Pokiaľ ide o sekundárne pramene, kľúčovým prameňom je nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (ďalej len „*nariadenie o voľnom pohybe*“), ktoré nahradilo pôvodné nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva. Ďalším zásadným prameňom pre oblasť voľného pohybu pracovníkov je smernica EP a Rady č. 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 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 (ďalej len „*smernica o voľnom pohybe*“). Po prijatí smernice o voľnom pohybe bolo osobitným nariadením Komisie (ES) č. 635/2006 z 25. apríla 2006 s účinnosťou od 30. apríla 2006 zrušené nariadenie Komisie (EHS) č. 1251/70 z 29. júna 1970 o práve pracovníkov zostať na území členského štátu po skončení zamestnania v tomto štáte, nakoľko nová smernica prebrala obsah pôvodného nariadenia.

3.2 Personálny rozsah voľného pohybu pracovníkov

Právo voľného pohybu pracovníkov sa vzťahuje na občanov Európskej únie.⁵¹ V zásade teda personálny rozsah voľného pohybu pracovníkov nezahŕňa občanov tretích krajín, tzn. nečlenských krajín EÚ. Štátni príslušníci týchto krajín však môžu benefitovať z voľného pohybu pracovníkov ako rodinní príslušníci občana EÚ, uplatňujúceho právo voľného pohybu pracovníkov.

49 Pozri napr. rozsudok ESD zo dňa 14. júla 1976 vo veci Gaetano Dona v. Mario Mantero, č. 13/1976, Walrave C-38/74, Bosman 415/93, Angonese 281/98.

50 Článok 45 ods. 4 ZFEÚ.

51 Koncept občianstva EÚ kreuje článok 20 ZFEÚ. Občanom EÚ je každá osoba, ktorá má štátnu príslušnosť členského štátu. Občianstvo EÚ pritom nenahrádza štátne občianstvo, ale ho dopĺňa.

Voľný pohyb pracovníkov je potrebné odlišovať od voľného pohybu služieb. Rozdielu medzi týmito dvoma inštitútmi bude venovaná pozornosť neskôr. Pokiaľ hovoríme o voľnom pohybe pracovníkov, je potrebné si uvedomiť, že pojem pracovník je termínom práva Európskej únie a ako taký má jednotný význam, ktorého určenie a definícia je kompetenciou Súdneho dvora EÚ a v žiadnom prípade nie členských štátov.⁵² Členské štáty sú však na základe aplikácie jednotnej definície pojmu pracovník zodpovedné za posudzovanie jednotlivých prípadov a určujú, či definičné kritériá pojmu pracovník boli v konkrétnom prípade naplnené.⁵³

Hoci primárne ani sekundárne právo EÚ neobsahuje univerzálnu definíciu pojmu pracovník, možno ju vyvodiť z pomerne rozsiahlej judikatúry Súdneho dvora EÚ, ktorý túto otázku riešil najmä v súvislosti s voľným pohybom. Z judikatúry Súdneho dvora EÚ možno abstrahovať nasledovné základné znaky pojmu pracovník:

(i) *Odplacnosť práce*

Odplacnosť je základným definičným znakom práce vykonávanej pracovníkom. Výška odmeny pritom nie je relevantná, ako pracovníci sa preto kvalifikujú aj osoby pracujúce na čiastočný úväzok, resp. poberajúce mzdu tak nízku, že sa nedosahuje ani úroveň životného minima.⁵⁴ Výnimkou je teda len dobrovoľná práca vykonávaná bez nároku na akúkoľvek odmenu.

(ii) *Subordinácia*

Vzťah podriadenosti pracovníka zamestnávateľovi je druhým kardinálnym definičným znakom závislej práce, ktorý ju oddeľuje od samostatnej zárobkovej činnosti, ktorá je vo svojej podstate podnikaním. Subordinácia sa prejavuje najmä tým, že zamestnávateľ určuje náplň a spôsob výkonu práce, model odmeňovania, ako aj pracovné podmienky.⁵⁵

(iii) *Ekonomická povaha práce*

Podľa Súdneho dvora⁵⁶ musí pracovník vykonávať činnosť ekonomickej hodnoty, ktorá je aktívna a skutočná, okrem činností takeého

52 C-75/63.

53 Porovnaj: Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. Európska komisia, Brusel, 13.7. 2010. KOM(2010)373. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0373:FIN:SK:PDF>

54 Rozsudok C-53/81 (Levin) a C-139/85 (Kempf).

55 Rozsudok C- 268/99.

56 Rozsudok C-53/81.

malého rozsahu, že sa považujú za čisto okrajové a vedľajšie.⁵⁷ Musí ísť teda v zásade o takú činnosť, pri ktorej je primárne dosiahnutie hospodárskeho cieľa.⁵⁸ Preto napríklad výkon práce, majúcej výlučne terapeutické ciele, nenapĺňa definičné znaky pracovníka, vzhľadom na absenciu ekonomického charakteru tejto činnosti.⁵⁹ Naopak, krátka dĺžka zamestnania, obmedzený pracovný čas alebo nízka produktivita práce nie sú prekážkou pokiaľ ide o naplnenie definície pracovníka v zmysle práva EÚ.⁶⁰ Z tohto dôvodu pod definíciu pracovníka spadá práce na čiastočný úväzok⁶¹ aj práca stážistov,⁶² au-pair⁶³ alebo práca na zavolanie⁶⁴ (on call contract).⁶⁵

Rovnako športovci sú považovaní za pracovníkov, avšak len v prípade, že vykonávajú šport ako činnosť ekonomickej povahy, za výkon ktorej poberajú odmenu.⁶⁶

3.3 Vecný rozsah voľného pohybu pracovníkov

Základným kameňom právnej úpravy voľného pohybu pracovníkov je princíp rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti. Tento princíp sa uplatňuje (i) vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu, čiže v rámci procesu uchádzania sa o zamestnanie (predzmluvné vzťahy)⁶⁷ a (ii) následne aj v rámci samotného výkonu zamestnania.⁶⁸ Súdny dvor EÚ vykladá pojem pracovník tak, že zahŕňa každú osobu, ktorá vykonáva skutočnú a aktívnu prácu, pod vedením niekoho iného, za ktorú je platená.⁶⁹

57 Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. Európska komisia, Brusel, 13. 7. 2010. KOM(2010)373.

58 Barancová, H. a kol. *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Sprint dva, Bratislava 2011, str. 25.

59 Rozsudok C-344/87 (Bettray).

60 *Ibidem*

61 Rozsudok C-53/81.

62 Rozsudok C-109/04.

63 Rozsudok C-294/06.

64 Rozsudok C-357/89.

65 Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy. Európska komisia, Brusel, 13. 7. 2010. KOM(2010)373, str. 5.

66 Rozsudok C-415/93 (Bosman), C-519/04 (Meca-Medina), C-325/08 Bernard.

67 Kapitola 1 oddiel 1 nariadenia o voľnom pohybe.

68 Kapitola 1 oddiel 2 nariadenia o voľnom pohybe.

69 C-66/85.

Nariadenie o voľnom pohybe sa skladá zo štyroch kapitol: prvá kapitola upravuje prístup k zamestnaniu, rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a postavenie rodinných príslušníkov, druhá kapitola rieši spoluprácu členských štátov (centrálnych služieb zamestnanosti) a komisie v oblasti obsadzovania voľných pracovných miest a vybavovania žiadostí o zamestnanie a zriaďuje Európsky úrad pre koordináciu voľných pracovných miest a žiadostí o zamestnanie, tretia kapitola ustanovuje poradný výbor a technický výbor na účely zabezpečenia spolupráce medzi členskými štátmi vo veciach slobody pohybu pracovníkov a ich zamestnávania a napokon štvrtá kapitola obsahuje záverečné ustanovenia.

V súlade s článkom 45 ZfEÚ nariadenie o voľnom pohybe stanovuje, že každý príslušník členského štátu, bez ohľadu na jeho bydlisko, má právo na prístup k zamestnaniu a jeho výkon na území iného členského štátu, najmä má právo na prístup k voľným pracovným miestam na území iného členského štátu s rovnakou prednosťou ako štátni príslušníci tohto štátu.⁷⁰ Nariadenie zároveň zakazuje uplatňovanie opatrení, ktoré bránia uplatňovaniu voľného pohybu pracovníkov, najmä predpisy vyžadujúce osobitný postup pri prijímaní cudzincov do zamestnania; obmedzujúce inzerciu voľných pracovných miest v tlači alebo inom médiu alebo podmieňujúce prístup k zamestnaniu zaevidovaním sa na úradoch práce alebo brániace prijatiu jednotlivých pracovníkov, ak ide o osoby, ktoré nemajú bydlisko na území daného štátu.

Pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä odmeňovanie a prepustenie, pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iného členského štátu, nesmú byť podrobení odlišnému zaobchádzaniu v porovnaní s domácimi pracovníkmi z dôvodu ich štátnej príslušnosti. To isté platí pokiaľ ide o opätovné zamestnanie v prípade straty práce, ale tiež vo vzťahu k daňovým a sociálnym výhodám, odbornému vzdelávaniu, členstvu v odboroch a prístupu k ubytovaniu, vrátane prístupu k vlastníctvu ubytovania, ktoré potrebuje.

V zmysle článku 7 ods. 4 nariadenia každé ustanovenie (individuálnej) pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, ktoré povoľuje diskriminačné podmienky vo vzťahu k pracovníkom, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, výkon zamestnania, odmeňovanie a ďalšie pracovné podmienky alebo prepustenie, je neplatné.

Vo vzťahu k rodinným príslušníkom sa nariadenie o voľnom pohybe obmedzuje len na to, že deťom pracovníka uplatňujúceho voľný pohyb garan-

⁷⁰ Článok 1 nariadenia o voľnom pohybe.

tuje prístup k všeobecnovzdelávaciemu, učňovskému a odbornému štúdiu v štáte zamestnania jeho rodiča za rovnakých podmienok ako štátnym príslušníkom tohto štátu, pokiaľ tieto deti majú bydlisko na jeho území.

Smernica o voľnom pohybe podrobnejšie rozvádza štyri základné oprávnenia vyplývajúce z voľného pohybu pracovníkov, ktoré sú vymedzené v článku 45 ZFEÚ: (i) právo uchádzať sa o pracovné miesta, (ii) právo voľne sa za týmto účelom pohybovať a pobývať na území členských štátov, (iii) právo na pobyt v príslušnom členskom štáte za účelom zamestnania a (iv) právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu.

3.3.1 Právo výstupu a vstupu

Občania Európskej únie majú v zmysle článku 4 smernice o voľnom pohybe právo opustiť územie členského štátu, aby vycestovali do iného členského štátu. Na tieto účely pritom postačuje, ak je občan držiteľom platného dokladu totožnosti alebo pasu, zavádzanie výstupných víz alebo podobných administratívnych opatrení smernica výslovne zakazuje. Článok 5 smernice ďalej za rovnakých podmienok umožňuje občanom EÚ vstúpiť na územie iného členského štátu. Zavádzanie vstupných víz alebo ekvivalentných opatrení voči občanom EÚ nie je možné.

3.3.2 Právo pobytu

Občania EÚ majú v zmysle článku 6 smernice právo pobývať na území iného členského štátu počas obdobia do troch mesiacov bez nutnosti plnenia akýchkoľvek iných formalít okrem držby platného preukazu totožnosti alebo pasu. Toto právo zostáva zachované, pokiaľ sa občan EÚ nestane neprimeranou záťažou pre systém sociálnej pomoci hostiteľskej krajiny.⁷¹ Pokiaľ ide o pobyt presahujúci dĺžku troch mesiacov, článok 7 ods. 1 smernice o voľnom pohybe už vyžaduje splnenie niektorej z nasledovných podmienok: (i) byť zamestnaný v hostiteľskom členskom štáte alebo tam prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, (ii) disponovať dostatočnými zdrojmi, aby sa nestal záťažou pre sociálny systém hostiteľskej krajiny alebo (iii) študovať na škole akreditovanej v hostiteľskej krajine a zároveň mať komplexné krytie nemocenského poistenia v hostiteľskej krajine a dostatočné finančné zdroje.

71 Článok 14, ods. 1 smernice o voľnom pohybe.

3.3.3 Právo pobytu po skončení zamestnania

V zmysle článku 7 ods. 3 smernice o voľnom pohybe si občan EÚ zachováva štatút pracovníka, resp. samostatne zárobkovo činnnej (ďalej len „SZČO“) osoby aj po skončení zamestnania, resp. prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti,⁷² pokiaľ sa daný občan EÚ zaregistruje ako dobrovoľne nezamestnaná osoba a uchádzač o zamestnanie na príslušnom úrade práce za predpokladu, že bol zamestnaný viac ako jeden rok. V prípade nezamestnanosti vzniknutej v dôsledku skončenia platnosti pracovnej zmluvy na dobu určitú kratšiu ako jeden rok alebo nezamestnanosti, ktorá nastala počas prvých 12 mesiacov zamestnania je garantované zachovanie štatútu pracovníka len na šesť mesiacov. Štatút pracovníka, resp. SZČO sa zachová aj v prípade nástupu na odborné vzdelávanie.

3.3.4 Registrácia

Pokiaľ ide o pobyt dlhší ako tri mesiace, hostiteľský členský štát môže v zmysle článku 8 smernice vyžadovať, aby sa občan EÚ zaregistroval na príslušnom úrade, spravidla na obecnom/mestskom úrade podľa miesta pobytu. Lehota na vykonanie takejto registrácie nesmie byť kratšia ako tri mesiace od dátumu príchodu. Hostiteľský štát môže okrem platného dokladu totožnosti⁷³ vyžadovať len predloženie dokladov, osvedčujúcich splnenie podmienok pre pobyt presahujúci dĺžku 3 mesiacov (pozri vyššie). Okamžite po registrácii musí byť občanovi vydané registračné potvrdenie.

3.3.5 Práva rodinných príslušníkov

Ako už bolo naznačené vyššie, smernica o voľnom pohybe garantuje určité práva aj rodinným príslušníkom občanov EÚ, ktorí využívajú právo slobody pohybu (ďalej len „rodinní príslušníci“) a to bez ohľadu na štátnu príslušnosť týchto rodinných príslušníkov.

Pokiaľ sú rodinní príslušníci občanmi EÚ, sú aj oni samotní originálnymi nositeľmi práva výstupu z členského štátu a práva vstupu na územie iného členského štátu tak, ako to garantujú 4 a 5 smernice o voľnom pohybe (pozri vyššie). Ak sú títo rodinní príslušníci občanmi tretích krajín, majú právo vý-

72 Štatút pracovníka, resp. SZČO zostáva zachovaný aj v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti.

73 Vypršanie platnosti preukazu totožnosti alebo pasu v zmysle článku 15 ods. 2 smernice nepredstavuje dôvod na vyhostenie z hostiteľského členského štátu.

stupu za podmienky držby platného pasu a rovnako majú právo na udelenie povolenia na vstup na územie hostiteľského členského štátu ak sú držiteľmi platného pasu. Od prípadnej vízovej povinnosti však rodinní príslušníci oslobodení nie sú, majú však právo na udelenie víz v zrychlenom konaní a bez poplatku.

Rodinní príslušníci majú rovnako právo na pobyt v hostiteľskom členskom štáte nepresahujúci tri mesiace len za podmienky držby platného preukazu totožnosti, resp. pasu v prípade štátnych príslušníkov nečlenských krajín. Pokiaľ ide o pobyt dlhší ako tri mesiace, rodinní príslušníci sú na takýto pobyt oprávnení za predpokladu, že člen rodiny, ktorého v hostiteľskej krajine sprevádzajú alebo sa k nemu pripájajú, spĺňa podmienky pobytu dlhšieho ako 3 mesiace, stanovené v článku 7 ods. 1 smernice (pozri vyššie). V tomto prípade už nejde o originálne právo pobytu rodinných príslušníkov, ale o právo odvodené od pobytového práva člena rodiny, ktorého do hostiteľskej členskej krajiny nasledujú. Na rodinných príslušníkov, ktorí sú občanmi EÚ, sa vzťahuje registračná povinnosť. Rodinným príslušníkom, ktorí sú občanmi nečlenských krajín a plánované trvanie ich pobytu presahuje tri mesiace, vydáva hostiteľský štát tzv. pobytový preukaz, ktorý nahrádza registráciu.

Právo pobytu rodinného príslušníka na území hostiteľského členského štátu zostáva zachované aj po skončení zamestnania alebo výkonu samostatnej zárobkovej činnosti člena rodiny ktorého sprevádzajú, pokiaľ si toto právo zachová daný člen rodiny, od ktorého svoje pobytové právo odvodzujú ostatní rodinní príslušníci.

Rodinní príslušníci s právom pobytu v hostiteľskej krajine majú bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť právo zamestnať sa alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť na území hostiteľského členského štátu.⁷⁴

3.4 Prechodné obdobia

Právna úprava voľného pohybu pracovníkov nebola v plnom rozsahu účinná vo vzťahu ku všetkým novým členským štátom Európskej únie, ktoré pristúpili v roku 2004. *Zmluva o pristúpení Českej republiky, Estónska, Cypru, Litvy, Lotyšska, Maďarska, Malty, Poľska, Slovinska a Slovenska k Európskej únii*⁷⁵ totiž stanovila tzv. prechodné obdobia, ktoré umožnili starým členským štátom obmedziť občanom nových členských krajín (okrem Cypru

⁷⁴ Článok 23 smernice o voľnom pohybe.

⁷⁵ Zmluva bola podpísaná dňa 16. apríla 2003 v Aténach.

a Malty) prístup na svoje trhy práce na prechodné obdobie maximálne 7 rokov odo dňa ich prístúpenia k EÚ.

Základná štruktúra prechodných opatrení bola vo formáte 2 + 3 + 2. Členské štáty mohli uplatňovať obmedzenia prístupu na svoje trhy práce vo vzťahu k občanom nových členských krajín po dobu dvoch rokov od ich prístúpenia k EÚ (1. mája 2004). Po týchto prvých dvoch rokoch došlo v roku 2006 k prvému preskúmaniu týchto opatrení Radou na základe správy Komisie. Následne staré členské štáty mohli Komisii oznámiť, že budú pokračovať v uplatňovaní uvedených opatrení po dobu ďalších troch rokov. V tomto období bolo možné uskutočniť ďalšie preskúmanie uplatňovaných opatrení na základe žiadosti niektorého z nových členských štátov. Po uplynutí týchto piatich rokov malo v zásade dôjsť k ukončeniu uplatňovania obmedzujúcich vnútroštátnych opatrení. Zmluva o prístúpení však umožňuje starým členským štátom na základe existencie vážneho narušenia trhu prácu, príp. hrozby takéhoto narušenia na základe oznámenia Komisii predĺžiť prechodné obdobie o ďalšie dva roky.

Najdlhšie zo starých členských krajín uplatňovali prechodné obdobia vo vzťahu k novým členským štátom, ktoré vstúpili do EÚ v roku 2004 – tzv. EÚ 8⁷⁶ (okrem Cypru a Malty) Nemecko a Rakúsko.⁷⁷ S účinnosťou od 1. 11. 2007 pritom Nemecko uvoľnilo svoj trh práce pre určené profesie a absolventov nemeckých vysokých škôl a od 1.1.2009 uplatňovalo zjednodušený postup pri vydávaní pracovných povolení pre absolventov vysokých škôl. Rovnako aj Rakúsko s účinnosťou od 1.1.2008 vydávalo pracovné povolenia v zjednodušenom postupe vo vzťahu k vybraným 65 profesiám.

Iná situácia však nastáva pokiaľ ide o najnovšie členské štáty EÚ – Rumunsko a Bulharsko, ktoré pristúpili k EÚ dňa 1.1.2007.⁷⁸ Okrem Rakúska a Nemecka uplatňujú prechodné obdobia voči občanom týchto krajín aj ďalšie z tzv. starých členských štátov EÚ, menovite Francúzsko, Taliansko,

76 Termín EÚ 8 budeme používať na označenie nových členských krajín Európskej únie, ktoré pristúpili 1. 5. 2004 a voči ktorým sa uplatňovali, resp. uplatňujú prechodné obdobia vo vzťahu k voľnému pohybu pracovníkov. Ide menovite o nasledovné krajiny: Česká republika, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Slovinsko a Slovensko. Voči Cypru a Malte sa prechodné obdobia neuplatňovali.

77 Konečným termínom, do kedy mohli staré členské štáty uplatňovať prechodné obdobia vo vzťahu ku krajinám, ktoré vstúpili do EÚ 1. mája 2004, bol 30. apríl 2011.

78 Prechodné obdobia pre oblasť voľného pohybu pracovníkov stanovuje Zmluva o prístúpení Bulharska a Rumunska k EÚ. Obsah týchto prechodných opatrení je obdobný ako pri členských štátoch, ktoré pristúpili k EÚ k 1. 5. 2004, maximálna dĺžka prechodného obdobia je rovnako 7 rokov, jeho štruktúra je však odlišná, v prípade Rumunska a Bulharska je nastavená na formát 2 + 5.

Luxembursko, Holandsko, Belgicko, Írsko a Veľká Británia. Zo starých členských krajín teda úplne otvorili svoje trhy práce všetkým novým členským štátom len Dánsko, Grécko, Portugalsko, Fínsko, Španielsko a Švédsko, čiže šesť krajín. Nové členské štáty svoje trhy práce občanom Bulharska a Rumunska sprístupnili, určité opatrenia v podobe tzv. ekonomického testu uplatňuje z nových členských krajín iba Malta.⁷⁹

3.5 Vývoj v oblasti mobility pracovných síl po 1. máji 2004

Po východnom rozšírení EÚ nadobudol voľný pohyb pracovníkov celkom novú dynamiku.⁸⁰ Staré členské štáty však z obáv o stabilitu svojich trhov práce začali masívne zavádzať prechodné opatrenia. Pozrime sa preto, aký bol reálny vývoj v oblasti mobility pracovníkov v rámci EÚ po jej rozšírení.⁸¹

Podľa dokumentu *Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements*⁸² rozšírenie Európskej únie o desať nových členov bolo skutočne sprevádzané zreteľným nárastom migrácie pracovníkov z nových členských krajín do štátov tzv. pôvodnej „pätnástky“. Počet osôb z tzv. EÚ 8 nových členských štátov, ktorí pri-

79 Pokiaľ ide o členské štáty Európskeho hospodárskeho priestoru, prechodné opatrenia uplatňuje v plnom rozsahu Lichtenštajnsko, Island uplatňuje systém registrácie pobytu vo vzťahu k EÚ – 8 a prechodné obdobia voči Rumunsku a Bulharsku a Nórsko od 1. 5. 2009 uplatňuje prechodné obdobia len vo vzťahu k Rumunsku a Bulharsku. Prechodné opatrenia v oblasti prístupu na svoj trh práce v podobe systému kvót pre určité odvetvia uplatňuje vo vzťahu k novým členským krajinám EÚ 8, aj ako Bulharsku a Rumunsku tiež Švajčiarsko.

80 Pozri: McNAMARA, F.: *European Migration: The Impact of EU Member States' Political and Social Concerns on Migration law and Policy*. In: *Electronic Journal of Comparative Law*, September 2009, Vol. 13.3, <http://www.ejcl.org>

81 Vo vzťahu ku štruktúre migrantov je pozoruhodnou skutočnosť, že hoci väčšina z nich má vyššie vzdelanie, pracujú prevažne v pozíciách vyžadujúcich len základné zručnosti. Tento fakt však sám o sebe nemusí automaticky znamenať, že ide o plytvanie ľudským potenciálom. Prácou v zahraničí totiž migrujúci zamestnanci nadobúdajú nové zručnosti, napríklad jazykové kompetencie, ktoré zužitkujú neskôr, po ich návrate na domáci trh práce. Navyše, štúdia (viď. pozn. č. 15) uvádza, že nárast migrácie z nových členských krajín do krajín pôvodnej pätnástky je sprevádzaný zvyšovaním investícií do vzdelania, najmä terciárneho, v krajinách EÚ 8, hoci netrvá na tom, že tieto dve tendencie spolu príčinne súvisia.

82 *Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements* (Mobilita pracovných síl v rámci EÚ v kontexte rozšírenia a funkčnosť prechodných období). Správa bola vypracovaná v novembri 2009 v Norimbergu tzv. Európskym integračným konzorciom (IAB, CMR, FRDB, GEP, WIFO, wiiw) na základe zadania Generálneho riaditeľstva Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne veci a rovné príležitosti.

šli do pôvodných členských štátov tzv. EÚ 15⁸³ vzrástol z 900 000 osôb pred rozšírením v roku 2004 na asi 1 900 000 osôb v roku 2007, čo predstavuje ročný nárast okolo 250 000 osôb počas prvých štyroch rokov po rozšírení. V rámci rovnakého obdobia pritom vzrástol počet osôb prichádzajúcich do starých členských krajín z Rumunska a Bulharska zo 700 tisíc osôb na skoro 1,9 milióna ľudí a to napriek tomu, že tieto krajiny vstúpili do EÚ až 1.1. 2007. Je teda zrejmé, že počet prisťahovalcov z dvoch najnovších členských krajín do krajín pôvodnej pätnástky rástol v rovnakom období rýchlejšie ako počet imigrantov z krajín EÚ 8 a to napriek tomu, že v rámci sledovaného štvorročného obdobia disponovali krajiny EÚ 8 počas takmer troch rokov výhodou členstva v Európskej únii. Bulharsko a Rumunsko majú pritom spolu necelých 30 miliónov obyvateľov a krajiny EÚ 8 viac ako dvojnásobne viac - vyše 73 a pol milióna obyvateľov.

Ďalším trendom, ktorý pozorujeme po rozšírení EÚ, je zmena smeru migračných tokov. Kým pred rozšírením v roku 2004 väčšina (až 60%) pracovníkov prichádzajúcich z krajín súčasnej EÚ 8 smerovala do Nemecka a Rakúska, po začlenení týchto krajín do Európskej únie sa najväčší nápor prílevu nových pracovníkov sústredil do Veľkej Británie a Írska. Uvedený trend sa však netýka občanov Bulharska a Rumunska, nakoľko migračné toky z týchto najnovších krajín EÚ smerovali v prevažnej miere do Španielska a Talianska.

Významným faktorom, ktorý zasiahol do vývoja mobility pracovníkov v rámci Európskej únie, sa stala hospodárska kríza. Hoci už pred jej vypuknutím sa prejavil pokles prílivu pracovníkov z východu na západ únie, v dôsledku krízy sa tento pokles ešte posilnil. Štúdia⁸⁴ uvádza ako príčiny poklesu prílivu migrantov už pred krízou postupné zvyšovanie životnej úrovne a miezd v nových členských krajinách a tiež empiricky dokázaný vzťah nepriamej úmernosti medzi tendenciou znižovania migrácie u populácie stále žijúcej v domácych podmienkach na jednej strane a podielom obyvateľstva už žijúceho v zahraničí na strane druhej, pokiaľ preferencie a náklady na migráciu nie sú medzi obyvateľmi homogénne. Pokiaľ ide vplyv hospodárskej krízy, popri všeobecnej stagnácii tvorby nových pracovných miest a redukcii už existujúcich zohráva významnú úlohu to, že zamestnanci pochá-

83 Označenie EÚ 15, resp. „pätnástka“, budeme používať na pomenovanie pôvodných pätnástich členských štátov pred jej rozšírením o desať nových krajín v roku 2004. Konkrétne ide o nasledovné krajiny: Belgicko, Dánsko, Fínsko, Grécko, Francúzsko, Holandsko, Írsko, Luxembursko, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Španielsko, Švédsko, Taliansko a Veľká Británia.

84 Viď pozn. č. 15.

dzajúci z iných členských krajín sú vo väčšej miere ovplyvnení negatívnymi dôsledkami krízy ako domáci zamestnanci. Navyše, medzi pracovníkov najviac ohrozených krízou patria tí, ktorí vykonávajú najmenej kvalifikované práce. Migrujúci zamestnanci z krajín EÚ 8 pritom v značnej miere patria do tejto skupiny.

Pokiaľ ide o ďalší vývoj, po dočasnom útlme spôsobenom krízou sa očakáva ďalší nárast migrácie, hoci už nie taký silný. Autori štúdie⁸⁵ predpokladajú zdvojnásobenie súčasného objemu migrujúcich pracovníkov v časovom horizonte dvanástich rokov. Do roku 2020 by sa objem migrantov z krajín EÚ 8 smerujúcich do starých členských krajín mal zvýšiť z 1,9 mil. v roku 2007 na asi 3 800 000 pri zachovaní súčasných podmienok, resp. na 4 400 000 v prípade úplného otvorenia trhov práce všetkými krajinami EÚ 15. Počet pracovníkov prichádzajúcich za prácou do starej pätnástky z Bulharska a Rumunska by sa mal pri zachovaní súčasných podmienok do roku 2020 zvýšiť na 3,9 mil., pri úplnom uvoľnení obmedzení by mal tento počet jemne presiahnuť hranicu štyroch miliónov.

Výsledky štúdie⁸⁶ objednanej Európskou komisiou nepotvrdzujú rozšírené obavy pôvodných členských krajín, že prílev migrantov z nových členských štátov bude znamenať pre prijímajúce krajiny veľkú rozpočtovú záťaž a ohrozenie sociálneho štátu. Imigranti z iných členských krajín totiž poberajú v porovnaní s domácimi zamestnancami menej príspevkových sociálnych benefitov a zároveň nie sú vo výrazne väčšej miere príjemcami nepríspevkových plnení. Dôvodom bude zrejme najmä nastavenie systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré prakticky diskriminuje zamestnancov, ktorí do systému prispievali kratšie časové obdobie.

Všeobecne možno zhrnúť, že zavedenie voľného pohybu pracovníkov v rámci Európskej únie nespôsobilo nerovnováhu, ani iné negatívne dôsledky na trhoch práce krajín, ktoré boli hlavnými cieľmi prílivu migrujúcich pracovníkov. Z hľadiska celkového vplyvu na Európsku úniu ako celok autori štúdie uvádzajú, že zvýšená mobilita na európskom trhu práce po východnom rozšírení EÚ zvýšila hrubý domáci produkt Európskej únie ako celku. Podľa inej štúdie⁸⁷ hostiteľské krajiny profitujú z voľného pohybu pracovníkov viac ako krajiny, z ktorých zamestnanci odchádzajú. Príliv zamestnancov

85 Ibidem

86 Ibidem

87 AHEARNE, A. – BRUCKER, H. – DARVAS, Z. – von WEIZSACKER, J.: Cyclical dimensions of labour mobility after EU enlargement. Dokument bol pripravený 23. 2. 2009 pre konferenciu „Rozšírenie EÚ – 5 rokov po“, organizovanú českým predsedníctvom EÚ v Prahe, dňa 2. marca 2009.

z nových členských krajín pomáha prijímajúcim krajinám z krátkodobého hľadiska lepšie sa vysporiadať s dopadmi ekonomického cyklu. Ako už bolo uvedené, zamestnanci z cudziny sú viac ohrození stratou zamestnania v období ekonomickej recesie. Na druhej strane však následne tvorba nových pracovných miest pre imigrantov prebieha rýchlejšie ako tvorba miest pre domácich zamestnancov. Migrujúca pracovná sila teda predstavuje istý ochranný štít, chrániaci do istej miery domácich zamestnancov pred negatívnymi konzekvenciami cyklického vývoja hospodárstva.⁸⁸ Naopak, členské krajiny, z ktorých zamestnanci najviac odchádzali za prácou do zahraničia, môže v čase krízy negatívne zasiahnuť návrat ich občanov, ktorí stratili v zahraničí prácu a následne rozšíria rady nezamestnaných vo svojej domovskej krajine.

3.6 Interakcie voľného pohybu pracovníkov a voľného pohybu služieb

Na tomto mieste by sme radi poukázali na isté súvzťažnosti voľného pohybu pracovníkov a voľného pohybu služieb v rámci Európskej únie, ktorý je taktiež jednou zo základných slobôd EÚ⁸⁹. Primárne právo upravuje voľný pohyb služieb v článkoch 56 a nasl. Zmluvy o fungovaní Európskej únie (pôvodne 49 a nasl. Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva). V zmysle týchto ustanovení sú zakázané obmedzenia slobody poskytovať služby v EÚ vo vzťahu k štátnym príslušníkom členských štátov, ktorí sa usadili v niektorom inom členskom štáte ako príjemca služieb. Za služby sa pritom považujú plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb, pričom do tohto vymedzenia spadajú najmä služby priemyselnej, obchodnej a remeselnej povahy a slobodné povolania.⁹⁰ Dňa 12. decembra 2006 Európsky parlament a Rada prijali *Smernicu č. 2006/123/ES o službách na vnútornom trhu*. Transpozičná lehota tejto smernice uplynula 28. decembra 2009. Cieľom prijatia smernice bolo stanovenie všeobecného právneho rámca poskytovania služieb na vnútornom trhu EÚ a odstránenie bariér cezhraničného poskytovania služieb predovšetkým vo vzťahu k (i) slobode poskytovateľa služieb usadiť sa a k (ii) slobode pohybu služieb.⁹¹

⁸⁸ Ibidem, str. 35.

⁸⁹ Pozri pozn. č. 2.

⁹⁰ Článok 57 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

⁹¹ Porovnaj: ILIES, M.: *Immigration, Free Movement of Workers and Service – provision. How Effective Are the Transitional Agreements after the Eastern Enlargements?* Cluj-Napoca: Leiden University,

Hlavnou spoločnou črtou voľného pohybu služieb a voľného pohybu pracovníkov je skutočnosť, že sa oba inštitúty dotýkajú fyzických osôb vykonávajúcich prácu. Otázkou vymedzenia pojmu práca, resp. či ide o závislú prácu, príp. ekonomicky závislú prácu nechajme bokom, nakoľko ide o tému, ktorá môže byť predmetom samostatnej diskusie. V zásade predmetom voľného pohybu pracovníkov môže byť len závislá práca. Platná právna úprava nám poskytuje pomerne jednoznačné vymedzenie hraníc voľného pohybu služieb a pracovníkov. Rozsah voľného pohybu služieb je totiž vymedzený negatívne, v zmysle článku 56 ZoFEÚ sa za služby považujú plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Pokiaľ ide o voľný pohyb pracovníkov, pri vymedzení pojmu zamestnanca je potrebné vychádzať z európskeho práva, nie vnútroštátneho práva členských krajín. K tomuto účelu nám poslúži najmä rozsiahla judikatúra Európskeho súdneho dvora.⁹² Profesor Blanpain v tejto súvislosti poukazuje najmä na rozhodnutie vo veci *Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg* zo dňa 3. júla 1986, č. 66/85, v ktorom ESD judikoval, že základnou črtou pracovného pomeru je skutočnosť, že osoba vykonáva po isté časové obdobie prácu pre inú osobu, pod dohľadom tejto osoby, za čo dostáva odmenu.⁹³ Následne vyvodil tri základné kritériá: (i) *výkon práce*, (ii) *podriadenosť*, (iii) *odmena*.⁹⁴ Prof. Barancová zdôrazňuje, že súčasťou práva na voľný pohyb pracovníkov je len taká pracovná závislá činnosť fyzických osôb, ktorej primárnym cieľom je dosiahnutie hospodárskeho úžitku.⁹⁵ Do rozsahu pojmu zamestnanec spadajú aj osoby pracujúce na čiastočný úväzok, na určitú dobu, profesionálni športovci a ďalšie kategórie osôb.

S cieľom poukázať na úzku súvislosť voľného pohybu služieb a voľného pohybu pracovníkov Ilies vymedzuje tri variácie cezhraničného poskytovania služieb:

- A. vyslanie *zamestnanca* podnikom do inej členskej krajiny;
- B. založenie prevádzky *osobou*⁹⁶ v inom členskom štáte;

2007, str. 5; pozri tiež: http://ec.europa.eu/internal_market/services/services-dir/index_en.htm

92 Po prijatí Lisabonskej zmluvy premenovaný na Súdny dvor Európskej únie.

93 BLAINPAIN, R.: *European Labour Law*. 10. ed. The Hague: Kluwer Law International, 2006, str. 307.

94 Ibidem

95 BARANCOVÁ, H.: *Európske pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2003.

96 Termín osoba subsumuje fyzické aj právnické osoby.

- C. poskytovanie cezhraničných služieb *osobou* bez zriadenia prevádzky v inom členskom štáte.⁹⁷

A. Vysielanie pracovníkov

Prvá z uvedených možností, t.j. ak osoba (fyzická, či právnická) zapísaná v obchodnom registri alebo inom registri (napr. živnostenský register) vyšle svojho zamestnanca do iného členského štátu, aby tam dočasne vykonával prácu, zodpovedá schéme, označovanej ako vysielanie zamestnancov (angl. *posting of workers*). A práve táto schéma vykazuje najviac styčných bodov s voľným pohybom pracovníkov. V oboch prípadoch ide totiž o výkon závislej práce zamestnancom, ktorý pracuje v inej členskej krajine, ako je jeho domovská. Vysielanie zamestnancov je upravené osobitným prameňom sekundárneho práva, *Smernicou Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb*. Ide teda o samostatnú právnu úpravu, odlišnú od všeobecnej právnej úpravy voľného pohybu služieb, ako aj voľného pohybu pracovníkov. Hoci podľa názvu smernice možno usudzovať, že koncepčne spadá vysielanie zamestnancov do voľného pohybu služieb, samotná smernica sa vo svojej preambule odvoláva najmä na článok 64 ods. 2 Zmluvy o fungovaní EÚ (pôvodne 57 ods. 2 ZES), upravujúci voľný pohyb kapitálu a článok 74 ZoFEÚ (pôvodne 66 ZES), upravujúci osobitné politiky v súvislosti s voľným pohybom osôb, resp. po prijatí Lisabonskej zmluvy tzv. priestor slobody, bezpečnosti a spravodlivosti. Smernica 96/71/ES definuje vyslaného zamestnanca ako zamestnanca, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štátu, v ktorom bežne pracuje. V právnom koncepte vysielania zamestnancov sa teda prelínajú viaceré inštitúty európskeho práva.

Ilies⁹⁸ poukazuje na to, že až do roku 1996, kedy bola prijatá Smernica 96/71/ES, európska právna úprava striktne rozlišovala voľný pohyb pracovníkov a voľný pohyb služieb. Dôvodom novej právnej úpravy, ktorú pri niesla Smernica 96/71/ES, bolo rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci *Rush Portuguesa*.⁹⁹ Pôvodne bolo možné v rámci voľného pohybu služieb vyslať do iného členského štátu len kvalifikovaných tzv. kľúčových

97 ILIES, M.: *Immigration, Free Movement of Workers and Service – provision. How Effective Are the Transitional Agreements after the Eastern Enlargements?* Cluj-Napoca: Leiden University, 2007, str. 5.

98 Ibidem, str. 6.

99 Rozhodnutie č. C-113/89 z 27. marca 1990

zamestnancov, aj to len vo výnimočných prípadoch. Ostatných zamestnancov, ktorí nespádali do tohto rámca, bolo možné vyslať len na právnom základe voľného pohybu pracovníkov. Smernica 96/71/ES z roku 1996 túto prax prelomila a komplexným spôsobom zastrešila vysielanie všetkých kategórií zamestnancov na základe princípu voľného pohybu služieb.¹⁰⁰ Európsky súdny dvor totiž vo veci *Rush Portuguesa* judikoval, že v prípade, ak sa zamestnanci po dokončení úlohy vrátia do svojej domovskej krajiny bez toho, aby získali prístup na trh práce v hostiteľskej krajine, nejde o voľný pohyb pracovníkov. Toto rozhodnutie ESD viedlo k prehodnoteniu doterajšieho ponímania vysielania zamestnancov a nová smernica následne definovala tri rôzne spôsoby dočasného vyslania zamestnanca na výkon práce do inej členskej krajiny EÚ v rámci poskytovania služieb: (i) vyslanie na základe zmluvy medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah; (ii) vyslanie zamestnanca do podniku alebo prevádzky v inej členskej krajine v rámci toho istého medzinárodného koncernu a (iii) prenájom zamestnancov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho zamestnancom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

B. Sloboda usadiť sa

Slobodou usadiť sa rozumieme právo na založenie podniku, resp. prevádzky v inej členskej krajine. Toto právo je garantované fyzickým osobám aj právnickým osobám. Podľa článku 49 ZoFEÚ (pôvodne článok 43 ZES) sa zakazujú obmedzenia slobody usadiť sa štátnych príslušníkov jedného členského štátu na území iného členského štátu. Zakazujú sa aj obmedzenia, ktoré sa týkajú zakladania obchodných zastúpení, organizačných zložiek a dcérskych spoločností štátnymi príslušníkmi jedného členského štátu na území iného členského štátu. Sloboda usadiť sa zahŕňa aj právo začať vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť, založiť a viesť podniky, za podmienok stanovených pre vlastných štátnych príslušníkov právom štátu, v ktorom do-

¹⁰⁰ Porovnaj: ILIES, M. dielo cit. v pozn. č. 30, str. 6.

chádza k usadeniu sa.¹⁰¹ Slobodu poskytovateľov služieb usadiť sa upravuje aj nová *Smernica 2006/123/ES* v 3. kapitole.

C. Voľný pohyb služieb v užšom zmysle

Voľným pohybom služieb v užšom zmysle rozumieme právo fyzickej či právnickej osoby poskytovať služby obyvateľom inej členskej krajiny ako je tá, v ktorej je poskytovateľ služieb usadený a to bez toho, aby si vytvoril prevádzku alebo podnik v krajine príjemcu služieb. Tento model upravuje 4. kapitola *Smernice 2006/123 ES*.

3.7 Smernica 2006/123/ES o službách na vnútornom trhu

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/123/ES o službách na vnútornom trhu (ďalej aj len ako „*smernica*“) bola prijatá dňa 12. decembra 2006, pričom lehota na jej transpozíciu bola stanovená až do 28. decembra 2009. Smernica pozostáva z ôsmich kapitol – všeobecné ustanovenia, administratívne zjednodušenie, sloboda poskytovateľov usadiť sa, voľný pohyb služieb, kvalita služieb, administratívna spolupráca, konvergenčný program a záverečné ustanovenia. V zmysle článku 1 si smernica kladie za cieľ uľahčenie voľného pohybu služieb a výkonu slobody poskytovateľov usadiť sa, pri zachovaní vysokej kvalitatívnej úrovne služieb.

Z hľadiska pracovného práva je dôležité poukázať na ustanovenie článku 1 ods. 6, ktoré výslovne stanovuje, že smernica neovplyvňuje pracovné právo. Pod pracovným právom pritom smernica o službách rozumie akékoľvek právne alebo zmluvné ustanovenia o podmienkach zamestnávania, pracovných podmienkach vrátane ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci a vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi, ktoré členské štáty uplatňujú v súlade s vnútroštátnym právom, ktoré rešpektuje právo Spoločenstva. Smernica o službách rovnako neovplyvňuje ani právne predpisy členských štátov o sociálnom zabezpečení. V zmysle článku 1 ods. 7 ďalej smernica nemá vplyv ani na výkon základných práv, ako ich uznávajú členské štáty a právo Spoločenstva. To isté platí aj vo vzťahu k právu vyjednávať, uzatvárať a uplatňovať kolektívne zmluvy a právu na pracovné opatrenie v súlade

101 „Bližšie k otázke slobody usadiť sa v kontexte kolízneho práva pozri: JÚDOVÁ, E.: Vplyv primárneho práva ES na právnu úpravu cezhraničných vzťahov. In: Zborník z konferencie INTERPOLIS '08, Banská Bystrica. 2008.“

s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi, ktoré rešpektujú právo Spoločenstva.

Pokiaľ ide o vymedzenie pôsobnosti smernice o službách na vnútornom trhu, článok 2 ods. 1 stanovuje, že táto smernica sa vzťahuje na služby poskytované poskytovateľmi, ktorí sú usadení v členskom štáte. Služba je pritom definovaná ako akákoľvek samostatne zárobková hospodárska činnosť, ktorá je obvyčajne poskytovaná za odplatu v zmysle článku 57 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZfEÚ“). Poskytovateľom sa rozumie každá fyzická osoba, ktorá je štátnym príslušníkom členského štátu, alebo každá právnická osoba v zmysle článku 54 ZfEÚ a usadená v členskom štáte, ktorá ponúka alebo poskytuje službu. Príjemcom je každá fyzická osoba, ktorá je štátnym príslušníkom členského štátu alebo ktorej boli priznané práva prostredníctvom aktov Spoločenstva, alebo právnická osoba v zmysle článku 54 ZfEÚ a usadená v členskom štáte, ktorá využíva alebo zamýšľa využívať službu na profesijné alebo iné ako profesijné účely. Usadenie sa je pritom chápané ako faktický výkon hospodárskej činnosti, ako je uvedené v článku 49 ZfEÚ, poskytovateľom na neurčitý čas a prostredníctvom stabilnej infraštruktúry, odiaľ sa skutočne vykonáva podnikateľská činnosť poskytovania služieb.

Z pôsobnosti smernice o službách na vnútornom trhu sú v zmysle článku 2 ods. 2 vylúčené služby všeobecného záujmu neehospodárskeho charakteru, finančné služby, elektronické komunikačné služby, služby v oblasti dopravy, vrátane prístavných služieb, ďalej služby zdravotnej starostlivosti, audiovizuálne služby, činnosti týkajúce sa hazardných hier, činnosti spojené s výkonom verejnej moci, súkromné bezpečnostné služby a služby poskytované notármi a súdnymi úradníkmi. Smernica o službách sa nevzťahuje ani na oblasť daní. Z pohľadu pracovného práva je dôležité, že článok 2 ods. 2 písm. e) vylučuje z pôsobnosti smernice služby agentúr na sprostredkovanie dočasného zamestnania. Z pôsobnosti smernice sú rovnako vylúčené aj sociálne služby.

Článok 3 smernice o službách na vnútornom trhu vymedzuje vzťah smernice k iným právnym nástrojom práva EÚ. Podľa tohto článku pokiaľ existuje rozpor medzi ustanoveniami smernice o službách a ustanovením iného aktu Spoločenstva, ktorý upravuje osobitné aspekty prístupu k činnosti v oblasti služieb alebo jej výkonu v osobitných oblastiach alebo v osobitných povolaniach, má ustanovenie iného aktu Spoločenstva prednosť a uplatňuje sa na tieto osobitné oblasti alebo povolania. Predmetné osobitné akty, ktoré sa použijú na účely tohto ustanovenia sú taxatívne stanovené a zahŕňajú: smernicu 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb,

nariadenie (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva,¹⁰² smernicu 89/552/EHS o koordinácii predpisov týkajúcich sa televízneho vysielania a smernicu 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií.

Smernica o službách sa v zmysle článku 3 ods. 2 netýka pravidiel medzinárodného práva súkromného, najmä pravidiel, ktoré upravujú právo uplatniteľné na zmluvné a mimozmluvné záväzky, vrátane tých, ktoré zaručujú, že spotrebitelia majú prospech z ochrany, ktorú im poskytujú pravidlá ochrany spotrebiteľa ustanovené v právnych predpisoch o ochrane spotrebiteľa platných v ich členskom štáte.

Pokiaľ ide o samotný obsah smernice, druhá kapitola stanovuje členským štátom povinnosti vo vzťahu k zjednodušeniu administratívnych bariér pri voľnom pohybe služieb a výkone slobody usadiť sa. Členské štáty majú preskúmať postupy a formálne náležitosti, týkajúce sa prístupu k činnosti v rámci služieb a na jej výkon. Pokiaľ tieto postupy a formálne náležitosti nie sú dostatočne jednoduché, členské štáty sú povinné ich zjednodušiť. Ďalej majú členské štáty povinnosť zriadiť miesta jednotného kontaktu, na ktorých poskytovatelia služieb môžu získať všetky potrebné informácie a vybaviť všetky náležitosti a formality potrebné k získaniu prístupu k činnostiam poskytovateľa v oblasti služieb. Zároveň musí byť vytvorená možnosť uvedené postupy a formálne náležitosti potrebné k získaniu prístupu k poskytovaniu služieb vybaviť prostredníctvom príslušného miesta jednotného kontaktu aj elektronickou formou.

Tretia kapitola smernice upravuje odstránenie prekážok slobody usadiť sa na účely poskytovania služieb v členskom štáte. Členské štáty v zásade nemajú podmieňovať prístup k činnosti v oblasti služieb alebo jej vykonávanie systémom udeľovania povolení. Uplatňovanie systému povolení je prípustné len ak potreba existencie tohto systému je opodstatnená závažným dôvodom týkajúcim sa verejného záujmu a sledovaný cieľ nie je možné dosiahnuť prostredníctvom menej restriktívneho opatrenia. Zároveň systém udeľovania povolení v žiadnom prípade nesmie diskriminovať poskytovateľa. Smernica ďalej stanovuje ďalšie podmienky pre udeľovanie povolení, pričom dôraz je kladený najmä na zabránenie tomu, aby príslušné orgány vykonávali svoju hodnotiacu právomoc svojvoľným spôsobom. Povolenia by sa mali v zásade vydávať s platnosťou na neurčitú dobu. Smernica ďalej vyslovene zakazuje

102 Nahradené Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

uplatňovanie požiadaviek, ktoré by mali diskriminačný charakter, ako aj požiadavky typu zákaz umiestnenia prevádzok vo viac ako jednom členskom štáte, povinnosť mať hlavnú prevádzku na území daného členského štátu, podmienky vzájomnosti s členským štátom, v ktorom už má poskytovateľ svoju prevádzku, uplatnenie individuálneho hospodárskeho testu a pod.

Štvrtá kapitola sa venuje voľnému pohybu služieb. V zmysle článku 16 smernice sú členské štáty povinné rešpektovať právo poskytovateľov poskytovať služby v inom členskom štáte, než v tom, v ktorom sú usadení. Podmienkovanie prístupu k činnosti v oblasti služieb alebo jej vykonávanie na svojom území splnením určitých požiadaviek je prípustné len za dodržania zásad nediskriminácie, nevyhnutnosti a proporcionality. Podobne ako pri úprave práva usadiť sa, aj vo vzťahu k voľnému pohybu služieb smernica zakotvuje výslovný zákaz určitých požiadaviek. Zároveň článok 17 ods. 2 stanovuje, že článok 16, upravujúci slobodu poskytovať služby, sa nevzťahuje na záležitosti, pokryté smernicou 96/71/ES. Z pôsobnosti článku 16 sú tiež vylúčené záležitosti regulované nariadením 1408/71,¹⁰³ smernicou 2005/36/ES¹⁰⁴ a smernicou 2004/38/ES.¹⁰⁵ Článok 16 sa rovnako neuplatní ani pokiaľ ide o štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa presťahujú do iného členského štátu v rámci poskytovania služby, možnosť členských štátov požadovať víza alebo povolenie na pobyt od štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa nevzťahuje režim vzájomného uznávania stanovený v článku 21 Dohovoru, ktorým sa vykonáva Schengenská dohoda zo 14. júna 1985 o postupnom zrušení kontrol na spoločných hraniciach¹⁰⁶ (1) alebo možnosť členských štátov, aby zaväzovali štátnych príslušníkov tretích krajín, aby sa príslušným orgánom členského štátu, v ktorom sa poskytuje služba, na vstupe alebo po ňom prihlásili.

Piata kapitola smernice sa venuje problematike kvality služieb. Členským štátom ukladá povinnosť zabezpečiť príjemcom služieb náležité informácie

103 ¹⁰² Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva

104 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.

105 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 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 Text s významom pre EHP.

106 Ú. v. ES L 239, 22.9.2000, s. 19. Dohoda naposledy zmenená a doplnená nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1160/2005 (Ú. v. EÚ L 191, 22. 7. 2005, s. 18).

o poskytovateľoch a o ich službách, umožňujúce najmä ich spoľahlivú identifikáciu. Smernica ďalej upravuje fakultatívnu možnosť zavedenia poistenia profesijnej zodpovednosti vo vzťahu k službám, ktoré predstavujú riziko pre zdravie, bezpečnosť alebo finančné zabezpečenie príjemcov. Ďalšie ustanovenia majú za cieľ podporiť dobrovoľné aktivity členských štátov a poskytovateľov služieb pokiaľ ide o zabezpečenie kvality poskytovaných služieb, najmä prostredníctvom osvedčovania alebo hodnotenia svojich činností nezávislými subjektmi alebo zostavovaním vlastného rebríčka kvality.

Šiesta kapitola upravuje administratívnu spoluprácu medzi členskými štátmi najmä v oblasti dohľadu nad poskytovateľmi a službami, pričom na tento účel sa majú zriadiť kontaktné miesta.

3.8 Právne postavenie občanov členských krajín EÚ podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZSZ“) v zásade nerozlišuje medzi slovenskými občanmi a občanmi iných členských krajín Európskej únie, zmluvných štátov Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarska. Termín „*štátny príslušník tretej krajiny*“, ktorý tento zákon používa, je definovaný tak, že zahŕňa občanov štátov, ktoré nie sú členskými krajinami EÚ, Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarska.¹⁰⁷

Princíp rovnakého zaobchádzania s občanmi všetkých členských krajín EÚ bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť vyplýva priamo z primárneho práva EÚ. Podľa článku 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej aj len ako „ZFEÚ“) voľný pohyb zamestnancov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie zamestnancov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky. Zamestnancom sa pritom zaručuje právo: (i) uchádzať sa o pracovné miesta, (ii) voľne sa za týmto účelom pohybovať a pobývať na území členských štátov, (iii) právo na pobyt v príslušnom členskom štáte za účelom zamestnania a (iv) právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu. Článok 45 ZFEÚ má priamy účinok vo vnútroštátnom práve členských štátov.

¹⁰⁷ Ustanovenie §2 ods. 1 písm. n) ZSZ.

Zásady zakotvené v článku 45 ZFEÚ sú bližšie rozpracované v sekundárnom práve, najmä v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 z 5. apríla 2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie (ďalej len „*nariadenie o voľnom pohybe*“), ktoré nahradilo pôvodné nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva. Ďalším zásadným prameňom je smernica EP a Rady č. 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov.

V zmysle § 2 ods. 2 ZSZ občania členských štátov Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarska a ich rodinní príslušníci majú rovnaké právne postavenie v právnych vzťahoch vznikajúcich podľa tohto zákona ako občania Slovenskej republiky a občania členských štátov EÚ. Voči štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a voči Švajčiarskej konfederácii sa tak na účely zákona o službách zamestnanosti postupuje rovnako ako voči členskému štátu Európskej únie.¹⁰⁸

Zákon o službách zamestnanosti však stanovuje zamestnávateľom osobitnú informačnú povinnosť, týkajúcu sa nástupu občana členského štátu EÚ a jeho rodinných príslušníkov do zamestnania a o skončení ich zamestnania. Tieto údaje slúžia Ústrediu práce na účely evidencie údajov o zamestnávaní občanov členských štátov Európskej únie a ich rodinných príslušníkov.

3.9 Právne postavenie cudzincov z nečlenských krajín EÚ podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti

Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti upravuje zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v piatej časti (§§ 21 – 24). Pojem štátny príslušník tretej krajiny definuje ustanovenie § 2 ods. 1 písm. n) tak, že ide o štátneho príslušníka krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou alebo o osobu bez štátnej príslušnosti.¹⁰⁹ Občania členských krajín Európskej únie teda v zásade nie sú považovaní

¹⁰⁸ §2 ods. 3 ZSZ.

¹⁰⁹ V tomto príspevku budeme z praktických dôvodov používať pojem „*cudzinec*“ ako synonymum termínu „*štátny príslušník tretej krajiny*“ v zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 písm. n) zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

za cudzincov a ZSZ im priznáva rovnaké práva a povinnosti ako štátnym príslušníkom Slovenskej republiky.

3.9.1 Povolenie na zamestnanie

Zamestnávateľ sídlaci na území Slovenskej republiky môže prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny len v prípade, že tento je držiteľom povolenia na zamestnanie. Povolenie na zamestnanie vydáva úrad práce, sociálnych vecí a rodiny miestne príslušný podľa predpokladaného miesta výkonu práce. Žiadosť o vydanie povolenia je potrebné podať ešte pred príchodom cudzinca na Slovensko. Môže tak urobiť sám cudzinec alebo jeho budúci zamestnávateľ. Okrem osobných a kontaktných údajov cudzinca a zamestnávateľa musí žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie obsahovať tiež druh práce, miesto výkonu práce a obdobie, počas ktorého by sa malo zamestnávanie vykonávať. Súčasťou žiadosti musí byť aj príslub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania.

Príslušný úrad práce povolenie vydá, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Na udelenie povolenia nie je právny nárok.¹¹⁰ Povolenie na zamestnanie sa vydáva vždy pre konkrétne pracovné miesto, preto sa priamo v texte povolenia uvádza o.i. aj identifikácia zamestnávateľa, druh práce, miesto výkonu práce a obdobie, na ktoré sa povolenie vydáva.

Pri vydávaní povolenia na zamestnanie sa v zásade prihliada na situáciu na trhu práce. Výnimkou sú nasledovné situácie:

- a.) ak to ustanovuje medzinárodná zmluva,
- b.) ak ide o cudzinca, ktorý bude zamestnaný na určené obdobie na účel zvýšenia kvalifikácie vo vykonávanom zamestnaní (stáž) najviac na obdobie jedného roka,
- c.) ak ide o osobu do 26 rokov veku, ktorá je zamestnávaná príležitostnými a časovo obmedzenými prácami v rámci výmeny medzi školami alebo v rámci programov pre mládež, ktorých sa Slovenská republika zúčastňuje,
- d.) ak ide o cudzinca, ktorý pôsobí na Slovensku ako pedagogický zamestnanec, akademický zamestnanec vysokej školy, ako vedecký zamestnanec, výskumný zamestnanec, alebo ako vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti,

¹¹⁰ § 22 ods. 4 ZSZ

- e.) ak ide o cudzinca, ktorý vykonáva duchovenskú činnosť z poverenia registrovaných cirkví alebo náboženských spoločností,
- f.) ak ide o cudzinca, ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,¹¹¹
- g.) ak ide o cudzinca, ktorému bolo predĺžené povolenie na tolerovaný pobyt z dôvodu, že je obeťou trestného činu súvisiaceho s obchodovaním s ľuďmi,
- h.) alebo ak ide o cudzinca, ktorému bolo udelené povolenie na tolerovaný pobyt z dôvodu rešpektovania jeho súkromného a rodinného života.

3.9.2 Platnosť povolenia na zamestnanie

Povolenie na zamestnanie sa vydáva najdlhšie na obdobie trvania pracovnoprávneho vzťahu, maximálne však na dva roky. Pokiaľ ide o sezónne zamestnania, platnosť povolenia je najviac šesť mesiacov v kalendárnom roku tak, aby medzi jednotlivými zamestnaniami na území Slovenskej republiky uplynulo obdobie najmenej šesť mesiacov.¹¹²

Platnosť povolenia na zamestnanie je možné predĺžiť, a to aj opakovane, najviac však na obdobie dvoch rokov. Podmienkou ale je, že zamestnanie sa bude vykonávať u toho istého zamestnávateľa. Pri rozhodovaní o predĺžení platnosti povolenia na zamestnanie sa prihliada na situáciu na trhu práce.

Platnosť povolenia na zamestnanie zaniká okrem uplynutia doby jeho platnosti tiež uplynutím obdobia, na ktoré bolo zamestnancovi vydané povolenie na pobyt, resp. zánikom povolenia na pobyt z iného dôvodu. V prípade predčasného skončenia zamestnania, na ktoré bolo povolenie vydané, automaticky zaniká aj samotné povolenie na zamestnanie. Pokiaľ ide o žiadateľov o azyl, platnosť povolenia na zamestnanie zanikne ukončením konania o udelení azylu. Napokon povolenie na zamestnanie zaniká tiež dňom vydania modrej karty EÚ.

Príslušný úrad práce je povinný¹¹³ povolenie na zamestnanie odňať, ak cudzinec porušuje všeobecne záväzné právne predpisy alebo ak nenastúpil do zamestnania, prípadne ak došlo k predčasnému skončeniu jeho zamestnania.

¹¹¹ Zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov

¹¹² §23 ods. 3 ZSZ

¹¹³ § 23 ZSZ

3.9.3 Prípady, v ktorých sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje

Zákon o službách zamestnanosti obsahuje v ustanovení § 22 ods. 7 pomerne rozsiahly taxatívny výpočet situácií, v ktorých sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje. Ide spravidla o prípady, kedy štátny príslušník tretej krajiny je oprávnený pracovať na území Slovenska v súvislosti s jeho špecifickým postavením na základe osobitných predpisov. Tieto výnimky môžeme rozdeliť do niekoľkých kategórií:

(i) *Držiteľia povolenia na pobyt*

Osoby, ktoré sú držiteľmi určitých kategórií povolenia na pobyt, sú vyňaté z povinnosti získať povolenie na zamestnanie, ak oprávnenie pracovať vyplýva priamo z udelenia príslušného druhu povolenia na pobyt. Týka sa to najmä povolenia na trvalý pobyt a povolenia na prechodný pobyt na účel zamestnania. Ďalej sem možno zaradiť držiteľov povolenia na prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, ak im oprávnenie pracovať na území Slovenska udeľuje osobitný predpis.¹¹⁴ Podobne držiteľia povolenia na prechodný pobyt na účel štúdia môžu na Slovensku pracovať, avšak maximálne 10 hodín za týždeň alebo tomu zodpovedajúci počet dní alebo mesiacov za rok. Napokon osoby, ktorým bolo udelené povolenie na prechodný pobyt na účel osobitnej činnosti, ktorou je výskum alebo vývoj, môžu pracovať na území SR bez nutnosti získania povolenia na zamestnanie, avšak len za predpokladu, že ich jeho pedagogická činnosť v pracovnoprávnom vzťahu alebo obdobnom pracovnom vzťahu nepresiahne 50 kalendárnych dní v kalendárnom roku.

(ii) *Azylanti*

Osoby, ktorým Slovenská republika udelila azyl, môžu na území SR pracovať aj bez povolenia na zamestnanie. To isté platí o osobách, ktorým sa poskytlo dočasné útočisko.¹¹⁵ Zákon o azyle¹¹⁶ môže umožniť vstup na trh práce za určitých podmienok aj niektorým žiadateľom o azyl. V súčasnosti sa tak deje za predpokladu, že o žia-

114 Pôvodný zákon č. 48/2002 umožňoval takýmto osobám po uplynutí 12 mesiacov nepretržitého pobytu na území SR podnikáť aj pracovať (§23 ods. 4), nový zákon č. 404/2011 však už umožňuje len podnikanie (§27 ods. 6).

115 §§ 29-36 zákona č. zákona č. 480/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

116 § 23 ods. 6 zákona č. 480/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

dosti o udelenie azylu nebolo právoplatne rozhodnuté do jedného roka od začatia konania.

(iii) *Zamestnanci pracujúci na základe medzinárodných zmlúv*

Ide najmä o zamestnancov prijatých do zamestnania na základe medzinárodnej zmluvy, v zmysle ktorej sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje. Možno sem však zaradiť aj členov záchranných jednotiek poskytujúcich pomoc na základe medzištátnej dohody o vzájomnej pomoci pri odstraňovaní následkov havárií a živelných pohrôm a v prípadoch humanitárnej pomoci, ako aj príslušníkov ozbrojených síl alebo civilnej zložky ozbrojených síl vysielajúceho štátu.¹¹⁷

(iv) *Krátkodobá účasť na seminároch, výstavách a konferenciách / Montáž a dodávka tovaru*

Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje ani v prípade, že zamestnanie na území Slovenskej republiky má trvať menej ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní alebo celkovo 30 kalendárnych dní v kalendárnom roku, pokiaľ ide o

1. pedagogických zamestnancov, akademických zamestnancov vysokej školy, vedeckých, výskumných alebo vývojových pracovníkov, ktorí sú účastníkmi odborného vedeckého podujatia,
2. výkonných umelcov, ktorí sa zúčastňujú na umeleckom podujatí,
3. osoby, ktoré v Slovenskej republike zabezpečujú dodávky tovaru alebo služieb alebo tento tovar dodávajú, alebo uskutočňujú montáž na základe obchodnej zmluvy, prípadne uskutočňujú záručné a opravárenské práce.

Okrem toho povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje ani od osôb pracujúcich v rámci sústavnej prípravy na povolanie v školách a školských zariadeniach zaradených do siete škôl, školských zariadení alebo predškolských zariadení, a to dokonca bez ohľadu na rozsah tejto práce.

117 Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 324/1997 Z. z. o uzavretí Zmluvy medzi štátmi, ktoré sú stranami Severoatlantickej zmluvy, a inými štátmi zúčastnenými v Partnerstve za mier vzťahujúcej sa na štatút ich ozbrojených síl.

- (v) *Rodinní príslušníci diplomatov*
Povolenie na zamestnanie nepotrebujú ani rodinní príslušníci člena diplomatickej misie, zamestnanca konzulárneho úradu alebo zamestnanca medzinárodnej organizácie so sídlom na území SR, ak medzinárodná zmluva zaručuje vzájomnosť.
- (vi) *Vyslaní zamestnanci a zamestnanci v medzinárodnej doprave*
Zamestnanec, ktorý je vyslaný zamestnávateľom so sídlom v inom členskom štáte EÚ na Slovensko v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom nemusí žiadať o povolenie na zamestnanie. Do tejto kategórie možno zaradiť aj akreditovaných zahraničných novinárov. Obdobné platí pre zamestnancov v medzinárodnej hromadnej doprave, ak sú na výkon práce na území Slovenskej republiky vyslaní svojím zahraničným zamestnávateľom.
- (vii) *Štatutári družstiev*
Členovia štatutárneho orgánu družstva, ktoré má sídlo alebo sídlo svojej organizačnej zložky na území Slovenskej republiky nepotrebujú na výkon tejto činnosti povolenie na zamestnanie.
- (viii) *Činnosti pre spoločnosti, ktorým bola poskytnutá investičná pomoc*
Bez povolenia na zamestnanie môže na území SR pôsobiť osoba, ktorá je spoločníkom obchodnej spoločnosti, štatutárnym orgánom obchodnej spoločnosti alebo člen štatutárneho orgánu obchodnej spoločnosti, ktorá plní úlohy pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc podľa osobitného predpisu,¹¹⁸ vykonávaním činností na území Slovenskej republiky. To isté sa vzťahuje aj na osobu, zabezpečujúcu pre obchodnú spoločnosť, ktorej bola poskytnutá investičná pomoc¹¹⁹ na území SR dodávky tovaru alebo služieb a tento tovar dodáva alebo uskutočňuje montáž na základe obchodnej zmluvy, záručné a opravárenské práce, práce týkajúce sa nastavenia systémov výrobných zariadení, programátorské práce alebo odborné školenia.
- (ix) *Zahraniční Slováci*
Osoby, majúce štatút zahraničného Slováka, sú oslobodené od povinnosti získať povolenie na zamestnanie.

118 Zákon č. 561/2007 Z. z. o investičnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

119 Ibidem

3.9.4 Povolenie na prechodný pobyt

Po udelení povolenia na zamestnanie musí ďalej cudzinec požiadať príslušný policajný útvar o udelenie povolenia na prechodný pobyt na účel zamestnania v zmysle ustanovenia § 21 ods. 1 písm. b) a § 23 zákona č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“). Prechodný pobyt oprávňuje štátneho príslušníka tretej krajiny zdržiavať sa, vycestovať a opätovne vstupovať na územie Slovenskej republiky v čase, na aký mu bol policajným útvarom udelený. Prechodný pobyt je pritom viazaný na jeden účel. Povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania sa vydáva na základe predloženého povolenia na zamestnanie, ak nie sú dané dôvody na zamietnutie žiadosti.¹²⁰

Prechodný pobyt na účel zamestnania sa vydáva na predpokladaný čas zamestnania, najdlhšie však na dva roky. Prechodný pobyt na účel sezónneho zamestnania môže policajný útvar udeliť najviac na 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Podľa §23 ods. 4 zákona o pobyte cudzincov povolenie na prechodný pobyt nie je potrebné do 90 dní od začiatku pobytu na území Slovenska, pokiaľ cudzinec:

- a.) pracuje pre významného zahraničného investora v Slovenskej republike,¹²¹
- b.) je vyslaný zamestnávateľom so sídlom v členskom state EÚ na územie Slovenskej republiky v rámci poskytovania služieb zabezpečovaných týmto zamestnávateľom,¹²²
- c.) je zamestnaný v medzinárodnej hromadnej doprave, ak je na výkon práce na území Slovenskej republiky vyslaný svojím zahraničným zamestnávateľom¹²³ alebo
- d.) je v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ktorý má sídlo alebo sídlo organizačnej zložky s pracovnoprávnou subjektivitou mimo územia Slovenskej republiky a ktorý ho vyslal na základe zmluvy

120 Dôvody zamietnutia žiadosti taxatívne stanovuje § 33 ods. 4 zákona o pobyte cudzincov. Medzi tieto dôvody patrí skutočnosť, že cudzinec je nežiaducou osobou, dôvodné podozrenie, že cudzinec ohroží bezpečnosť štátu, verejný poriadok alebo verejné zdravie alebo fakt, že zabezpečené ubytovanie na území Slovenskej republiky zjavne nespĺňa minimálne požiadavky.

121 § 3 zákona č. 175/1999 Z. z. o niektorých opatreniach týkajúcich sa prípravy významných investícií a o doplnení niektorých zákonov.

122 Porovnaj § 22 ods. 7 písm. n) zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

123 Porovnaj § 22 ods. 7 písm. p) zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

uzatvorenej s právnickou osobou alebo fyzickou osobou vykonávať prácu na území Slovenskej republiky.¹²⁴

3.9.5 Držitelia modrej karty EÚ

Držitelia modrej karty EÚ podliehajú osobitnému právnomu režimu. Nie sú povinní žiadať o vydanie povolenia na zamestnanie, nakoľko modrá karta EÚ sama o sebe oprávňuje jej držiteľa pracovať na území Slovenska. Súčasťou žiadosti o vydanie modrej karty EÚ však musí byť potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu. Toto potvrdenie vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“) na základe písomnej žiadosti cudzinca alebo budúceho zamestnávateľa. Súčasťou žiadosti musí byť aj pracovná zmluva na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania alebo písomný prísľub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu a doklad potvrdzujúci vyššiu odbornú kvalifikáciu. Potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného miesta môže ústredie vydať štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie príslušného úradu práce, v ktorého územnom obvode má cudzinec vykonávať zamestnanie.

Nakoľko modrá karta EÚ je v zmysle § 21 ods. 2 zákona o pobyte cudzincov považovaná za povolenie na prechodný pobyt, jej držiteľ nemusí osobitne žiadať o udelenie povolenia na prechodný pobyt.

3.9.6 Právne postavenie žiadateľov o azyl

Žiadateľ o udelenie azylu až do právoplatnosti rozhodnutia v konaní o udelenie azylu nesmie vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahuaní podnikateľ. Vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu je však oprávnený, ak sa nerozhodne právoplatne o jeho žiadosti o udelenie azylu do jedného roka od začatia konania, okrem prípadu, ak sa žiadosť o udelenie azylu zamietla ako zjavne neopodstatnená alebo ako neprípustná.¹²⁵

¹²⁴ Porovnaj § 22 ods. 6 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹²⁵ § 23 ods. 6 zákona č. 480/2002 Z.z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

3.9.7 Vysielanie zamestnancov

Pokiaľ ide o vysielanie zamestnancov, zákon o službách zamestnanosti striktnie rozlišuje medzi zamestnancami vyslanými zamestnávateľmi, ktorí sídlia v niektorom z členských štátov Európskej únie a zamestnancami vyslanými z tretích krajín. Vo vzťahu k zamestnancom vyslaným z iných členských štátov EÚ sa v zmysle §22 ods. 7 písm. n) ZSZ nevyžaduje povolenie na zamestnanie. Naopak, ak je zamestnanec vyslaný zamestnávateľom sídliacim v nečlenskej krajine, pred vstupom na územie Slovenska musí takýto zamestnanec získať povolenie na zamestnanie. Táto povinnosť explicitne vyplýva z ustanovenia §22 ods. 6 písm. a) ZSZ. V tomto prípade môže o vydanie povolenia na zamestnanie požiadať sám zamestnanec, prípadne slovenský užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému má byť zamestnanec vyslaný.¹²⁶ Zahraničný vysielajúci zamestnávateľ nie je oprávnený na podanie žiadosti. Zákon o službách zamestnanosti ďalej výslovne stanovuje, že tuzemský užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému sú vyslaní zamestnanci zahraničného zamestnávateľa, zodpovedá za pracovné podmienky zamestnania týchto zamestnancov, s odkazom na Zákonník práce a zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.¹²⁷ Toto ustanovenie je odrazom požiadaviek Smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

3.9.8 Povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní cudzincov

Ešte pred prijatím štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania je zamestnávateľ povinný vyžiadať si od neho platný doklad, oprávňujúci ho na pobyt na území Slovenska. Kópiu tohto dokladu je následne povinný uchovávať najmenej po dobu trvania zamestnania tohto zamestnanca.

Zamestnávateľ má ďalej informačnú povinnosť voči príslušnému úradu práce, pokiaľ ide o nástup do zamestnania a skončenie zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny. Rovnaká informačná povinnosť sa vzťahuje aj na prípad, keď cudzinec nenastúpi do zamestnania po udelení povolenia na zamestnanie, resp. modrej karty alebo ak dôjde k predčasnému skončeniu zamestnania. Na splnenie týchto informačných povinností je stanovená 7 dňová lehota, plynúca odo dňa, kedy došlo k príslušnej udalosti.

¹²⁶ § 21 ods. 3 ZSZ.

¹²⁷ § 23a ods. 5 ZSZ.

3.10 Podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania

Prístup štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce Európskej únie na účely vysokokvalifikovaného zamestnania podlieha osobitnému režimu, stanovenému smernicou 2009/50/ES¹²⁸ (ďalej aj len ako „*Smernica č. 50*“). Vo vzťahu k sankciám voči zamestnávateľským subjektom, neoprávnene zamestnávajúcim štátnych príslušníkov tretích krajín, sa aplikuje smernica 2009/52/ES¹²⁹ (ďalej aj len ako „*Smernica č. 52*“).

3.10.1 Účel a pôsobnosť Smernice 2009/50/ES

Smernica č. 50 sa vzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín,¹³⁰ ktorí žiadajú o vstup na územie členského štátu EÚ na účely vysokokvalifikovaného zamestnania. V zmysle článku 2 písm. b) Smernice č. 50 sa pritom vysokokvalifikovaným zamestnaním rozumie zamestnanie osoby, ktorá (i) je v dotknutom členskom štáte chránená ako zamestnanec v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, bez ohľadu na právny vzťah, na účely výkonu skutočnej a aktívnej práce pre inú osobu alebo pod jej vedením; (ii) je platená a (iii) má požadované primerané a osobitné spôsobilosti, preukázané vyššou odbornou kvalifikáciou. Vyššia odborná kvalifikácia ako jeden z definičných predpokladov vysokokvalifikovaného zamestnania sa môže preukázať dvoma spôsobmi: vysokoškolským vzdelaním, pokiaľ štúdium potrebné na jeho získanie trvalo minimálne tri roky a alternatívne tiež najmenej päťročnou odbornou praxou na úrovni porovnateľnej s vysokoškolským vzdelaním, ktorá je relevantná vo vzťahu ku práci, ktorú má táto osoba vykonávať na území členského štátu EÚ.

Článok 3 ods. 2 definuje výnimky z pôsobnosti Smernice č. 50. Smernica sa nevzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zdržiavajú na území EÚ na základe dočasnej ochrany, ktorí sú osobami pod medziná-

128 Smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania.

129 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov.

130 V zmysle článku 2 písm. a) Smernice 2009/50/ES je štátnym príslušníkom tretej krajiny každá osoba, ktorá nie je občanom Únie v zmysle článku 20 ods. 1 Zmluvy o fungovaní EÚ (pôvodne článok 17 ods. 1 ZES).

rodnou ochranou podľa smernice 2004/83/ES¹³¹ alebo ktorí sú osobami pod ochranou podľa vnútroštátnych predpisov alebo medzinárodných zmlúv. Z pôsobnosti Smernice č. 50 sú vylúčené aj osoby žiadajúce o pobyt ako výskumní pracovníci v zmysle smernice 2005/71/ES,¹³² ďalej rodinní príslušníci občanov Únie, ktorí uplatnili alebo uplatňujú svoje právo na voľný pohyb v rámci EÚ,¹³³ osoby s priznaným dlhodobým pobytom,¹³⁴ osoby spadajúce pod režim medzinárodnej dohody uľahčujúcej vstup a prechodný pobyt niektorých kategórií fyzických osôb s obchodným a investičným zameraním, ďalej na sezónnych zamestnancov a osoby, ktorých vyhostenie bolo pozastavené zo skutkových alebo právnych dôvodov. Smernica č. 50 sa napokon nevzťahuje ani na zamestnancov vyslaných na územie dotknutého členského štátu v režime smernice 96/71/ES.¹³⁵

3.10.1.1 Modrá karta EÚ

Podmienkou získania oprávnenia na pobyt a prácu v členskom štáte EÚ je v zmysle Smernice č. 50 udelenie osobitného povolenia, tzv. modrej karty EÚ. Modrú kartu EÚ vydávajú príslušné orgány členských štátov v jednotnom formáte, stanovenom v nariadení (ES) č. 1030/2002.¹³⁶ Lehotu platnosti modrej karty môžu stanoviť členské štáty individuálne, avšak len v rozmedzí jedného až štyroch rokov. Vždy však lehota platnosti modrej karty závisí od doby, na ktorú sa uzatvára pracovná zmluva. Pokiaľ sa pracovná zmluva uzavrie na kratší čas, modrá karta EÚ sa vydá alebo predĺži na čas trvania pracovnej zmluvy plus tri mesiace.¹³⁷

131 Smernica Rady 2004/83/ES z 29. apríla 2004 o minimálnych ustanoveniach pre oprávnenie a postavenie štátnych príslušníkov tretej krajiny alebo osôb bez štátneho občianstva ako utečencov alebo osôb, ktoré inak potrebujú medzinárodnú ochranu, a obsah poskytovanej ochrany.

132 Smernica Rady 2005/71/ES z 12. októbra 2005 o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu.

133 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov, ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 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.

134 Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom.

135 Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

136 Nariadenie Rady (ES) 1030/2002 z 13. júna 2002, ktorým sa stanovuje jednotný formát povolení na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích štátov.

137 Ustanovenie článku 7 ods. 2 Smernice 2009/50/ES.

Definovanie subjektu oprávneného na podanie žiadosti o udelenie modrej karty je v kompetencii členských štátov, ktoré tak môžu určiť, že žiadosť má podávať štátny príslušník tretej krajiny, zamestnávateľ, prípadne oba tieto subjekty v istej forme súčinnosti. Rovnako členské štáty môžu individuálne stanoviť, či má byť táto žiadosť podávaná z územia tretej krajiny alebo v situácii, kedy sa už uchádzač oprávnene zdržiava na území členského štátu.

Príslušné orgány členských štátov majú v zmysle článku 11 ods. 1 smernice č. 50 povinnosť rozhodnúť o žiadosti o vydanie modrej karty EÚ čo najskôr, najneskôr však do 90 dní od podania žiadosti. Rozhodnutie je potrebné doručiť žiadateľovi písomne v súlade s vnútroštátnymi predpismi a zvyklosťami. V prípade, že je rozhodnutie negatívne, musí obsahovať aj odôvodnenie a poučenie o opravných prostriedkoch a o lehote na ich podanie. Proti rozhodnutiu o zamietnutí žiadosti o vydanie modrej karty EÚ, rozhodnutiu o odňatí modrej karty EÚ alebo o odmietnutí jej obnovenia je v súlade s vnútroštátnym právom prípustný opravný prostriedok.

Žiadateľ o udelenie modrej karty EÚ je v zmysle článku 5 smernice č. 50 povinný predložiť platnú pracovnú zmluvu alebo záväznú pracovnú ponuku v zmysle vnútroštátneho práva na vysokokvalifikované zamestnanie najmenej na jeden rok z dotknutého členského štátu, ďalej cestovný doklad a žiadosť o vízum (alebo vízum), ak sa požaduje, a doklad o zdravotnom poistení. Členské štáty môžu požadovať, aby žiadateľ uviedol svoju adresu na území dotknutého členského štátu. V prípade, že pracovná zmluva (záväzná pracovná ponuka) znie na regulované povolanie,¹³⁸ je potrebné doložiť aj doklady osvedčujúce splnenie podmienok stanovených pre výkon takehoto povolania. Pokiaľ ide o neregulované povolania, stačí predložiť doklady osvedčujúce príslušnú vyššiu odbornú kvalifikáciu¹³⁹ v odbore alebo sektore uvedenom v pracovnej zmluve (záväznej pracovnej ponuke). Žiadateľ o udelenie modrej karty EÚ nesmie predstavovať hrozbu pre verejný poriadok, verejnú bezpečnosť ani verejné zdravie.

138 Článok 3 ods. 1 písm. a) smernice Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.

139 Vyššia odborná kvalifikácia sa v zmysle článku 2 písm. g) Smernice 2009/50/ES preukazuje dokladom o vysokoškolskom vzdelaní najmenej prvého stupňa (v trvaní min. 3 roky) alebo najmenej päťročnou odbornou praxou na úrovni porovnateľnej s vysokoškolským vzdelaním, ktorá je relevantná vo vzťahu ku práci, ktorú má táto osoba vykonávať na území členského štátu EÚ.

3.10.1.2 Mzdové podmienky

Ďalšie podmienky udelenia modrej karty EÚ sa týkajú mzdových náležitostí. Hrubý ročný plat¹⁴⁰ podľa pracovnej zmluvy (záväznej pracovnej ponuky) nesmie byť nižší než príslušný mzdový prah stanovený na tento účel členskými štátmi, predstavujúci minimálne 1,5 násobok priemerného hrubého ročného platu v dotknutom členskom štáte. Vo vzťahu k profesiám, v ktorých sú osobitne potrební pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích krajín a ktorí patria do skupín 1 a 2 ISCO, možno uplatniť výnimku umožňujúcu znížiť minimálny mzdový prah na 1,2 násobok priemerného hrubého ročného platu v danom členskom štáte. V prípade uplatnenia tejto výnimky má príslušný členský štát povinnosť každoročne oznamovať Európskej komisii zoznam povolání, na ktoré sa táto odchýlka vzťahuje. Členské štáty majú zároveň v zmysle článku 6 Smernice č. 50 právo stanoviť limity pre vstup štátnych príslušníkov tretích krajín na svoje územie na účely vysokokvalifikovaného zamestnania.

3.10.1.3 Zamietnutie žiadosti o vydanie modrej karty

Dôvodom zamietnutia žiadosti o vydanie modrej karty je v zmysle článku 8 Smernice č. 50 predovšetkým nesplnenie vyššie uvedených podmienok, stanovených v článku 5. Ďalším dôvodom zamietnutia môže byť aj skutočnosť, že zamestnávateľ bol v minulosti sankcionovaný za nelegálne zamestnávanie. Členské štáty majú možnosť zamietnuť žiadosť o vydanie modrej karty EÚ aj s cieľom zabezpečenia etického náboru v sektoroch, ktoré v krajinách pôvodu žiadateľa trpia nedostatkom kvalifikovaných pracovných síl. Pred prijatím rozhodnutia o žiadosti o vydanie modrej karty EÚ, ako aj pri rozhodovaní o obnovení jej platnosti môžu členské štáty preskúmať situáciu na svojom trhu práce a uplatniť svoje vnútroštátne predpisy, najmä môžu overiť, či príslušné voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť domácim uchádzačom, resp. uchádzačom zo iného členského štátu EÚ, prípadne štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktorý už je súčasťou trhu práce v danom členskom štáte.

140 Hoci slovenský Zákonník práce používa v súvislosti s odmenou za prácu termín mzda, slovenské znenie Smernice 2009/50/ES operuje s pojmom plat. Na porovnanie oficiálny český preklad tejto smernice používa pojem mzda.

3.10.1.4 Odňatie modrej karty a odmietnutie obnovenia platnosti modrej karty

Článok 9 Smernice č. 50 stanovuje dôvody na odňatie modrej karty EÚ a odmietnutie obnovenia jej platnosti. Obligatónnymi dôvodmi sú podvodné získanie, sfalšovanie alebo neoprávnené pozmenenie modrej karty EÚ, zistenie, že držiteľ nespĺňa alebo prestal spĺňať podmienky vstupu alebo pobytu alebo sa zdržiava na území členského štátu na iný ako povolený účel pobytu a napokon skutočnosť, že držiteľ nedodržiaval obmedzenia stanovené v článku 12 ods. 1 a 2 a článku 13 Smernice č. 50.¹⁴¹ Členské štáty ďalej fakultatívne môžu (nemusia) pristúpiť k odňatiu alebo odmietnutiu obnovenia modrej karty EÚ z dôvodov verejného poriadku, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia, ak držiteľ neoznámí svoju adresu, ak žiada o sociálnu pomoc¹⁴² a vždy, keď držiteľ modrej karty EÚ nemá dostatočné prostriedky na to, aby uživil seba, prípadne svojich rodinných príslušníkov bez toho, aby sa uchýlil k systému sociálnej pomoci daného členského štátu.

3.10.1.5 Oprávnenia vyplývajúce z udelenia modrej karty EÚ

A. Prístup na trh práce

V súlade s článkom 12 Smernice č. 50 majú držiteľia modrej karty EÚ počas prvých dvoch rokov prístup na trh práce príslušného členského štátu obmedzený len na výkon plateného zamestnania, ktoré spĺňa podmienky prijatia stanovené v článku 5 smernice.¹⁴³ V priebehu týchto dvoch rokov taktiež zmeny zamestnávateľa podliehajú predchádzajúcemu písomnému schváleniu príslušných orgánov dotknutého členského štátu. Držiteľ modrej karty má tiež oznamovaciu povinnosť vo vzťahu k príslušným orgánom členského štátu pokiaľ ide o zmeny, majúce vplyv na podmienky prijímania.

141 Držiteľ modrej karty smie počas prvých dvoch rokov zamestnania vykonávať len platené zamestnania, spĺňajúce kritériá uvedené v článku 5 Smernice č. 50 (= podmienky udelenia modrej karty EÚ – vysokokvalifikované zamestnanie, plat aspoň v minimálnej stanovenej výške...). Zmena zamestnávateľa počas prvých dvoch rokov podlieha predchádzajúcemu písomnému súhlasu príslušných orgánov členského štátu. Akékoľvek podstatné zmeny je držiteľ karty povinný oznamovať, v prípadoch stanovených vnútroštátnym právom požiadať o súhlas.

142 Za predpokladu, že dotknutý členský štát ho v tomto ohľade vopred písomne informoval.

143 Článok 5 stanovuje podmienky udelenia modrej karty EÚ – okrem predloženia pracovnej zmluvy a ďalších dokladov je to najmä podmienka minimálnej výšky hrubého ročného príjmu v sume 1,5, resp. 1,2 násobku priemerného hrubého ročného platu v danom členskom štáte.

Po uplynutí prvých dvoch rokov legálneho zamestnania v pozícii držiteľa modrej karty EÚ môžu (nemusia) členské štáty zaobchádzať s dotknutými osobami ako so svojimi štátnymi príslušníkmi.

Členské štáty sú oprávnené zachovať obmedzenia prístupu k zamestnaniu pokiaľ ide o činnosti, zahŕňajúce vykonávanie verejnej moci a zodpovednosť za všeobecné záujmy štátu za predpokladu, že sú tieto činnosti v súlade s právom EÚ a vnútroštátnym právom vyhradené pre štátnych príslušníkov daného štátu. Rovnako je možné ponechať v platnosti aj obmedzenia vo vzťahu k iným činnostiam vyhradeným pre štátnych príslušníkov, občanov EÚ alebo občanov EHP.

B. Dočasná nezamestnanosť

Strata zamestnania držiteľa modrej karty EÚ ako taká nie je dôvodom na odňatie modrej karty EÚ a dotknutá osoba sa naďalej môže zdržiavať na území príslušného členského štátu s cieľom nájdenia novej práce. To však platí len za predpokladu, že dočasná nezamestnanosť nepresiahne tri po sebe nasledujúce mesiace alebo sa nevyskytne častejšie ako raz počas lehoty platnosti modrej karty EÚ. Začiatok obdobia nezamestnanosti je držiteľ modrej karty EÚ povinný oznámiť príslušným orgánom členského štátu pobytu. V prípade, že si nezamestnaný držiteľ modrej karty EÚ nájde nové zamestnanie, v súlade s článkom 12 ods. 2 Smernice č. 50 je povinný si vyžiadať predchádzajúce písomné schválenie zmeny zamestnávateľa príslušným orgánom členského štátu. Na preskúmanie žiadosti a schválenie zmeny zamestnávateľa má príslušný orgán členského štátu lehotu 90 dní, pričom členský štát je povinný umožniť držiteľovi modrej karty EÚ zostať na jeho území pokiaľ nedôjde ku schváleniu tejto zmeny alebo k jej zamietnutiu.

C. Rovnaké zaobchádzanie

Držitelia modrej karty EÚ majú právo na rovnaké zaobchádzanie ako štátni príslušníci členského štátu, ktorú vydal modrú kartu EÚ, pokiaľ ide o:

- pracovné podmienky vrátane odmeňovania a prepúšťania, ako aj požiadavky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- slobodu združovania, ako aj organizovania sa v odboroch, vrátane výhod, poskytovaných takýmito organizáciami,

- vzdelávanie a odbornú prípravu,¹⁴⁴
- uznávanie diplomov, osvedčení a iných odborných kvalifikácií,
- pravidlá týkajúce sa sociálneho zabezpečenia v zmysle nariadenia Rady č. 1408/71,¹⁴⁵
- výplatu nadobudnutých zákonných starobných dôchodkov vo výške, ktorá sa uplatňuje podľa práva dotknutého členského štátu (štátov) pri presťahovaní do tretej krajiny,
- prístup k verejne dostupným tovarom a službám, vrátane postupov pri hľadaní ubytovania a informačných a poradenských služieb poskytovaných úradmi práce,
- voľný prístup na celé územie dotknutého členského štátu.

Pokiaľ ide o právo na prístup k vzdelávaniu, odbornej príprave a verejne dostupným tovarom a službám, členské štáty majú právo aplikovať niektoré výnimky. Ide najmä o možnosť obmedziť rovnaké zaobchádzanie v oblasti študijných a sociálnych grantov a pôžičiek alebo iných grantov a pôžičiek týkajúcich sa stredného a vysokoškolského vzdelávania a odbornej prípravy a v oblasti postupov pri hľadaní ubytovania. Na prístup k univerzitnému a nadstavbovému vzdelávaniu sa môžu vzťahovať špecifické požiadavky v súlade s vnútroštátnym právom.

3.10.1.6 Podmienky pobytu držiteľa modrej karty EÚ v iných členských štátoch

Držiteľ modrej karty EÚ je oprávnený presťahovať sa na účely vysokokvalifikovaného zamestnania do iného členského štátu EÚ (tzv. druhý členský štát) až po uplynutí osemnástich mesiacov oprávneného pobytu v pozícii

144 Členský štát môže v súlade s ustanovením článku 14 ods. 2 písm. b) obmedziť rovnaké zaobchádzanie na prípady, keď sa registrované alebo obvyklé miesto pobytu držiteľa modrej karty EÚ alebo členov jeho rodiny, na ktorých žiadal podporu, nachádza na jeho území.

145 Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva. Toto nariadenie bolo zrušené nariadením (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Primeraným spôsobom sa tiež uplatnia osobitné ustanovenia v prílohe k nariadeniu (ES) č. 859/2003 zo 14. mája 2003, ktorým sa rozširujú ustanovenia nariadenia (EHS) č. 1408/71 a nariadenia (EHS) č. 574/72 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa doteraz tieto ustanovenia nevzťahujú výhradne z dôvodu ich štátnej príslušnosti.

držiteľa modrej karty EÚ v tzv. prvom členskom štáte.¹⁴⁶ Po vstupe na územie druhého členského štátu je takáto osoba (prípadne jej zamestnávateľ) povinná bezodkladne, najneskôr však do jedného mesiaca, predložiť príslušným orgánom druhého členského štátu žiadosť o vydanie modrej karty EÚ spolu so všetkými príslušnými dokladmi, preukazujúcimi splnenie podmienok stanovených v článku 5 Smernice č. 50 pre tento druhý členský štát. V prípade, že druhý členský štát odmietne vydanie modrej karty EÚ a v tejto súvislosti uloží žiadateľovi a jeho rodinným príslušníkom povinnosť opustiť jeho územie, prvý členský štát je povinný bezodkladne a bez ďalších formalít prijať späť držiteľa modrej karty EÚ, ktorú vydal, spolu s jeho rodinnými príslušníkmi. To platí aj v prípade, že lehota platnosti modrej karty EÚ uplynula alebo sa v priebehu posudzovania žiadosti druhým členským štátom odňala.

3.10.1.7 Postavenie rodinných príslušníkov držiteľa modrej karty EÚ

Na právne postavenie rodinných príslušníkov držiteľa modrej karty EÚ sa vzťahuje smernica 2003/86/ES,¹⁴⁷ avšak s niektorými odchýlkami, stanovenými v článku 15 Smernice č. 50. Pokiaľ bola držiteľovi modrej karty EÚ vydaná modrá karta druhým členským štátom, môžu ho do tohto druhého členského štátu nasledovať aj jeho rodinní príslušníci. Najneskôr do jedného mesiaca od vstupu na územie tohto členského štátu sú však povinní podať žiadosť o povolenie na pobyt rodinných príslušníkov.

3.10.1.8 Získanie statusu osoby s dlhodobým pobytom

Držiteľ modrej karty EÚ sa po splnení stanovených podmienok môže uchádzať o udelenie statusu osoby s dlhodobým pobytom v súlade so smernicou 2003/109/ES,¹⁴⁸ pričom článok 16 Smernice č. 50 im poskytuje isté úľavy, napr. možnosť kumulácie lehôt pobytu vo viacerých členských štátoch na účely výpočtu minimálnej dĺžky pobytu, potrebnej na udelenie statusu osoby s dlhodobým pobytom (5 rokov).

146 Členský štát, ktorý ako prvý vydal štátnemu príslušníkovi tretej krajiny modrú kartu EÚ.

147 Smernica Rady 2003/86/ES z 22. septembra 2003 o práve na zlúčenie rodiny.

148 Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom.

3.10.2 Implementácia Smernice 2009/50/ES do slovenského právneho poriadku

Smernica 2009/50, spolu so Smernicou 2009/52 a ďalšími komunitárnymi predpismi boli do právneho poriadku Slovenskej republiky implementované zákonom z 29. júna 2011 č. 223/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej aj len ako „*zákon 223/2011*“).

Zákon 223/2011 s účinnosťou od 20. júla 2011 novelizuje okrem zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „*zákon o nelegálnej práci*“) aj celú sériu ďalších zákonov, vrátane zákona č. 48/2002 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „*zákon o službách zamestnanosti*“).

3.10.2.1 Zákon o pobyte cudzincov

Zákon č. 223/2011 Z.z. ťažiskovo implementoval Smernicu 2009/50 predovšetkým do zákona o pobyte cudzincov. S účinnosťou od 1. januára 2012 bol pôvodný zákon o pobyte cudzincov č. 48/2002 Z.z. nahradený úplne novým právnym predpisom, zákonom č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „*zákon o pobyte cudzincov*“). Táto zmena sa však nijako nedotkla samotnej úpravy modrej karty EÚ, nakoľko nový zákon kompletne prebral celú úpravu z pôvodného zákona č. 48/2002 Z.z. tak, ako bola zavedená zákonom č. 223/2011 Z.z. Jedinou zmenou bolo nahradenie termínu cudzinec pojmom štátny príslušník tretej krajiny.

Zákon o pobyte cudzincov v súčasnosti obsahuje právnu úpravu modrej karty EÚ v prvom oddiele tretej časti (§§ 37 – 41), ktorý pojednáva o prechodnom pobyte. Tieto ustanovenia nesú spoločný nadpis – „osobitné ustanovenia o prechodnom pobyte modrá karta“. V zmysle § 21 ods. 2 zákona o pobyte cudzincov predstavuje modrá karta povolenie na prechodný pobyt. Modrá karta oprávňuje cudzinca vstúpiť, zdržiavať sa, pracovať na území Slovenskej republiky, vycestovať z územia Slovenskej republiky a opätovne vstú-

piť na územie Slovenskej republiky v čase, na aký mu bola vydaná. Modrú kartu vydáva policajný útvar a to na obdobie troch rokov, resp. ak je obdobie trvania pracovného pomeru kratšie ako tri roky, policajný útvar udelí modrú kartu na obdobie trvania pracovného pomeru predĺžené o 90 dní. V súlade so Smernicou 2009/50 sa modrá karta vydáva na účely vysokokvalifikovaného zamestnania. Zákon o pobyte cudzincov v ustanovení § 37 ods. 3 vysokokvalifikované zamestnanie definuje ako zamestnanie, na ktorého výkon sa vyžaduje vyššia odborná kvalifikácia, pričom vyššou odbornou kvalifikáciou sa rozumie kvalifikácia preukázaná dokladom o vysokoškolskom vzdelaní alebo dokladom o vykonaní viac ako päťročnej odbornej praxe v príslušnej oblasti, ktorá je na úrovni porovnateľnej s vysokoškolským vzdelaním.

3.10.2.1.1 Vydanie modrej karty

Žiadosť o vydanie modrej karty sa podáva osobne na zastupiteľskom úrade, prostredníctvom úradného tlačiva. Pokiaľ sa cudzinec oprávnené zdržiava na území Slovenskej republiky, žiadosť o vydanie modrej karty môže podať aj na policajnom útvare. K žiadosti je potrebné o.i. priložiť:

- a.) pracovnú zmluvu na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania, ak na základe tejto pracovnej zmluvy má pracovný pomer trvať najmenej jeden rok odo dňa udelenia modrej karty a mesačná mzda je dohodnutá vo výške najmenej 1,5 násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky v príslušnom odvetví zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty, alebo písomný príslub zamestnávateľa na prijatie cudzinca do vysokokvalifikovaného zamestnania,
- b.) doklad potvrdzujúci príslušnú vyššiu odbornú kvalifikáciu na výkon zamestnania, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, uvedenému v pracovnej zmluve alebo v písomnom príslube zamestnávateľa,
- c.) doklad osvedčujúci splnenie podmienok ustanovených osobitným predpisom pre výkon regulovaného povolania, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ak ide o výkon regulovaného povolania,¹⁴⁹

149 Zákon č. 293/2007 Z. z. o uznávaní odborných kvalifikácií v znení zákona č. 560/2008 Z. z.

- d.) potvrdenie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, cudzincom, podľa osobitného predpisu,¹⁵⁰
- e.) doklady nie staršie ako 90 dní, ktoré potvrdzujú
 - bezúhonnosť,
 - zabezpečenie ubytovania počas pobytu na území Slovenskej republiky.

Písomný prísľub zamestnávateľa, ktorý na účely žiadosti o vydanie modrej karty slúži ako ekvivalent pracovnej zmluvy, má obsahovať záväzok zamestnávateľa:

- a.) uzatvoriť pracovnú zmluvu na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania,
- b.) dohodnúť trvanie pracovného pomeru na obdobie najmenej jedného roka odo dňa udelenia modrej karty,
- c.) dohodnúť mesačnú mzdu vo výške najmenej 1,5 násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky v príslušnom odvetví zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty.

Pokiaľ žiadateľ o udelenie modrej karty prikladá ku svojej žiadosti prísľub zamestnávateľa, je povinný do 30 dní odo dňa prevzatia dokladu o pobyte predložiť pracovnú zmluvu.

Lehota na vydanie rozhodnutia o žiadosti o vydanie modrej karty policajným útvarom je zákonom stanovená na 30 dní, vo zvlášť zložitých prípadoch je túto lehotu možné predĺžiť najviac o ďalších 30 dní. Policajný útvar môže odmietnuť vydanie modrej karty len z dôvodov taxatívne stanovených v ustanovení § 39 zákona o pobyte cudzincov, pričom ide o nasledovné dôvody:

- a.) cudzinec nespĺňa podmienky na vydanie modrej karty,
- b.) cudzinec predloží doklady získané podvodným spôsobom, falošné alebo pozmenené doklady,
- c.) ide o cudzinca, ktorý je hrozbou pre bezpečnosť štátu, verejný poriadok alebo verejné zdravie,

¹⁵⁰ Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- d.) zamestnávateľ, u ktorého má byť cudzinec zamestnaný, porušil v predchádzajúcich piatich rokoch zákaz nelegálneho zamestnávania podľa osobitného predpisu alebo
- e.) ide o cudzinca, ktorý je držiteľom modrej karty vydananej iným štátom Európskeho hospodárskeho priestoru menej ako 18 mesiacov.

3.10.2.1.2 Obnovenie modrej karty

Modrá karta môže byť policajným útvarom na základe žiadosti cudzinca obnovená najviac na ďalšie tri roky, resp. ak je obdobie trvania pracovného pomeru kratšie ako tri roky, policajný útvar obnoví modrú kartu na obdobie trvania pracovného pomeru predĺžené o 90 dní. Proces obnovenia modrej karty nie je v porovnaní s postupom prvého vydania modrej karty zásadne jednoduchší, žiadateľ musí opätovne vyplniť úradné tlačivo a priložiť k nemu celý rad príloh, v podstate totožných s prílohami vyžadovanými pri žiadosti o prvé vydanie modrej karty. Policajný útvar má na rozhodnutie o žiadosti o obnovenie modrej karty opäť lehotu najviac 30 dní od doručenia úplnej žiadosti; vo zvlášť zložitých prípadoch možno túto lehotu predĺžiť najviac o 30 dní. Modrá karta sa však po skončení jej platnosti až do právoplatnosti rozhodnutia o žiadosti o jej obnovenie považuje za platnú na území Slovenskej republiky. Žiadosť o obnovenie modrej karty môže policajný útvar zamietnuť ak žiadateľ:

- a.) získal modrú kartu podvodným spôsobom, sfaľoval alebo pozmenil modrú kartu,
- b.) nespĺňa alebo prestal spĺňať podmienky pre vydanie modrej karty,
- c.) vykonáva na území Slovenskej republiky inú činnosť ako vysokokvalifikované zamestnanie,
- d.) je hrozbou pre bezpečnosť štátu, verejný poriadok alebo verejné zdravie,
- e.) neoznámil do piatich pracovných dní policajnému útvaru zmenu zamestnávateľa,
- f.) neoznámil do piatich pracovných dní policajnému útvaru začiatok obdobia nezamestnanosti,
- g.) je nezamestnaný dlhšie ako tri po sebe nasledujúce mesiace,
- h.) je nezamestnaný viac ako jeden raz počas platnosti modrej karty alebo
- i.) podal žiadosť o poskytnutie pomoci v hmotnej núdzi podľa osobitného predpisu.

Ustanovenie § 41 ods. 5 zákona o pobyte cudzincov navyše stanovuje dôvody automatického zániku platnosti modrej karty. Ide o nasledovné prípady:

1. držiteľ modrej karty odovzdá policajnému útvaru vydanú modrú kartu spolu s písomným oznámením o skončení pobytu na území Slovenskej republiky,
2. držiteľovi modrej karty bol uložený trest vyhostenia,
3. držiteľ modrej karty bol administratívne vyhostený,
4. držiteľ modrej karty nadobudol štátne občianstvo Slovenskej republiky,
5. držiteľ modrej karty získal modrú kartu v inom štáte Európskeho hospodárskeho priestoru,
6. policajný útvar odňal držiteľovi modrú kartu,
7. držiteľovi modrej karty bolo udelené iné povolenie na pobyt podľa tohto zákona,
8. držiteľ modrej karty zomrel, bol vyhlásený za mŕtveho alebo
9. skončila platnosť modrej karty.

3.10.2.2 Zákon o službách zamestnanosti

Implementácia Smernice 2009/50 prostredníctvom zákona 223/2011 sa dotkla zákona o službách zamestnanosti najmä zavedením dvoch nových ustanovení - § 21a a § 23a.

Ustanovenie § 21a upravuje postup vydávania *potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta*, ktoré je v zmysle zákona o pobyte cudzincov obligatórnou prílohou žiadosti o vydanie modrej karty. Nakoľko modrá karta EÚ v sebe kombinuje povolenie na pobyt a povolenie na zamestnanie, proces vydávania potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta predstavuje istý prvok spolupôsobenia služieb zamestnanosti v rámci vydávania modrej karty EÚ.

Potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného miesta vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“), na základe žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny¹⁵¹ alebo zamestnávateľa. Súčasťou žiadosti

151 Štátny príslušník tretej krajiny je legislatívna skratka, zavedená v ust. § 2 ods. 1 písm. n) pre účastníka právneho vzťahu na základe zákona o službách zamestnanosti, ktorý je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou alebo osobou bez štátnej príslušnosti.

o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta je pracovná zmluva na výkon zamestnania, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, alebo písomný prísľub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu a doklad potvrdzujúci vyššiu odbornú kvalifikáciu. Potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného miesta môže ústredie vydať, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu príslušného podľa územného obvodu, v ktorom má štátny príslušník tretej krajiny vykonávať zamestnanie. Súčasťou potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta je aj potvrdenie o tom, či doklad potvrdzujúci vyššiu odbornú kvalifikáciu zodpovedá požiadavkám na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve alebo v prísľube zamestnávateľa.

Článok 5 smernice č. 50/2009, na ktorý pri definovaní požiadaviek na vydanie modrej karty EÚ odkazuje článok 7 ods. 1 smernice, neobsahuje žiadnu zmienku o možnosti členských štátov podmieňovať vydanie modrej karty tým, že predmetné pracovné miesto nie je možné obsadiť vlastným štátnym príslušníkom. Takúto možnosť však poskytuje článok 8 ods. 2 smernice, v zmysle ktorého pred prijatím rozhodnutia o žiadosti o vydanie modrej karty EÚ a pri posudzovaní obnovení alebo povolení podľa článku 12 ods. 1 a 2 počas prvých dvoch rokov legálneho zamestnania ako držiteľa modrej karty EÚ členské štáty môžu preskúmať situáciu na svojom trhu práce a uplatniť svoje vnútroštátne postupy týkajúce sa požiadaviek na obsadenie voľného pracovného miesta. Toto ustanovenie ďalej výslovne umožňuje členským štátom overiť, či dané voľné pracovné miesto nemožno obsadiť vnútroštátnou pracovnou silou alebo pracovnou silou z EÚ. Navyše článok 6 smernice poskytuje členským štátom tiež možnosť limitovať počet štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorých prijme na svoje územie na účely vysokokvalifikovaného zamestnania.¹⁵²

Ako už bolo naznačené, zavedenie inštitútu potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta predstavuje moment spolupôsobenia štátnej správy služieb zamestnanosti v procese vydávania modrej karty EÚ, ktorá je právnym nástrojom hybridnej povahy, nakoľko v sebe spája povolenie na prechodný pobyt s povolením na zamestnanie. Z tohto pohľadu je istá inge-

152 Článok 6 Smernice 2009/50 : „*Touto smernicou nie je dotknuté právo členského štátu určiť počet prijímaných štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí vstupujú na jeho územie na účely vysokokvalifikovaného zamestnania.*“

rencia úradu práce, ktorý má v kompetencii vydávanie povolenia na zamestnanie, úplne na mieste. Na druhej strane však takáto „dvojkoľajnosť“ vedie k roztriešteniu právnej úpravy vydávania modrej karty EÚ v Slovenskej republike, ktorá je rozptýlená do viacerých právnych predpisov, čo najmä laikom značne sťažuje orientáciu v tejto problematike.

Zákon č. 223/2011, implementujúci smernicu 2009/50, preformuloval znenie §21 ods.1 tak, že držiteľom modrej karty EÚ, rovnako ako držiteľom povolenia na zamestnanie zaručuje rovnaké právne postavenie ako občanom Slovenskej republiky, pokiaľ ide o uplatňovanie zákona o službách zamestnanosti. Napriek tomu však došlo k zavedeniu ďalšieho nového ustanovenia - §23, ktorý upravuje povinnosti zamestnávateľa pri zamestnávaní občana členského štátu EÚ a štátneho príslušníka tretej krajiny.

Novokoncipovaný § 23 stanovuje zamestnávateľom najmä povinnosť vyžiadať si a uchovávať určité doklady a ďalej informačnú povinnosť voči úradu práce. Od štátneho príslušníka tretej krajiny si zamestnávateľ musí vyžiadať pred jeho prijatím do zamestnania platný doklad o pobyte alebo iné oprávnenie na pobyt, pričom kópiu tohto dokladu je zamestnávateľ povinný uchovávať najmenej počas trvania pracovného pomeru s danou osobou. Zamestnávateľ má ďalej informačnú povinnosť vo vzťahu k príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“), pokiaľ ide o nástup do zamestnania a skončenie zamestnania občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinných príslušníkov alebo štátneho príslušníka tretej krajiny. Túto povinnosť musí zamestnávateľ splniť najneskôr do siedmich pracovných dní od nástupu do zamestnania a najneskôr do siedmich pracovných dní od skončenia zamestnania. Zamestnávateľ tiež musí informovať úrad ak štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bolo udelené povolenie na zamestnanie, nenastúpil do zamestnania alebo jeho zamestnanie sa skončilo pred uplynutím obdobia určeného v povolení na zamestnanie. Obdobne je stanovená informačná povinnosť zamestnávateľa aj pre prípad, kedy štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bola udelená modrá karta, nenastúpil do zamestnania alebo jeho zamestnanie sa skončilo pred uplynutím obdobia trvania pracovného pomeru dohodnutého v pracovnej zmluve.

Na základe plnenia informačných povinností zamestnávateľmi následne ústredie v súlade s § 12 písm. x) vedie centrálnu evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinných príslušníkov, štátneho príslušníka tretej krajiny a vydaných povolení na zamestnanie štátnym príslušníkom tretej krajiny.

3.10.3 Smernica 2009/52/ES

Účelom Smernice 2009/52/ES¹⁵³ je ustanovenie zákazu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov EÚ (ďalej aj len ako „*nelegálne zamestnávanie*“) a stanovenie minimálnych sankcií, ktoré majú byť uplatnené voči zamestnávateľom, porušujúcim tento zákaz.

Členské štáty musia v zmysle Smernice 2009/52/ES uložiť zamestnávateľom povinnosť, aby pred tým, ako zamestnajú štátneho príslušníka tretej krajiny, vyžadovali predloženie platného povolenia na pobyt alebo iného povolenia na pobyt, ďalej aby uchovávali kópiu alebo záznam o takomto povolení minimálne po dobu trvania zamestnania na účely kontroly zo strany príslušných orgánov členských štátov a napokon aby oznamovali príslušným orgánom začiatok zamestnania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania zamestnávateľmi majú členské štáty trestať účinnými, primeranými a odradzujúcimi sankciami. Tieto sankcie majú zahŕňať jednak peňažné sankcie, odstupňované podľa počtu nelegálne zamestnaných štátnych príslušníkov tretích a krajín a tiež úhrady nákladov súvisiacich s návratom nelegálne zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín, ak sa uskutočnilo konanie o návrate.¹⁵⁴

Nad rámec uvedených sankcií majú byť zamestnávatelia viazaní aj povinnosťou uhradiť akékoľvek sumy dlžných odmien¹⁵⁵ nelegálnych zamestnancov, sumy rovnajúce sa všetkým daniam a príspevkom na sociálne zabezpečenie, ktoré by bol zamestnávateľ povinný odvádzať v prípade legálneho zamestnávania (vrátane poplatkov z omeškania a správnych pokút) a tiež náklady vyplývajúce z prevodu nedoplatkov do krajiny, do ktorej sa štátny príslušník tretej krajiny vrátil alebo bol vrátený.

Členské štáty majú povinnosť zabezpečiť nelegálne zamestnaným štátnym príslušníkom tretích krajín možnosť uplatniť si na súde voči zamestnávateľovi nárok v súvislosti s nevyplatenou odmenou, prípadne žiadať prísluš-

¹⁵³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov.

¹⁵⁴ Členské štáty môžu ustanoviť znížené sankcie pre zamestnávateľov, ktorí sú fyzickými osobami, ak ide o zamestnanie na súkromné účely a ak nebol zamestnanec zamestnaný za osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok (článok 5 ods. 3).

¹⁵⁵ Za dohodnutú výšku odmeny sa považuje aspoň suma minimálnej mzdy, ustanovenej v príslušných predpisoch, kolektívnych zmluvách alebo ustálenou praxou v príslušnom členskom štáte.

né orgány členského štátu o začatie konaní na získanie nevyplatennej odmeny aj bez nutnosti podania žaloby.

V prípadoch, kedy je to vhodné, majú členské štáty zabezpečiť, aby sa na zamestnávateľov porušujúcich zákaz nelegálneho zamestnávania vzťahovali aj ďalšie opatrenia, ako je pozbavenie nároku na verejné príspevky, pomoc alebo dotácie, vrátane finančných prostriedkov EÚ spravovaných členskými štátmi na obdobie až do piatich rokov, ďalej vrátenie takýchto príspevkov, pomoci a dotácií, ktoré boli vyplatené v priebehu obdobia do dvanástich mesiacov pred odhalením nelegálneho zamestnávania, vylúčenie z účasti na verejných súťažiach, dočasné alebo trvalé zatvorenie prevádzok, použitých na porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania alebo odobratie povolenia na vykonávanie danej podnikateľskej činnosti.

Pokiaľ je zamestnávateľ subdodávateľom a ak hlavný dodávateľ a ostatní sprostredkujúci subdodávatelia vedeli, že daný subdodávateľ nelegálne zamestnával štátnych príslušníkov tretích krajín, členské štáty majú povinnosť zabezpečiť, aby tieto subjekty mohli byť sankcionované popri nelegálne zamestnávaní subdodávateľovi alebo namiesto neho peňažnými sankciami a povinnosťou úhrady dlžných odmien a nákladov na prevod nedoplatkov do krajiny aktuálneho pobytu poškodeného zamestnanca.

Smernica ďalej stanovuje, že nelegálne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín má konštituovať trestný čin, pokiaľ bolo spáchané úmyselne a za nasledovných okolností: porušenie pokračuje alebo sa neustále opakuje, týka sa súčasného nelegálneho zamestnávania významného počtu cudzincov, realizuje sa za osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok,¹⁵⁶ ak nelegálny zamestnanec je obeťou obchodovania s ľuďmi alebo maľoletou osobou. Za spáchanie takéhoto trestného činu majú byť ustanovené účinné, primerané a odradzujúce trestnoprávne sankcie, pričom môžu byť ukladané bez ohľadu na iné sankcie netrestnoprávnej povahy a môže ich sprevádzať aj uverejnenie súdneho rozhodnutia.

Trestnoprávna zodpovednosť právnických osôb má byť daná v prípadoch, ak tento čin bol spáchaný v prospech právnickej osoby osobou, ktorá má v rámci danej právnickej osoby vedúce postavenie a ktorá konala sa-

¹⁵⁶ Osobitne vykorisťujúcimi pracovnými podmienkami sú pracovné podmienky vrátane podmienok vyplývajúcich z diskriminácie na základe pohlavia alebo inej formy diskriminácie, keď existuje nápadný nepomer v porovnaní s pracovnými podmienkami legálne zamestnaných pracovníkov, ktorý má napríklad vplyv na zdravie a bezpečnosť pracovníkov a je v rozpore s ľudskou dôstojnosťou (článok 2 písm. i) Smernice 2009/52/ES).

mostatne alebo ako súčasť orgánu, právnickej osoby na základe oprávnenia zastupovať túto právnickú osobu, právomoci prijímať rozhodnutia v mene tejto právnickej osoby alebo právomoci vykonávať kontrolu v rámci danej právnickej osoby. Zodpovednosť právnickej osoby by mala byť daná aj vtedy, ak nedostatočný dohľad alebo kontrola zo strany vyššie uvedenej osoby umožnil spáchanie trestného činu v prospech danej právnickej osoby osobou podliehajúcou právomoci tejto právnickej osoby.

Členské štáty majú tiež povinnosť zabezpečiť efektívny mechanizmus, prostredníctvom ktorého nelegálne zamestnaní štátni príslušníci tretích krajín môžu podať proti svojim zamestnávateľom sťažnosti a to buď priamo alebo prostredníctvom tretích osôb, ako sú napr. odborové zväzy a iné združenia alebo príslušný orgán členského štátu (napr. ombudsman).

3.10.4 Transpozícia Smernice 2009/52

Smernica 2009/52 bola rovnako ako Smernica 2009/50 implementovaná do slovenského právneho poriadku predovšetkým prostredníctvom zákona 223/2011. Zákonmi, ktorých sa táto novelizácia dotkla v najväčšej miere, sú zákon o nelegálnej práci a zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „*zákon o inšpekcii práce*“).

V pôsobnosti zákona o nelegálnej práci došlo k rozšíreniu definícií nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania tak, že za nelegálnu prácu sa považuje aj závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti (ďalej len „*štátny príslušník tretej krajiny*“) a nemá povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania a povolenie na zamestnanie. Definícia nelegálneho zamestnávania bola rozšírená tak, že pokrýva aj prípady zamestnávania štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore so zákonom o pobyte cudzincov a ktorý vykonáva závislú prácu. Ďalej boli nanovo preformulované ustanovenia o kontrole nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a bolo zavedené ustanovenie o tzv. dodatočných platbách, ktoré je osoba,

ktorej bola uložená pokuta za nelegálne zamestnávania, povinná uhradiť. Ide o nasledovné platby:

- a.) dohodnutú dlžnú mzdu fyzickej osobe, ktorú nelegálne zamestnávala,
- b.) dodatočnú platbu v sume rovnajúcej sa preddavku na daň z príjmu, dani z príjmu, daňovému nedoplatku na daň z príjmu, poistnému na sociálne poistenie, príspevku na starobné dôchodkové sporenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie a poistnému na zdravotné poistenie, ktoré by bola povinná odviesť, ak by nelegálne zamestnanú fyzickú osobu riadne zamestnávala, vrátane príslušných sankcií a pokút podľa osobitných predpisov,
- c.) náklady súvisiace s doručením dlžnej mzdy podľa písmena a) do krajiny, do ktorej sa nelegálne zamestnaná fyzická osoba vrátila alebo bola administratívne vyhostená.

Novelizáciou zákona o inšpekcii práce došlo k rozšíreniu právomocí a povinností inšpektorátov práce o rozhodovanie o uložení dodatočnej platby alebo oznamovanie zistených prípadov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania Sociálnej poisťovni, ústrediu práce, príslušnému úradu práce, príslušnému daňovému úradu, a ak ide o štátneho príslušníka krajiny, ktorá nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou alebo o osobu bez štátnej príslušnosti, aj útvaru Policajného zboru.

II. Osobitná časť

Medzinárodné právo súkromné Európskej únie

4 Súdna právomoc v pracovnoprávných veciach

4.1 Význam fóra v konaní s cudzím prvkom

Význam fóra, teda súdu, resp. krajiny, v ktorej sa nachádza súd, majúci právomoc konať a rozhodovať vo veci, je väčší, ako sa na prvý pohľad môže zdať. Účastníci súkromnoprávných vzťahov s cudzím prvkom môžu mať tendenciu sústrediť sa v rámci rokovaní o uzatvorení zmluvy primárne na otázku rozhodného hmotného práva a problematiku súdnej právomoci odkladať až na koniec, prípadne ju úplne opomenúť v nádeji, že sa podarí v zmluve ošetriť všetky potenciálne problémy tak, že k súdnemu sporu nedôjde. V skutočnosti by však mal byť postup opačný a otázka, súd ktorej krajiny bude mať právomoc rozhodovať prípadný spor, by sa mala vyriešiť ako prvá, ešte pred otázkou, akým hmotným právom sa bude zmluva spravovať. Dôvodom je skutočnosť, že ak dôjde k sporu a zmluvu bude posudzovať súd, tento súd bude riešiť otázku rozhodného hmotného práva z pohľadu kolíznych noriem legis fori, tzn. práva platného v štáte, na území ktorého sa nachádza tento súd. Súdby totiž vždy aplikujú predpisy medzinárodného práva súkromného svojho domáceho právneho poriadku. Ako sme už uviedli, medzinárodné právo súkromné je odvetvím vnútroštátneho práva a preto každý štát má v princípe svoje vlastné, odlišné predpisy medzinárodného práva súkromného. Účastníci súkromnoprávného vzťahu s cudzím prvkom preto musia mať na pamäti, že otázka, akým hmotným právom sa bude spravovať ich zmluva, sa bude riešiť aplikáciou kolíznej úpravy, ktorá je súčasťou právneho poriadku toho štátu, ktorého súdy budú mať právomoc konať a rozhodovať v prípadnom spore z predmetného zmluvného vzťahu. Obdobne ak majú účastníci v úmysle rozhodné právo určiť voľbou, je potrebné rešpektovať podmienky, za akých je možné takúto voľbu realizovať, stanovené právnym poriadkom štátu, ktorého súdy budú mať právomoc konať vo veci. Ak teda bude daná právomoc slovenských súdov, na zodpovedanie otázky, právnym poriadkom ktorého štátu sa bude spravovať zmluva, príslušný súd použije kolízne normy, ktoré sú súčasťou právneho poriadku SR.

Druhou dimenziou, v ktorej bude relevantný právny poriadok fóra, je samotné konanie. Súdby totiž vždy postupujú podľa vlastných procesných

predpisov. Slovenský súd teda bude postupovať podľa Občianskeho súdneho poriadku.¹⁵⁷

Význam fóra v konaní s cudzím prvkom sa teda prejavuje predovšetkým v dvoch rovinách:

- a.) súdy v zásade aplikujú kolízne normy svojho vlastného právneho poriadku (*lex fori*),
- b.) súdy zásadne postupujú podľa procesných predpisov svojho vlastného právneho poriadku.

Vzhľadom na takúto relevanciu fóra sa v praxi vytvára priestor na tzv. *forum shopping*. Ide o prax subjektov súkromnoprávných vzťahov s cudzím prvkom, ktorí pri dizajnovaní zmluvného vzťahu, prípadne až po vzniku sporu postupujú tak, aby založili právomoc súdov konkrétneho štátu a naopak, vyhli sa právomoci súdov iného štátu, s cieľom dosiahnuť priaznivejší výsledok v spore alebo lepšiu procesnoprávnu pozíciu v konaní. Za predpokladu, že tieto postupy neskĺznú až k obchádzaniu zákona alebo k simulácii právnych úkonov, sú plne legálne a koniec koncov aj prirodzené a logické.

4.2 Vývoj právnej úpravy: od Bruselského dohovoru k nariadeniu Brusel I bis

Snahy o unifikovanie pravidiel určovania súdnej právomoci, ako aj procesu uznávania a výkonu cudzích rozhodnutí na úrovni Európskych spoločenstiev začali naberať reálne kontúry v šesťdesiatych rokoch dvadsiateho storočia. V tomto období platil pôvodný text (*Rímskej*) *Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva*,¹⁵⁸ ktorý sa sústreďoval na posilnenie ekonomickej spolupráce medzi zúčastnenými štátmi, na odstránenie tarifných a kvantitatívnych obmedzení vzájomného obchodu a na vytvorenie spoločného trhu. Veľký priestor pre harmonizáciu alebo unifikáciu pravidiel medzinárodného práva súkromného a procesného prostredníctvom aktov sekundárnych prameňov komunitárneho práva tento text nevytváral, preto bola v tejto fáze zvolená forma spolupráce na báze medzinárodnej zmluvy.

¹⁵⁷ Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok zo dňa 4. decembra 1963 v znení neskorších predpisov.

¹⁵⁸ Dňa 25. marca 1957 bola v Ríme podpísaná Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu. Účinnosť nadobudli od 1. januára 1958.

4.2.1 Bruselský dohovor

V roku 1968 vtedajších šesť členských štátov Európskych spoločenstiev¹⁵⁹ dojednálo *Dohovor o súdnej právomoci a výkone rozhodnutí v občianskych a obchodných veciach*,¹⁶⁰ označovaný podľa miesta podpisu ako *Bruselský dohovor*.¹⁶¹ Tento dohovor sa uplatňoval skoro tridsať rokov a za ten čas naakumuloval značný objem judikatúry Európskeho súdneho dvora (dnes Súdny dvor EÚ), ktorá je relevantná dodnes. Právomoc vykladať Bruselský dohovor získal Súdny dvor na základe tzv. *Interpretačného protokolu*¹⁶² z 3. júna 1971.

Znenie dohovoru sa niekoľkokrát upravovalo, spravidla v súvislosti s pristúpením nových členských štátov k Európskym spoločenstvám a v reakcii na judikatúru Súdneho dvora. Text dohovoru sa tak menil celkom štyrikrát: Dohovorom z 9. októbra 1978 o pristúpení Dánskeho kráľovstva, Írska a Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska (Ú. v. ES L 304, s. 1, a – zmenené znenie – s. 77), Dohovorom z 25. októbra 1982 o pristúpení Helénskej republiky (Ú. v. ES L 388, s. 1), Dohovorom z 26. mája 1989 o pristúpení Španielskeho kráľovstva a Portugalskej republiky (Ú. v. ES L 285, s. 1) a Dohovorom z 29. novembra 1996 o pristúpení Rakúskej republiky, Fínskej republiky a Švédskeho kráľovstva (Ú. v. ES C 15, 1997, s. 1).

Pôvodný návrh dohovoru riešil úpravu súdnej právomoci vo veciach pracovných zmlúv pomerne radikálne. Zavádzal totiž v článku 16 ods. 2 výlučnú právomoc súdov podľa miesta výkonu práce alebo sídla zamestnávateľa.¹⁶³ Napokon sa toto ustanovenie do finálnej verzie nedostalo. Jenard ako dôvody odmietnutia výlučnej právomoci vo veciach pracovných zmlúv uvádza jednak prílišnú rigiditu takejto úpravy, úplne vylučujúcu možnosť založenia súdnej právomoci dohodou zmluvných strán (prorogácia) a tiež prebiehajúce práce na harmonizácii kolíznej úpravy, teda pravidiel určovania rozhodného (hmotného) práva.¹⁶⁴ Existovala totiž snaha zosúladiť pravidlá

159 Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Belgicko, Holandsko a Luxembursko. V roku 1978 k dohovoru pristúpila Veľká Británia, Írsko a Dánsko, v roku 1982 Grécko, následne v roku 1989 Španielsko a Portugalsko a napokon v roku 1996 Rakúsko, Švédsko a Fínsko.

160 Úradný vestník ES L 299, 1972, s. 32.

161 Dohovor bol podpísaný 27. septembra 1968 a účinnosť nadobudol 1. februára 1973.

162 Protocol of 3 June 1971 on the interpretation by the Court of Justice of the Convention of 27 September 1968 on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters. Protokol nadobudol účinnosť 1. septembra 1975.

163 *The Council Report on the Convention on jurisdiction and enforcement of judgments in civil and commercial matters*. Úradný vestník Európskych spoločenstiev, 5.3. 1979, C 59/1 (tzv. *Jenardova správa*), str. 24.

164 *Ibidem*, str. 24.

určovania súdnej právomoci s pripravovanou harmonizovanou kolíznou úpravou, ktorá v čase finalizácie textu Bruselského dohovoru ešte zďaleka nemala ucelenú podobu a v snahe vyhnúť sa prípadným diskrepanciám bolo rozhodnuté, že Bruselský dohovor nebude obsahovať žiadnu osobitnú úpravu pracovných zmlúv.¹⁶⁵

Definitívne znenie dohovoru z roku 1968 teda skutočne žiadnu osobitnú úpravu v súvislosti s pracovnoprávnymi vzťahmi neobsahovalo a tieto sa spravovali všeobecným režimom. Právomoc súdu vo veciach pracovných zmlúv tak mohla byť založená troma spôsobmi:

- a.) na základe *bydliska žalovaného* (článok 2),
- b.) podľa *miesta zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby* (článok 5 ods. 1),
- c.) na základe *dohody zmluvných strán* (články 17 a 18) a
- d.) vo vzťahu k deliktom spáchaným v súvislosti s pracovnou zmluvou tiež na základe *forum delicti commissi*, teda miesta, kde došlo ku skutočnosti, zakladajúcej nárok na náhradu škody (článok 5 ods. 3).¹⁶⁶

Podľa článku 5 ods. 1 Bruselského dohovoru možno v zmluvných veciach osobu s bydliskom na území zmluvného štátu Bruselského dohovoru žalovať (okrem miesta bydliska tejto osoby) tiež na súdoch podľa miesta plnenia záväzku, ktorý je predmetom zmluvy.¹⁶⁷ V tejto súvislosti vyvstávajú tri základné otázky:¹⁶⁸

- (i) Otázka definície pojmu „zmluvné veci“;
- (ii) Otázka definície *zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby*;
- (iii) Otázka identifikácie *miesta zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby*.

¹⁶⁵ *Ibidem*, str. 24.

¹⁶⁶ Porovnaj: *The Council Report on the Convention on jurisdiction and enforcement of judgments in civil and commercial matters*. Úradný vestník Európskych spoločenstiev, 5. 3. 1979, C 59/1 (tzv. *Jenardova správa*), str. 24.

¹⁶⁷ Anglické znenie: „A person domiciled in a Member State may, in another Member State, be sued: 1. (a) in matters relating to a contract, in the courts for the place of performance of the obligation in question;“ Slovenské znenie: „Osobu s bydliskom na území členského štátu možno žalovať v druhom členskom state 1. a) v zmluvných veciach na súde podľa miesta zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby;“

¹⁶⁸ MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 53.

Ad i.

Súd, na ktorý bola podaná žaloba, má v zásade tri možnosti, ako postupovať pri výklade pojmu *zmluvné veci*: môže tento pojem interpretovať podľa *legis fori*, teda podľa svojho vlastného práva, podľa *legis causae* (právo, ktorým sa bude spravovať daný právny vzťah) alebo môže vychádzať z jednotnej, autonómnej definície. Konštrukcia zmluvných záväzkov sa v jednotlivých právnych poriadkoch líši a zásadné rozdiely existujú najmä medzi kontinentálnym a angloamerickým právnym systémom (*common law*). Pokiaľ by sa pojem, obsiahnutý v medzinárodnom dohovore, interpretoval podľa vnútroštátneho práva určitej krajiny, znamenalo by to, že jeden a ten istý právny nástroj by sa vykladal v rôznych krajinách odlišne. Bolo to jedným z dôvodov, prečo sa Súdny dvor v ustálenej judikatúre vyslovil v prospech autonómnej definície pojmu *zmluvné veci*. Tento pojem je teda potrebné vykladať jednotným spôsobom, odlišným od vnútroštátnych právnych poriadkov jednotlivých zmluvných štátov, predovšetkým so zreteľom na ciele a štruktúru dohovoru.¹⁶⁹ Kľúčovým prvkom autonómnej definície zmluvnej veci je podľa Súdneho dvora skutočnosť, že jedna strana slobodne (dobrovoľne) prevezme na seba záväzok voči druhej strane.¹⁷⁰ Pojem *zmluvné veci* sa nevyskytuje len v Bruselskom dohovore, ale aj v ďalších nástrojoch, predovšetkým v *Rímskom dohovore* z roku 1980, harmonizujúcom kolíznu úpravu zmluvných záväzkov. Bělohlávek v tejto súvislosti upozorňuje na nesúlad vo výklade pojmu *zmluvné veci* pre potreby Bruselského dohovoru a Rímskeho dohovoru. Autonómna definícia pojmu *zmluvné veci*, vyvinutá pre potreby určenia súdnej právomoci Súdnym dvorom, zahŕňa tiež otázku existencie (vecnej platnosti) zmluvy alebo rozsahu nárokov, vyplývajúcich zo zmluvy. Použitiu takto širokej koncepcie autonómnej definície aj na účely kolíznej kvalifikácie však bráni znenie Rímskeho dohovoru (nariadenia), predovšetkým článkov 8 až 11.¹⁷¹

169 Napríklad: Rozsudok Súdneho dvora z 22. marca 1983 vo veci C-34/82 Martin Peters Bauunternehmung GmbH proti Zuid Nederlandse Aannemers Vereniging, bod 9; Rozsudok z 8. marca 1988 vo veci C-9/87 SPRL Arcado proti SA Haviland, bod 10 alebo Rozsudok zo 17. júna 1992 vo veci C-26/91 Handte & Co. GmbH proti Traitements mécano-chimiques des surfaces SA, bod 10.

170 Ang. *obligation freely assumed by one party towards another*. Pozri napr.: Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-26/91 (Handte), bod 15; Rozsudok Súdneho dvora z 27. októbra 1998 vo veci C-51/97 Réunion européenne SA a i. proti Spliethoff's Bevrachtingskantoor BV a Capitaine commandant le navire „Alblasgracht V002“, bod 17 alebo Rozsudok Súdneho dvora z 5. februára 2004 vo veci C-265/02 Frahuil SA proti Assitalia SpA, bod 24.

171 BĚLOHLÁVEK, A. *J.Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, str. 99.

Ad ii.

Pokiaľ ide o vymedzenie plnenia, ktoré je predmetom žaloby, v rozhodnutí vo veci De Bloos Súdny dvor judikoval, že článok 5 ods. 1 Bruselského dohovoru nemožno vykladať tak, že zahŕňa akékoľvek plnenie, vyplývajúce z predmetnej zmluvy.¹⁷² Rozhodujúcim bude plnenie, zodpovedajúce nároku, o ktorý navrhovateľ opiera žalobu. Pôjde teda o záväzok, tvoriaci právny základ predmetného súdneho konania.¹⁷³ V zmysle prístupu, resp. princípu De Bloos¹⁷⁴ vnútroštátny súd nemá posudzovať zmluvu ako celok, ale má vychádzať z konkrétneho nároku, na ktorom je postavená žaloba. V prípade, že z jednej zmluvy vyplýva niekoľko záväzkov, pričom viaceré z nich súčasne tvoria základ žaloby, ktorá je predmetom konania, vnútroštátny súd má podľa Súdneho dvora posúdiť otázku svojej právomoci s použitím zásady *accessorium sequitur principale*.¹⁷⁵ To znamená, že je potrebné rozlíšiť tzv. hlavný záväzok (principal obligation) a vedľajšie záväzky (ancillary obligations), vyplývajúce z predmetnej zmluvy a súdna právomoc sa určí podľa hlavného záväzku.¹⁷⁶ Pokiaľ nie je možné identifikovať hlavný záväzok, vnútroštátny súd má právomoc konať len vo vzťahu k tým záväzkom, ktorých miesto zmluvného plnenia sa nachádza na území štátu konajúceho súdu.¹⁷⁷ Môže sa teda stať, že právomoc rozhodovať o jednotlivých záväzkoch, vyplývajúcich z jednej a tej istej zmluvy, bude zverená súdom rôznych štátov (fragmentácia jurisdikcie).¹⁷⁸

V rozhodnutí vo veci Ivenel¹⁷⁹ z roku 1982 však Súdny dvor prelomil doktrínu de Bloos vo vzťahu k pracovným zmluvám. Medzičasom totiž v roku 1980 došlo k prijatiu *Rímskeho dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky*, ktorý individuálne pracovné zmluvy vyčlenil zo všeobecného režimu a zaviedol osobitné hraničné určovatele pre tento zmluvný typ, primár-

172 Rozsudok Súdneho dvora zo 6. októbra 1976 vo veci 14-76 A. De Bloos, SPRL proti Société en commandite par actions Bouyer, bod 10.

173 *Ibidem*, body 11 a 13.

174 MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 93, 96.

175 Rozsudok Súdneho dvora z 15. januára 1987 vo veci 266/85H. Shenavai proti K. Kreischer, bod 19.

176 *Ibidem*, bod 19.

177 Rozsudok Súdneho dvora z 5. októbra 1999 vo veci C-420/97 Leathertex Divisione Sintetici SpA proti Bodeltex BVBA, bod 13.

178 MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 93.

179 Rozsudok Súdneho dvora z 26. mája 1982 vo veci 133/81 Roger Ivenel proti Helmut Schwab.

ne tzv. *lex loci laboris*, teda miesto obvyklého výkonu práce zamestnanca. Táto skutočnosť hrala významnú úlohu aj argumentácii Súdneho dvora vo veci Ivenel. Súdny dvor sa odvolal na tzv. *Správu Guiliano Lagarde*,¹⁸⁰ podľa ktorej cieľom zavedenia špeciálnej kolíznej úpravy individuálnych pracovných zmlúv v Rímskom dohovore bola ochrana slabšej strany.¹⁸¹ Následne poukázal na to, že aj samotný Bruselský dohovor tým, že stanovuje osobitnú, či výlučnú právomoc vo veciach poistenia, predaja na splátky alebo nájmu nehnuteľností, vyjadruje záujem na poskytnutí náležitej ochrany slabšej strane právneho vzťahu.¹⁸² Vzhľadom na to Súdny dvor dospel k záveru, že vo veciach pracovných zmlúv by mali vnútroštátne sudy pri skúmaní svojej právomoci vychádzať nie z konkrétneho záväzku, o ktorý sa opiera žaloba a ktorý je predmetom daného konania, ako to vyžaduje doktrína De Bloos, ale rozhodujúcim má byť plnenie, ktoré charakterizuje zmluvu ako celok¹⁸³ (princíp charakteristického plnenia). S poukazom na úzku väzbu pracovnej zmluvy na rozhodné hmotné právo, ktorým sa spravuje, sa Súdny dvor vyjadril v tom zmysle, že záväzom typickým pre pracovnú zmluvu bude záväzok zamestnanca vykonávať prácu.¹⁸⁴ Ako poukazuje Merrett, rozhodnutím vo veci Shenavai proti Kreischer¹⁸⁵ následne Súdny dvor definitívne potvrdil, že princíp charakteristického plnenia je výnimkou z doktríny De Bloos, ktorá sa uplatňuje len vo vzťahu k pracovným zmluvám.¹⁸⁶

Ad iii.

Napokon po identifikácii plnenia, ktoré je predmetom žaloby, treťou otázkou, ktorú je potrebné vyriešiť, je otázka identifikovania miesta zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby. V zmysle ustálenej judikatúry Súdneho dvora sa miesto zmluvného plnenia určuje podľa *lex causae*. Súd teda musí s použitím predpisov medzinárodného práva súkromného svojho

180 Council Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. Úradný vestník 1980, C 282.

181 Rozhodnutie vo veci 133/81 Ivenel, bod 14.

182 *Ibidem*, bod 16.

183 Porovnaj: Merrett, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 95.

184 Rozhodnutie vo veci 133/81 Ivenel, body 15, 20, Rozhodnutie Súdneho dvora z 15. februára 1989 vo veci 32/88 Six Constructions Ltd proti Paul Humbert, bod 10.

185 Rozsudok Súdneho dvora z 15. januára 1987 vo veci 266/85 H. Shenavai proti K. Kreischer.

186 MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 95.

vlastného právneho poriadku (*legis fori*) určiť rozhodné právo, ktorým sa bude spravovať predmetný záväzok a následne ustanoví miesto zmluvného plnenia prostredníctvom predpisov takto zisteného rozhodného práva (tzv. *Doktrína Tessili*).¹⁸⁷

Vo vzťahu k pracovným zmluvám však Súdny dvor opäť pripustil výnimku z uvedenej doktríny. Vo veci *Mulox verzus Geels*¹⁸⁸ sa vyslovil v prospech jednotného, autonómneho výkladu miesta zmluvného plnenia vo veciach pracovných zmlúv. Poukázal na špecifický charakter pracovnej zmluvy, ktorá vytvára trvalú väzbu a začleňuje zamestnanca do organizačného rámca zamestnávateľa a je úzko spojená s miestom výkonu práce.¹⁸⁹ V dôsledku toho ani neexistujú významnejšie rozdiely medzi tým, ako právne poriadky jednotlivých zmluvných štátov definujú miesto zmluvného plnenia pri pracovných zmluvách.¹⁹⁰ Z tohto dôvodu je podľa Súdneho dvora pri určovaní miesta zmluvného plnenia vo veciach pracovných zmlúv vhodné postupovať nie na základe *legis causae*, ale podľa jednotných kritérií, stanovených Súdny dvorom v súlade s cieľmi a štruktúrou Bruselského dohovoru.¹⁹¹ S odvolaním sa na svoju predošlú judikatúru a na potrebu ochrany zamestnanca ako slabšej strany Súdny dvor definoval miesto zmluvného plnenia vo vzťahu k pracovným zmluvám ako miesto, kde zamestnanec skutočne vykonáva prácu na základe zmluvy so zamestnávateľom.¹⁹² V prípade, že zamestnanec vykonáva prácu na území viacerých zmluvných štátov, miestom plnenia záväzku charakteristického pre danú zmluvu bude miesto, kde alebo z ktorého zamestnanec primárne (hlavne) vykonáva svoje povinnosti vo vzťahu k zamestnávateľovi.¹⁹³ Nie je totiž možné, aby na základe Bruselského dohovoru bola priznávaná konkurenčná právomoc súdom všetkých

187 Podľa rozsudku Súdneho dvora zo 6. októbra 1976 vo veci 12/76 *Industrie Tessili Italiana Como proti Dunlop AG*. Porovnaj: MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 55.

188 Rozsudok Súdneho dvora z 13. júla 1993 vo veci C-125/92 *Mulox IBC Ltd proti Hendrick Geels*.

189 *Ibidem*, bod 15.

190 *Ibidem*, body 13, 14.

191 *Ibidem*, bod 16.

192 Ang.: „*place where the employee actually performs the work covered by the contract with his employer*.” Rozsudok Súdneho dvora z 13. júla 1993 vo veci C-125/92 *Mulox IBC Ltd proti Hendrick Geels*, bod 20.

193 Ang.: „*the place where or from which the employee principally discharges his obligations towards his employer*.” Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-125/92 *Mulox IBC Ltd proti H. Geels*, bod 26.

členských štátov, na území ktorých zamestnanec vykonáva niektoré súčasti svojej práce.¹⁹⁴

Na tomto mieste ešte možno dodať, že doktrína Tessili bola neskôr výrazne narušená európskym zákonodarcom, keď bola k článku 5 doplnená autonómna definícia miesta zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby vo vzťahu k zmluvám o predaji tovaru a zmluvám o poskytnutí služieb.

4.2.2 Lugánsky dohovor a revidované znenie Bruselského dohovoru z roku 1989

V polovici osemdesiatych rokov minulého storočia boli začaté práce na príprave sesterského dohovoru, ktorý by sa uplatňoval vo vzťahoch medzi zmluvnými štátmi Bruselského dohovoru a štátmi Európskeho združenia voľného obchodu (EFTA). Tento dohovor bol napokon prijatý v roku 1988¹⁹⁵ a podľa miesta podpisu sa označuje ako Lugánský.¹⁹⁶ Jeho text jednoznačne vychádza z Bruselského dohovoru. Keďže v čase rokovaní o Lugánskom dohovore už bolo na svete viacero rozhodnutí Súdneho dvora, zavádzajúcich výnimky zo všeobecného režimu pre pracovné zmluvy, negociátori túto skutočnosť zohľadnili a do textu Lugánskeho dohovoru zakomponovali osobitnú úpravu súdnej právomoci vo veciach pracovných zmlúv. Právomoc bola zverená súdom zmluvného štátu, na území ktorého sa nachádza miesto obvyklého výkonu práce zamestnanca. Pokiaľ zamestnanec nevykonáva prácu obvykle len na území jediného štátu, bude daná právomoc súdov podľa miesta, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala.

V tejto súvislosti možno konštatovať, že Lugánsky dohovor dokonca predbehol svoj predobraz, Bruselský dohovor. Osobitná úprava súdnej právomoci totiž bola do Bruselského dohovoru včlenená až v roku 1989, v súvislosti s prístupom Španielska a Portugalska. Novelizácia textu Bruselského dohovoru teda reagovala na zmeny zavedené do Lugánskeho dohovoru, ale aj na ďalší rozsudok Súdneho dvora, vydaný v medziobdobí medzi prijatím Lugánskeho dohovoru a revíziou Bruselského dohovoru. Ide o rozhodnutie

194 Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-125/92 *Mulox IBC Ltd proti H. Geels*, body 23, 21.

195 Dohovor nadobudol účinnosť v roku 1992. V roku 2007 bol prijatý revidovaný text dohovoru, označovaný aj ako *Lugano II* alebo *Nový Lugánsky dohovor*, účinný od januára 2010.

196 *Convention of 16 September 1988 on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters (The Lugano Convention)*.

vo veci *Six Constructions Ltd proti Paul Humbert*,¹⁹⁷ v ktoromsa objavila otázka určovania súdnej právomoci v prípadoch, kedy zamestnanec nemá obvyklé miesto výkonu práce situované v jednej krajine. Lugánsky dohovor takéto situácie riešil zavedením špeciálneho pravidla právomoci podľa miesta, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala. Súdny dvor vo veci *Six Constructions* vyjadril pochybnosti o zaistení náležitej ochrany zamestnancov v prípade takéhoto riešenia. Bruselský dohovor preto síce tiež zaviedol toto osobitné kritérium právomoci, avšak s tým rozdielom, že dovolať sa ho mohli len zamestnanci.¹⁹⁸ Merrett poukazuje ešte na druhú zmenu v porovnaní s Lugánskym dohovorom: zatiaľ čo Lugánsky dohovor pre prípady, kedy zamestnanec nevykonáva prácu obvykle v jednom štáte, zaviedol fikciu, že miestom zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby, je miesto, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala, Bruselský dohovor takúto fikciu nezaviedol. Stanovil len, že pokiaľ zamestnanec nevykonáva prácu obvykle v jednom štáte, zamestnávateľa (nie zamestnanca) možno žalovať tiež na súdoch podľa miesta, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala.

4.2.3 Nariadenie Brusel I

V súvislosti s prijatím Bruselského dohovoru ako medzinárodnej zmluvy sme naznačili problém problematického právneho základu, ktorý bránil prijatiu tohto textu vo forme prameňa sekundárneho komunitárneho práva. Tento problém postupne odpadol po novelizáciách zakladajúcich zmlúv. Maastrichtská zmluva z roku 1992 zaviedla popri Európskych spoločenstvách dva ďalšie piliere, spoločnú zahraničnú a bezpečnostnú politiku a spoluprácu v oblasti justície a vnútra. Tretí pilier, majúci charakter medzivládnej spolupráce, tak umožňoval súčinnosť inštitúcií Európskych spoločenstiev pri vypracúvaní textov medzinárodných dohovorov z oblasti justičnej spolupráce v civilných veciach, ktoré museli byť následne prijaté jednotlivými člen-

197 Rozsudok Súdneho dvora z 15. februára 1989 vo veci 32/88*Six Constructions Ltd proti Paul Humbert*.

198 Porovnaj: *Report on the convention on the accession of the Kingdom of Spain and the Portuguese Republic to the Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters and to the Protocol on its interpretation by the Court of Justice with the adjustments made to them by the Convention on the accession of the Kingdom of Denmark, of Ireland and of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland and the adjustments made to them by the Convention on the accession of the Hellenic Republic*, 90/C 189/06 (tzv. Správa Cruz, Real, Jenard), str. 45.

skými štátmi. Rozhodujúci posun však priniesla až Amsterdamská zmluva v roku 1997. Tá totiž presunula veľkú časť úpravy súdnej spolupráce v oblasti justície a vnútra z tretieho (medzivládneho/úniijného) piliera do piliera prvého (komunitárneho), konkrétne do novovytvorenej hlavy IV s názvom *Vízová, azylová a prisťahovalecká politika a iné politiky týkajúce sa voľného pohybu osôb*. Tým sa umožnilo prijímanie opatrení na posilnenie spolupráce členských štátov v oblasti súdnej spolupráce v občianskych veciach vo forme prameňov sekundárneho komunitárneho práva. Podľa článku 65 *Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva* (v znení Amsterdamskej zmluvy) tieto opatrenia zahŕňali najmä: zjednodušenie systému cezhraničného doručovania súdnych a mimosúdnych písomností a spolupráce pri dokazovaní, uznávaní a výkonu cudzích rozhodnutí, ďalej podpora zlučiteľnosti kolíznych úprav a úprav súdnej právomoci, ako aj odstraňovanie prekážok správneho priebehu súdneho konania, vrátane harmonizácie predpisov upravujúcich občianske súdne konanie.

Po prijatí Amsterdamskej zmluvy boli začaté práce na transformácii Bruselského dohovoru na právny nástroj sekundárneho komunitárneho práva. Tieto práce boli zavŕšené 22. decembra 2000 prijatím *Nariadenia Brusel I*.¹⁹⁹ Text nariadenia vychádzal z poslednej verzie Bruselského dohovoru, ktorú do značnej miery prevzal. Došlo však aj k viacerým zmenám. Ako sme uviedli vyššie, do dohovoru bolo jediné osobitné pravidlo týkajúce sa pracovných zmlúv zavedené v roku 1989. Toto pravidlo sa nachádzalo v oddiele 2 hlavy II tohto dohovoru o osobitnej právomoci a bolo pridané ako odchýlka pre osobitné prípady v zmluvných veciach z pravidla uvedeného v článku 5 bode 1 Bruselského dohovoru.²⁰⁰ Z nášho pohľadu je preto najvýznamnejšou zmenou nepochybne vyčlenenie právnej úpravy súdnej právomoci vo veciach pracovných zmlúv zo všeobecného režimu zmluvných vecí (článok 5 ods. 1) a zavedenie nového oddielu 5 do kapitoly II, s názvom *Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv*. Účelom tohto špeciálneho oddielu, do ktorého patria články 18 až 21, je zaistiť zamestnancovi ako slabšej zmluvnej strane náležitú ochranu v súlade s bodom 13 preambuly nariadenia.

Nariadenie Brusel I sa uplatňovalo takmer 13 rokov, od 1. marca 2002 do 9. januára 2015. Vo vzťahu k Slovenskej republike platilo od pristúpenia

199 Nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach.

200 Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, body 15 – 17.

k Európskym spoločenstvám a k Európskej únii, teda od 1. mája 2004. Po vyhodnotení uplatňovania nariadenia a po širokej verejnej diskusii bol text nariadenia upravený a nahradený novým nariadením, označovaným ako nariadenie *Brusel I bis*²⁰¹ (prípadne *Brusel I a*, v angličtine tiež ako *Recast Brussels I*), ktoré bolo prijaté 12. decembra 2012.

4.3 Nariadenie Brusel I bis

Nariadenie Brusel I bis nemožno označiť za zásadnú zmenu právnej úpravy. Štruktúra aj logika nariadenia z roku 2001 zostali zachované, boli však zavedené niektoré zmeny, prameniace jednak z judikatúry Súdneho dvora a tiež zo snahy zefektívniť aplikáciu nariadenia a ďalej zjednodušiť cezhraničný pohyb súdnych rozhodnutí. Najvýraznejšia zmena sa tak dotýka oblasti uznávania a výkonu cudzích rozhodnutí, keďže bola zrušená požiadavka na získanie vyhlásenia o vykonateľnosti (*exequatur*). Automatické uznávanie cudzích rozhodnutí, ktoré platilo už podľa originálneho znenia, sa tak rozšírilo aj o automatickú vykonateľnosť. Ďalšie úpravy riešili čiastočné rozšírenie pôsobnosti nariadenia aj na prípady, kedy odporca nemá bydlisko na území členského štátu a otázky litispendencie, predovšetkým vo vzťahu k prorogačným dohodám a tiež pokiaľ ide o vzťah k rozhodcovskému konaniu. Zmeny, ktoré sa dotkli primárne pracovnoprávných vzťahov, budeme analyzovať v ďalšom texte.

4.3.1 Pôsobnosť a štruktúra nariadenia Brusel I bis

Nariadenie Brusel I bis je právnym nástrojom medzinárodného práva procesného. Upravuje nielen pravidlá určovania medzinárodnej súdnej právomoci, ale tiež postupy uznávania a výkonu súdnych rozhodnutí, vydaných v inom štáte. Z tohto dôvodu sa označuje aj ako *double instrument*, čiže dvojitý nástroj.²⁰²

Pokiaľ ide o štruktúru, nariadenie Brusel I bis, rovnako ako je predchodca, pozostáva z ôsmich kapitol. Prvá kapitola (články 1 až 3) má názov *Rozsah pôsobnosti a vymedzenie pojmov* (pôvodne *Predmet úpravy*), druhá

201 Nariadenie Európskeho parlamentu Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (prepracované znenie).

202 PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, str. 95.

kapitola (články 4 až 35) je najrozsiahlejšia a obsahuje pravidlá určovania súdnej právomoci. Tretia kapitola (články 36 až 57) upravuje uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí, štvrtá kapitola (články 58 až 60) rieši vykonateľnosť verejných listín a súdnych zmierov, piata kapitola (články 61 až 65) nesie názov *Všeobecné ustanovenia* a venuje sa najmä problematike definície pojmu *bydlisko*, šiesta kapitola (článok 66) obsahuje prechodné ustanovenia, siedma kapitola (články 67 až 73) vymedzuje vzťah nariadenia k iným právnym nástrojom a napokon ôsma kapitola (články 74 až 81) obsahuje záverečné ustanovenia.

4.3.1.1 Časová pôsobnosť

Nariadenie Brusel I bis sa v zmysle článku 81 uplatňuje ako celok od 10. januára 2015. Články 75 a 76 sa začali uplatňovať už o rok skôr, 10. januára 2014, ide však len o technické ustanovenia, stanovujúce členským štátom povinnosť oznámiť Komisii údaje potrebné pre správne uplatňovanie nariadenia. Pokiaľ ide o určenie okamihu, rozhodujúceho pre posúdenie časovej pôsobnosti nariadenia, článok 66 ods. 1 stanovuje, že rozhodujúcim bude okamih začatia konania. Nebude teda záležať, kedy napríklad vznikla zmluva, ktorá je predmetom sporu alebo kedy došlo ku skutočnosti, ktorá je predmetom konania, napríklad k nezaplateniu mzdy. V zmysle článku 66 ods. 1 sa nariadenie uplatňuje len na konania začaté, na listiny úradne vyhotovené alebo zaregistrované ako verejné listiny a na súdne zmiery schválené alebo uzavreté od 10. januára 2015. Prechodné ustanovenie jezakotvené v článku 66 ods. 2 a stanovuje, že nariadenie Brusel I z roku 2001 sa naďalej uplatňuje na rozsudky vydané v konaniach začatých, na listiny úradne vyhotovené alebo zaregistrované ako verejné listiny a na súdne zmiery, ktoré sa schválili alebo uzavreli pred 10. januárom 2015, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti uvedeného nariadenia.

4.3.1.2 Teritoriálna pôsobnosť

Z charakteru nariadenia ako nástroja práva EÚ vyplýva, že bude platiť na území členských štátov Európskej únie. Nariadenie teda budú uplatňovať súdy členských štátov EÚ. Pokiaľ ide o postavenie Dánska, Veľkej Británie a Írska, listom zo dňa 20. decembra 2012 Dánsko oznámilo Komisii rozhodnutie implementovať do svojho právneho poriadku obsah Nariadenia Brusel I bis, čo znamená, že ustanovenia tohto nariadenia sa budú uplatňovať aj vo

vzťahoch medzi Dánskom a Európskou úniou.²⁰³ Rovnako aj Veľká Británia a Írsko sa rozhodli pre tzv. *opt in* a Nariadenie Brusel I bis sa bude uplatňovať aj v týchto krajinách.

Jednou zo základných podmienok aplikácie nariadenia je existencia cudzieho prvku. Na rozdiel napr. od Nariadenia Rím I, ktoré hovorí o strete rôznych právnych poriadkov (*conflict of laws*), v normatívnom texte nariadenia Brusel I bis výslovnú zmienku o cudzom prvku nenájdeme. Požiadavku prítomnosti cudzieho prvku však môžeme odvodiť z preambuly nariadenia Brusel I bis a predovšetkým z článku 81 *Zmluvy o fungovaní Európskej únie*, ktorý hovorí o rozvoji justičnej spolupráce v občianskych veciach, ktoré majú *cezhraničné dôsledky*.

4.3.1.3 Personálna pôsobnosť

Nariadenie Brusel I bis sa v zásade aplikuje na osoby, majúce bydlisko na území niektorého členského štátu Európskej únie (články 4 a 5). V takomto prípade hovoríme o sporoch úplne spojených s EÚ, prípadne o vnútroúniových právnych vzťahoch a z toho vyplývajúcej plnej personálnej pôsobnosti nariadenia.²⁰⁴ Pokiaľ žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu EÚ, na zistenie súdnej právomoci sa v princípe nepoužije nariadenie, ale vnútroštátne právne predpisy štátu, na súde ktorého bola podaná žaloba. Jednou zo zmien, zavedených Nariadením Brusel I bis, bolo však aj čiastočné rozšírenie použiteľnosti tohto právneho nástroja na niektoré situácie, kedy žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu EÚ. Podľa bodu 14 preambuly nariadenia Brusel I bis by sa s cieľom zaručiť ochranu spotrebiteľov a zamestnancov, ochrániť právomoc súdov členských štátov v prípadoch, keď majú výlučnú právomoc, a rešpektovať zmluvnú voľnosť účastníkov, mali určité normy právomoci ustanovené v tomto nariadení uplatňovať bez ohľadu na bydlisko žalovaného. Článok 6 preto zaviedol v uvedených prípadoch výnimky, určil, že princíp použitia vnútroštátnych pravidiel medzinárodného práva procesného na osoby, ktoré nemajú bydlisko na území členského štátu EÚ sa použije len vtedy, ak nie je inak stanovené v článku 18 ods. 1 (žaloby spotrebiteľa voči druhej strane), článku 21 ods. 2 (žaloby proti zamestnávateľovi, ktorý nemá bydlisko na území členského štátu EÚ) a v článkoch 24

²⁰³ Úradný vestník OJ L 79/4, 21. 3. 2013.

²⁰⁴ KUNDA, I., DEMELO MARINHO, C.M.G. Practical Handbook on European Private International Law. European Commission 2010, str. 58. Dostupné na: http://ec.europa.eu/justice/civil/files/practical_handbook_eu_international_law_en.pdf

(výlučná právomoc) a 25 (prorogačné dohody). Vo vzťahu k osobám nemajúcim bydlisko na území členského štátu teda hovoríme o čiastočnej personálnej pôsobnosti nariadenia.²⁰⁵

4.3.1.4 Vecná pôsobnosť

V zmysle článku 1 sa nariadenie uplatňuje v *občianskych a obchodných veciach* bez ohľadu na povahu súdu alebo tribunálu. Ide o pozitívne vymedzenie vecnej pôsobnosti nariadenia, ktoré je koncipované pomerne široko. Pokiaľ ide o negatívne vymedzenie, z pôsobnosti nariadenia sú vylúčené najmä daňové, colné a správne veci. Nariadenie Brusel I bis k tomuto výpočtu ďalej výslovne pridáva tiež zodpovednosť štátu za úkony a opomenutia pri výkone štátnej moci (*acta iure imperii*). Nariadenie sa ďalej v zmysle článku 1 ods. 2 neuplatní ani na:

- a.) osobný stav a právnu spôsobilosť fyzických osôb, majetkové práva vyplývajúce z manželského alebo obdobného zväzku;
- b.) konkurz, konania týkajúce sa vyrovnania zadlžených obchodných spoločností alebo iných právnických osôb a podobné konania;
- c.) sociálne zabezpečenie;
- d.) rozhodcovské konanie;
- e.) vyživovaciu povinnosť a
- f.) dedenia zo závetu alebo zo zákona.

Kľúčovým pojmom vecnej pôsobnosti je teda pojem *občianske a obchodné veci*. Výklad tohto pojmu bol predmetom viacerých rozhodnutí Súdneho dvora.²⁰⁶ Iste neprekvapí, že Súdny dvor sa vyslovil v prospech jednotného, autonómneho výkladu tohto pojmu. Z ustálenej judikatúry možno vyvodiť, že problém kvalifikácie veci ako občianskej a obchodnej možno vyriešiť pomocou odpovedí na dve otázky:

- (i) Ide o spor, resp. nárok uplatňovaný podľa predpisov súkromného práva?

205 "Bližšie k personálnej pôsobnosti Nariadenia Brusel I (č. 44/2001) pozri: JÚDOVÁ, E. Personálne kritériá aplikácie nariadení ES o právomoci v cezhraničných veciach. In: Bulletin slovenskej advokácie, č. 3/2010, str. 26 – 30."

206 Napr. Rozsudok Súdneho dvora zo 14. októbra 1976 v veci 29/76 LTU Lufttransportunternehmen GmbH & Co. KG proti Eurocontrol; Rozsudok Súdneho dvora zo 16. decembra 1980 v veci 814/79 Holandské kráľovstvo proti Reinhold Rüffer alebo Rozsudok Súdneho dvora z 21. apríla 1993 v veci C-172/91 Volker Sonntag proti Hans Waidmann, Elisabeth Waidmann a Stefan Waidmann.

- (ii) Koná verejnoprávny subjekt v rámci výkonu svojich úradných kompetencií?

Aby bolo spor možné kvalifikovať ako občiansku a obchodnú vec, musí v princípe odpoveď na prvú otázku byť kladná a na druhú záporná. Stanovenie jednoznačnej hranice medzi súkromným a verejným právom je však často veľmi zložitá a Súdny dvor podobné spory rieši pomerne často.²⁰⁷

4.3.2 Pravidlá určovania súdnej právomoci

Pravidlá určovania súdnej právomoci sú zaradené do druhej kapitoly nariadenia. Článok 4 odsek 1 obsahuje základné pravidlo určovania súdnej právomoci, na ktorom je nariadenie postavené. V zmysle tohto pravidla sa súdna právomoc v zásade určuje podľa bydliska žalovaného, bez ohľadu na štátne občianstvo. Na osoby, ktoré nie sú štátnymi občanmi štátu, na území ktorého majú bydlisko, sa vzťahujú normy právomoci použiteľné na štátnych občanov tohto štátu. V prípade, že žalovaný nemá bydlisko v členskom štáte Európskej únie, právomoc súdov každého členského štátu sa určí podľa právneho poriadku dotknutého členského štátu. Osoby s bydliskom na území niektorého členského štátu EÚ možno žalovať na súdoch iného členského štátu ako je štát, v ktorom majú bydlisko, len na základe princípov upravených v oddieloch 2 až 7 druhej kapitoly nariadenia Brusel I bis.

4.3.2.1 Osobitná právomoc

Osobitná právomoc je upravená v druhom oddiele druhej kapitoly nariadenia (články 7 až 9, pôvodne články 5 - 7). Žalobcovi umožňuje v určitých prípadoch žalovať osobu s bydliskom na území členského štátu aj v inom, presne stanovenom členskom štáte. V zmluvných veciach je to súd príslušný podľa miesta zmluvného plnenia (článok 7, ods. 1) a v sporoch týkajúcich sa činnosti pobočky, zastúpenia alebo inej organizačnej zložky je potom príslušným tiež súd podľa bydliska tejto pobočky (článok 7 ods. 5). V článku 7 je upravená tiež osobitná právomoc vo veciach náhrady škody z mimozmluvného vzťahu, v sporoch týkajúcich sa zaplatenia odmeny za záchranu nákladu alebo prepravného a tiež príslušnosť v prípade žaloby na zriaďovateľa, správcu alebo oprávneného z poručníckeho fondu.

²⁰⁷ Bližšie pozri napr.: BOGDAN, M. *Concise Introduction to EU Private International Law*. Second edition. Europa Law Publishing, 2012, str. 37 alebo PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, str. 93.

Článok 8 upravuje ďalšie prípady osobitnej právomoci. Odsek 1 sa týka súdnej právomoci vo veciach s viacerými žalovanými za predpokladu, že nároky sú navzájom tak súvisiace, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozsudkov vydaných v samostatných konaniach. V týchto prípadoch je okrem všeobecne príslušného súdu (článok 4 ods. 1) príslušným na rozhodovanie vo veci tiež súd podľa bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných. Tretiu osobu v konaní o záruke alebo ručení alebo v inom konaní súvisiacom s treťou osobou možno žalovať aj na súde, na ktorom sa vedie hlavné konanie, ak sa toto nezačalo výlučne s úmyslom vyňať ju z právomoci súdu, ktorý by inak mal právomoc (článok 8 ods. 2). Pri vzájomnom nároku vyplývajúcom z tej istej zmluvy alebo skutočnosti ako pôvodný nárok je možné žalobu podať tiež na súde, ktorý koná o pôvodnom nároku (článok 8 ods. 3). Napokon vo veciach súvisiacich so zmluvou, ak žalobu možno spojiť so žalobou proti tomu istému žalovanému vo veciach vecných práv k nehnuteľnosti, možno žalovať tak tiež na súde členského štátu, na území ktorého sa majetok nachádza (článok 8 ods. 4).

4.3.2.2 Výlučná právomoc

Šiesty oddiel druhej kapitoly nariadenia Brusel I bis reguluje prípady výlučnej právomoci súdov určitého členského štátu. Ide o žaloby týkajúce sa vecných práv k nehnuteľnostiam, timesharingu, platnosti zriadenia alebo zániku obchodných spoločností alebo iných právnických osôb a tiež platnosti rozhodnutí ich orgánov. Výlučná právomoc je ďalej upravená v konaniach o platnosť zápisov do verejného registra, v konaniach o výkon rozsudku a tiež v konaniach, ktorých predmetom je registrácia alebo platnosť patentov, ochranných známk, priemyselných vzorov alebo iných práv, ktoré sa musia registrovať, resp. u ktorých je potrebné žiadať o ochranu.

4.3.2.3 Zvolená právomoc

Siedmy oddiel druhej hlavy nariadenia Brusel I bis upravuje problematiku voľby právomoci. Zmluvné strany môžu dohodou založiť právomoc súdov, resp. súdu niektorého z členských štátov vo vzťahu k riešeniu sporov, ktoré vznikli, resp. môžu vzniknúť v súvislosti s ich právnym vzťahom. Takto zvolená súdna právomoc sa pritom pokladá za výlučnú, pokiaľ sa účastníci nedohodli inak. Pôvodné znenie nariadenia umožňovalo uzatvorenie proročnej dohody len za podmienky, že aspoň jeden z účastníkov zmluvy mal

bydlisko na území členského štátu EÚ. Rekodifikované znenie nariadenia už takúto požiadavku nestanovuje.

Dohoda o voľbe právomoci musí byť buď:

- a) písomná alebo písomne potvrdená, alebo
- b) vo forme, ktorá je v súlade s praxou, ktorú medzi sebou zaviedli účastníci zmluvy, alebo
- c) v medzinárodnom obchode vo forme, ktorá je v súlade so zvyklosťami, ktoré sú alebo majú byť účastníkom zmluvy známe, a ktorá je v takomto obchode dobre známa a pravidelne dodržiavaná účastníkmi, ktorí uzatvorili zmluvu typickú pre daný obchodný vzťah.

Zároveň v zmysle článku 25 ods. 2 komunikácia elektronickou cestou, ktorá poskytuje trvalý záznam o dohode, sa považuje za písomnú.

Vo vzťahu k individuálnym pracovným zmluvám ďalej existuje osobitná úprava voľby súdnej právomoci, obsiahnutá v článku 23. V zmysle tohto ustanovenia dohoda o voľbe právomoci môže byť uzatvorená v zásade len po vzniku sporu. Pred vznikom samotného sporu je uzatvorenie dohody o voľbe právomoci prípustné len za predpokladu, že rozšíri právo zamestnanca žalovať zamestnávateľa aj na iných súdoch nad rámec úpravy v nariadení Brusel I bis. Určovanie súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa v zmysle článku 20 ods. 1 spravuje výlučne podľa piateho oddielu nariadenia.

4.3.2.4 Špeciálne pravidlá právomoci vo vzťahu k *weaker party contracts*

Tretí oddiel druhej kapitoly upravuje právomoc vo veciach poistenia, štvrtý oddiel právomoc vo veciach spotrebiteľských zmlúv. Piaty oddiel (články 20 až 23, pôvodne články 18 – 21) druhej kapitoly nariadenia Brusel I bis stanovuje pravidlá určovania právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv.

Vyčlenenie práve individuálnych pracovných zmlúv, poistných zmlúv a spotrebiteľských zmlúv do osobitných ustanovení dáva tušiť zmysel tohto postupu európskeho zákonodarcu. Vo všetkých menovaných prípadoch totiž ide o tzv. *weaker party contracts*, t.j. zmluvné vzťahy typické tým, že princíp rovnosti zmluvných strán, tvoriaci základný stavebný kameň záväzkových vzťahov, je výrazne narušený faktickou ekonomickou a mocenskou pozíciou zmluvných strán, kedy jedna z nich sa nachádza v neekvivalentnom postave-

ní oproti druhej. Európsky zákonodarca má ambíciu túto faktickú asymetriu kompenzovať v legislatívnej rovine. Podľa bodu 18 (pôvodne bod 13) preambuly nariadenia Brusel I bis by slabšia strana zmluvného vzťahu mala byť chránená normami právomoci, ktoré lepšie chránia jej záujmy než všeobecné normy právomoci. Zmyslom stanovenia špeciálnych pravidiel určovania právomoci v uvedených oblastiach je teda zaistenie ochrany slabšej zmluvnej strany. Túto skutočnosť je potrebné mať na pamäti pri výklade ustanovení nariadenia Brusel I bis.

4.3.3 Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv

Piaty oddiel (články články 20 až 23, pôvodne články 18 – 21) druhej kapitoly nariadenia Brusel I bis stanovuje pravidlá určovania právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv. V zmysle článku 20 ods. 1 sa právomoc **vo veciach individuálnych pracovných zmlúv** určí výlučne podľa tohto (piateho) oddielu (druhej kapitoly),²⁰⁸ bez vplyvu na článok 6 (pôvodne článok 4)²⁰⁹ a článok 7 bod 5 (pôvodne článok 5 bod 5).²¹⁰ Revidované znenie nariadenia k tomuto výpočtu pridalo ešte odkaz na článok 8 ods. 1,²¹¹ avšak len v prípade konania iniciovaného zamestnancom proti zamestnávateľovi. Ide o veľmi dôležité ustanovenie, ktoré už bolo predmetom rozhodovania Súdneho dvora EÚ.

Pre posúdenie rozsahu vecnej pôsobnosti piateho oddielu druhej kapitoly nariadenia je kardinálnou otázkou definície pojmu *individuálna pracovná*

208 Ustanovenia tohto oddielu však nemajú vplyv na právo uplatniť vzájomný nárok na súde, na ktorom sa koná podľa tohto oddielu o pôvodnom nároku.

209 V zmysle článku 6 *pokiaľ žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu, právomoc súdov každého členského štátu sa určí podľa právneho poriadku tohto členského štátu, ak nie je inak stanovené v článku 18 ods. 1 (žaloby spotrebiteľa proti druhému účastníkovi zmluvy), článku 21 ods. 2 (žaloby zamestnanca proti zamestnávateľovi, ktorý nemá bydlisko na území členského štátu EÚ) a v článkoch 24 (výlučná právomoc) a 25 (voľba právomoci).*

210 Článok 7 ods. 5 stanovuje, že *v sporoch týkajúcich sa činnosti organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky možno osobu s bydliskom na území členského štátu žalovať (okrem súdov podľa miesta jej bydliska) tiež na súdoch podľa bydliska organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky.*

211 Článok 8 ods. 1 stanovuje, že: *ak ide o jedného z viacerých žalovaných, osobu s bydliskom na území členského štátu možno tiež žalovať na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných za predpokladu, že nároky sú navzájom tak súvisiace, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozsudkov vydaných v samostatných konaniach.*

zmluva. V zmysle ustálenej judikatúry Súdneho dvora je potrebné tento pojem interpretovať jednotne, nezávisle od vnútroštátnych definícií v jednotlivých členských štátoch.²¹² Základným identifikačným znakom individuálnej pracovnej zmluvy potom bude skutočnosť, že po určitý čas osoba vykonáva prácu v prospech a pod vedením inej osoby, za čo dostáva odmenu.²¹³

Na tomto mieste je nutné poukázať na istú terminologickú diskrepanciu medzi slovenským a anglickým znením nariadenia. Nadpis piateho oddielu nariadenia v angličtine znie „*Jurisdiction over individual contracts of employment*“, slovenský preklad je potom „*Právomoc vo veciach individuálnych pracovných zmlúv*“. Následne v článku 20 nájdeme formuláciu „*in matters relating to individual contracts of employment*“, zatiaľ čo slovenské znenie je: „*vo veciach individuálnych pracovných zmlúv*“. Je zrejmé, že anglické znenie rozlišuje medzi právomocou „*over*“ a „*in matters relating to*“, zatiaľ čo slovenský preklad používa stále rovnaký termín „*vo veciach individuálnych pracovných zmlúv*“. Problém je v tom, že pri pohľade na anglické znenie ihneď vyvstáva otázka, či pojem „*matters relating to individual contracts of employment*“, čo možno preložiť ako *veci týkajúce sa* alebo ešte vhodnejšie skôr ako *veci súvisiace s pracovnou zmluvou*, je širší ako holý / jednoduchý pojem „*individual contracts of employment*“, čiže pracovné zmluvy. Merrett dospieva k názoru, že pod pojem „*matters relating to individual contracts of employment*“ možno zahrnúť:²¹⁴

- (i) nároky týkajúce sa zaplatenia mzdy alebo výkonu konkrétneho práva/povinnosti, vyplývajúceho z pracovnej zmluvy, vrátane tzv. *restrictive covenants*, čiže obmedzujúcich doložiek (napr. konkurenčná doložka),
- (ii) nároky na náhradu škody, ktorá vznikla v súvislosti s pracovnou zmluvou, vrátane nárokov podľa predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,²¹⁵

212 Rozsudok Súdneho dvora z 19. marca 1964 vo veci 75/63 M.K.H. Unger (vydatá Hoekstra) proti Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten te Utrecht, ďalej tiež napríklad: Rozsudok Súdneho dvora z 23. marca 1982 vo veci 53/81 D.M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie, bod 11.

213 Rozsudok Súdneho dvora z 3. júla 1986 vo veci 66/85 Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg.

214 MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 102 – 110.

215 S odvolaním na: *Report on the Application of Regulation Brussels I in the Member States* (tzv. Heidelberg report), 2007.

Dostupné na: http://ec.europa.eu/civiljustice/news/docs/study_application_brussels_1_en.pdf

- (iii) nároky vyplývajúce z antidiskriminačnej legislatívy,
- (iv) nároky vyplývajúce z dohôd a doložíek, ktoré súvisia s pracovnou zmluvou (napr. dohody o sociálnych benefitoch).

Na druhej strane pod rozsah piateho oddielu nariadenia podľa Merrett nebude možné zahrnúť nároky súvisiace s činnosťou odborovej organizácie, keďže tento oddiel sa týka výlučne individuálnych pracovných zmlúv, nie zmlúv kolektívnych. Rovnako budú z pôsobnosti piateho oddielu vylúčené nároky vyplývajúce z predzmluvných vzťahov.²¹⁶

4.3.3.1 Vzťah osobitnej právomoci a špeciálnej právomoci podľa oddielu 5 kapitoly II

Otázku vzájomného vzťahu osobitnej právomoci, upravenej v 2. oddiele kapitoly II nariadenia a pravidiel špeciálnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, zakotvených v 5. oddiele kapitoly II, Súdny dvor EÚ riešil v prípade *Glaxosmithkline*.²¹⁷

Súdny dvor vo svojom rozhodnutí v tejto veci potvrdil, že z článku 20 ods. 1 (pôvodne článok 18 ods. 1), ako aj z doslovného výkladu oddielu 5, potvrdeného prípravnými prácami na nariadení, vyplýva, že súd príslušný na rozhodnutie o spore týkajúcom sa individuálnej pracovnej zmluvy sa určí podľa pravidiel o právomoci uvedených v 5. oddiele, ktoré z dôvodu ich osobitnej a vyčerpávajúcej povahy môžu byť zmenené alebo doplnené inými pravidlami o právomoci uvedenými v tomto nariadení len v prípade, že piaty oddiel výslovne upravuje takýto odkaz.

Skutkový stav: Pán Jean-Pierre Rouard bol zamestnaný spoločnosťou sídliacou vo Francúzsku, pričom prácu vykonával prevažne v rôznych krajinách afrického kontinentu. Neskôr uzatvoril novú pracovnú zmluvu so spoločnosťou so sídlom vo Veľkej Británii, ktorá však bola súčasťou tej istej nadnárodnej skupiny, ako jeho pôvodný zamestnávateľ. Nový zamestnávateľ sa zaviazal zachovať niektoré práva, ktoré pánu Rouardovi vyplývali z pracovnej zmluvy s francúzskym zamestnávateľom, najmä počet odpracovaných rokov a nárok na odstupné.²¹⁸

²¹⁶ MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 102 a 108.

²¹⁷ Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci *Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard*.

²¹⁸ *Ibidem*, bod 8.

Po tom, ako pán Rouard dostal výpoveď, podal na francúzskom súde žalobu, smerujúcu voči obom bývalým zamestnávateľom, žiadajúc súd, aby ich zaviazal k povinnosti spoločne a nerozdielne nahradiť škodu z dôvodu nezákonnej výpovede. Právomoc francúzskeho súdu rozhodovať v konaní, ktorého účastníkom je aj spoločnosť sídliaca vo Veľkej Británii, žalobca zakladal na ustanovení článku 6 bodu 1 nariadenia Brusel I.

V zmysle tohto ustanovenia v prípade, ak žaloba smeruje voči viacerým žalovaným, pričom nároky sú navzájom tak súvisiace, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, možno založiť právomoc súdu podľa bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných.

Odporcovia pochopiteľne namietali založenie právomoci francúzskeho súdu. Námietke bolo v prvej inštancii vyhovené, odvolací súd však toto rozhodnutie zrušil. Po podaní dovolania napokon *Cour de cassation* predložil Súdnemu dvoru EÚ predbežnú otázku, ktorou sa v podstate pýtal, či pravidlo osobitnej právomoci, zakotvené v článku 6 ods. 1 nariadenia Brusel I (článok 8 ods. 1 nariadenia Brusel I bis) možno použiť aj na prípady, týkajúce sa individuálnych pracovnoprávných vzťahov.

Súdny dvor vo svojom rozhodnutí na úvod poukazuje na bod 13 preambuly nariadenia Brusel I (bod 18 nariadenia Brusel I bis), v zmysle ktorého účelom osobitnej úpravy súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, zakotvenej v 5. oddiele nariadenia, je poskytnutie zvýšenej ochrany zamestnancovi ako slabšej zmluvnej strane.

Odporcovia zo skupiny Glaxosmithkline, ako aj vlády viacerých členských štátov a Európska komisia s odvolaním na znenie článku 18 ods. 1 (článok 20 ods. 1 nariadenia Brusel I bis) argumentovali, že úprava obsiahnutá v 5. oddiele nariadenia je nielen špeciálnej povahy, ale vo vzťahu k veciam týkajúcim sa individuálnych pracovných zmlúv je táto úprava tiež vyčerpávajúca.

Podľa článku 18 ods. 1 nariadenia Brusel I (originálne znenie z roku 2001) „*Vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto (piateho) oddielu (druhej kapitoly) bez vplyvu na článok 4 a článok 5 bod 5.*” Článok 4 rieši otázku súdnej právomoci vo vzťahu k osobám, ktoré nemajú bydlisko na území členských štátov EÚ.²¹⁹ V zmysle článku 5 ods. 5 vo veciach sporov týkajúcich sa činnosti pobočky, zastúpenia alebo inej

219 V zmysle článku 4 pokiaľ žalovaný nemá bydlisko na území členského štátu, právomoc súdov každého členského štátu sa určí podľa právneho poriadku tohto členského štátu, ak nestanovia niečo iné články 22 a 23 (tieto články upravujú výlučnú právomoc).

organizačnej zložky možno podať žalobu aj na súde podľa bydliska pobočky, zastúpenia alebo organizačnej zložky.

Súdny dvor EÚ potvrdil, že z článku 18 ods. 1, ako aj z doslovného výkladu uvedeného oddielu 5 vyplýva, že súd príslušný na rozhodnutie o spore týkajúcom sa individuálnej pracovnej zmluvy sa určí podľa pravidiel o právomoci uvedených v 5. oddiele, ktoré z dôvodu ich osobitnej a vyčerpávajúcej povahy môžu byť zmenené alebo doplnené inými pravidlami o právomoci uvedenými v tomto nariadení len v prípade, že tento oddiel výslovne upravuje taký odkaz.²²⁰

Keďže oddiel 5 nariadenia Brusel I v pôvodnom znení odkazoval len na článok 4 a článok 5 ods. 5 a neobsahoval žiaden odkaz na ustanovenie článku 6 bod 1, pričom zároveň neupravoval ani žiadne osobitné pravidlo právomoci týkajúce sa plurality žalovaných, na vec týkajúcu sa individuálnej pracovnej zmluvy článok 6 bod 1 nebolo možné aplikovať.

Súdny dvor vo svojom rozhodnutí argumentoval aj prípravnými prácami, keďže v návrhu nariadenia Brusel I²²¹ sa uvádza, že právomoc založená podľa 5. oddielu nahrádza pravidlá právomoci upravené v oddiele 1 (všeobecná právomoc), ako aj v oddiele 2 (osobitná právomoc).²²²

Vlády Nemecka, Talianska a Francúzska v konaní pred Súdny dvorom argumentovali v prospech *teleologického výkladu* nariadenia, ktorý by podľa ich názoru umožnil použitie článku 6 bod 1 aj na veci týkajúce sa individuálnych pracovných zmlúv. Samotné ustanovenie článku 6 bod 1 totiž vysvetľuje, že jeho účelom je predísť možnosti nezlučiteľných rozsudkov vydaných v samostatných konaniach. Hoci Súdny dvor pripustil, že použitie tohto ustanovenia by zodpovedalo všeobecnému záujmu riadneho výkonu spravodlivosti, ktorý zahŕňa potrebu dodržiavania zásady hospodárnosti konania,²²³ na druhej strane však poukázal na ustálenú judikatúru,²²⁴ z ktorej jasne vyplýva, že pravidlá osobitnej právomoci je potrebné vykladať doslov-

220 Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, bod 19.

221 Návrh nariadenia Rady (ES) o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Ú. v. ES C 376 E, 1999, s. 1). Citované podľa: Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, bod 24.

222 Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, bod 24.

223 *Ibidem*, bod 27.

224 Reisch Montage, C-103/05, Zb. s. I-6827, bod 23, a z 11. októbra 2007, Freeport, C-98/06, Zb. s. I-8319, bod 35

ne, pričom nemožno pripustiť výklad idúci nad rámec prípadov výslovne uvedených v nariadení.²²⁵

Súdny dvor rovnako odmietol argument francúzskej a nemeckej vlády, že predmetného ustanovenia by sa mohol dovolávať len zamestnanec. Pripustenie tohto výkladu by totiž podľa súdu znamenalo, že zamestnanec by sa mohol dovolávať uplatnenia ktoréhokoľvek pravidla právomoci obsiahnutého v nariadení, ktoré by mohlo byť v prospech jeho záujmov. To by podľa Súdneho dvora išlo nad rámec vyváženosti záujmov, ktoré stanovil európsky zákonodarca a bolo by to tiež v rozpore so zásadou právnej istoty a predvídateľnosti práva.²²⁶

Na druhej strane, ak by možnosť dovolať sa aplikácie článku 6 bod 1 bola prípustná aj zamestnávateľom, bolo by to v priamom rozpore s oddielom 5, podľa ktorého zamestnávateľ môže žalovať zamestnanca len na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnanec bydlisko (článok 20 ods. 1 nariadenia Brusel I).

V rozhodnutí vo veci Glaxosmithkline teda Súdny dvor jednoznačne vylúčil možnosť aplikácie ustanovenia článku 6 bod 1, zakotveného v druhom oddiele nariadenia Brusel I, na prípady týkajúce sa individuálnych pracovných zmlúv, ktoré sa v otázkach určovania súdnej právomoci budú spravovať výlučne pravidlami stanovenými v oddiele 5 nariadenia Brusel I.

Prípád Glaxosmithkline poukázal na závažný nedostatok v právnej úprave, spôsobilý ohroziť jeden z cieľov nariadenia, vyjadrený v článku 18 preambuly – ochranu slabšej strany. Došlo totiž k situácii, že európsky zákonodarca v snahe poskytnúť zamestnancovi ako slabšej strane nadštandardnú ochranu dosiahol presne opačný efekt a zamestnanca poškodil. Bolo preto nevyhnutné, ako rekodifikované znenie nariadenia na tento problém reagovalo. Pôvodné znenie nariadenia pri výpočte výnimiek z výlučnej aplikácie oddielu 5 na prípady týkajúce sa individuálnych pracovných zmlúv odkazovalo len na článok 4 (terajší článok 6), riešiaci situácie, kedy žalovaný má bydlisko na území členského štátu EÚ a na článok 5 bod 5 (terajší článok 7 bod 5), upravujúci spory týkajúce sa organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo pobočky. Nové znenie nariadenia v článku 20 ods. 1 (pôvodne článok 18 ods. 1) už obsahuje výslovný odkaz aj na článok 8 ods. 1 (v pôvodnom znení nariadenia článok 6 ods. 1), týkajúci sa prípadov plurality žalovaných.

225 Rozhodnutie C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline a Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, bod 28.

226 *Ibidem*, bod 32 a 33.

Možnosť dovoliť sa tohto ustanovenia je však vyhradená len zamestnancom ako slabšej zmluvnej strane.²²⁷

4.3.3.2 Súdna právomoc v prípadoch žalôb proti zamestnávateľovi

Podľa článku 21 Nariadenia Brusel I bis môže zamestnanec žalovať zamestnávateľa predovšetkým na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ bydlisko. Ide o základné pravidlo, na ktorom je postavené nielen nariadenie Brusel I bis, ale aj väčšina vnútroštátnych predpisov. Súdna právomoc by sa teda mala v zásade zakladať podľa bydliska žalovaného.

V zmysle článku 20 ods. 2 sa zamestnávateľ považuje za zamestnávateľa s bydliskom v členskom štáte aj v prípade, že nemá v niektorom členskom štáte bydlisko, ale má na území členského štátu pobočku, zastúpenie alebo inú organizačnú zložku, pokiaľ ide o spor vyplývajúci z činnosti tejto pobočky, zastúpenia alebo inej organizačnej zložky.

Popri základnom pravidle však piaty oddiel poskytuje zamestnancovi aj ďalšie, nadštandardné možnosti na založenie súdnej právomoci. Žalobu proti zamestnávateľovi tak môže zamestnanec podať na súde príslušnom podľa:

- a.) Bydliska zamestnávateľa (článok 21 ods. 1 písm. a);
- b.) Bydliska organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky zamestnávateľa, ktorý má bydlisko na území členského štátu EÚ, ak ide o spor, týkajúci sa činnosti tejto organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky (článok 7 bod 5 v spojení s článkom 20 ods. 1);
- c.) Bydliska organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky zamestnávateľa na území členského štátu EÚ, pokiaľ samotný zamestnávateľ nemá bydlisko na území členského štátu a ak súčasne ide o spor, vyplývajúci z činnosti tejto organizačnej zložky, obchodného zastúpenia alebo inej pobočky (článok 20 ods. 2);
- d.) Miesta v členskom štáte, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu alebo kde naposledy vykonával svoju prácu (článok 21 ods. 1 písm. b, bod i) a to aj v prípade, že zamestnávateľ nemá bydlisko v členskom štáte EÚ (článok 6 v spojení s článkom 21 ods. 2);

²²⁷ Článok 20 ods. 1 Nariadenia Brusel I bis: „Vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa právomoc určí podľa tohto oddielu bez toho, aby bol dotknutý článok 6, článok 7 bod 5, a v prípade konania začatého proti zamestnávateľovi článok 8 ods. 1.“

- e.) Miesta v členskom štáte, *odkiaľ* zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu (článok 21 ods. 1 písm. b, bod i), táto možnosť bola doplnená rekodifikáciou nariadenia v roku 2012 a rovnako je aplikovateľná aj za predpokladu, že zamestnávateľ nemá bydlisko v členskom štáte EÚ (článok 6 v spojení s článkom 21 ods. 2);
- f.) Miesta v členskom štáte, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala (článok 21 ods. 1 písm. b, bod ii), pokiaľ zamestnanec prácu nevykonáva alebo obvyčajne nevykonával v jednej krajine, opäť platí, že toto pravidlo právomoci možno použiť aj v prípade, že zamestnávateľ nemá bydlisko v členskom štáte EÚ (článok 6 v spojení s článkom 21 ods. 2);
- g.) Bydliska ktoréhokoľvek zo žalovaných za predpokladu, že ide o spor s viacerými odporcami, pričom nároky sú navzájom tak súvisiace, že je vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne, a tak predísť možnosti nezlučiteľných rozsudkov vydaných v samostatných konaniach (článok 8 ods. 1 v spojení s článkom 20 ods. 1).

Miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu

Popri bydlisku zamestnávateľa (odporcu) je kľúčovým kritériom, umožňujúcim založiť jurisdikciu súdu vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, miesto obvyklého výkonu práce zamestnanca. Ako uvidíme v nasledujúcej kapitole, toto kritérium neslúži len na určenie súdnej právomoci, ale používa sa aj ako základný hraničný určovateľ na účely identifikácie rozhodného (hmotného) práva podľa Rímskeho dohovoru a Nariadenia Rím I.²²⁸ Bez preháňania preto *miesto obvyklého výkonu práce* môžeme označiť za jeden z kľúčových pojmov medzinárodného práva súkromného vo vzťahu k pracovnému právu. Ako však správne poukazuje Merrett, výklad tohto pojmu na rôzne účely nemusí vždy vyžadovať rovnaký prístup: pri určovaní rozhodného hmotného práva je nevyhnutné dospieť k jednoznačnému výsledku, kým pri súdnej právomoci prichádzajú do úvahy viaceré alternatívy.²²⁹

Interpretácii pojmu miesto obvyklého výkonu práce venuje pozornosť viacero rozhodnutí Súdneho dvora. Prirodzene ide o pojem, vyžadujúci autonómny a jednotný výklad vo všetkých členských štátoch, nezávislý od

228 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I).

229 MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 112.

vnútroštátnych právnych konceptov a definícií. Medzi najnovšie rozhodnutia v tomto kontexte patrí rozsudok vo veci **Koelzsch**.²³⁰ V tomto prípade sa Súdny dvor zaoberal otázkou výkladu pravidla právomoci „*miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu*“ v súvislosti so zamestnancami pracujúcimi v doprave. Títo zamestnanci totiž nemajú stále obvyklé miesto výkonu práce a v praxi preto vznikali problémy s určovaním súdnej právomoci.

Súdny dvor pri rozhodovaní vychádzal zo svojej predošlej judikatúry, ktorá sa týkala interpretácie totožného pojmu, obsiahnutého v článku 5 bodu 1 Bruselského dohovoru. Na túto judikatúru sa v konaní vo veci Koelzsch odvolávala aj Európska komisia spolu s viacerými členskými štátmi, argumentujúc, že systematický výklad kritéria miesta, kde zamestnanec „*obvykle vykonáva svoju prácu*“, vedie k tomu, aby sa umožnilo uplatňovanie tohto pravidla rovnako aj za predpokladu, že práca sa vykonáva vo viacerých členských štátoch.²³¹ Súdny dvor vo svojich predošlých rozhodnutiach pod pojem obvyklého miesta výkonu práce subsumoval:

- (i) miesto, z ktorého zamestnanec v prevažnej miere (principally) plní svoje povinnosti voči zamestnávateľovi,²³²
- (ii) miesto, v ktorom je skutočné stredisko jeho pracovných činností,²³³
- (iii) miesto, kde zamestnanec vykonáva väčšinu svojej práce, resp. kde prácu vykonáva najdlhší čas,²³⁴ pokiaľ zamestnanec nemá základňu (*base*) a pokiaľ nemožno použiť iné kritériá.

Rozsudkom vo veci Koelzsch Súdny dvor opäť potvrdil, že za predpokladu, že zamestnanec vykonáva svoje činnosti vo viac ako jednom zmluvnom štáte, je štátom, v ktorom zamestnanec pri plnení zmluvy obvykle vykonáva svoju prácu štát, v ktorom alebo z ktorého vzhľadom na všetky okolnosti, ktoré sú príznačné pre túto činnosť, plní zamestnanec podstatnú časť svojich povinností vo vzťahu k zamestnávateľovi.²³⁵

Veľkú časť problémov, vznikajúcich pri identifikovaní kompetentného súdu pri sporoch týkajúcich sa zamestnancov pracujúcich v doprave, vyriešila rekodifikácia Nariadenia Brusel I, ktorá sa dotkla aj definície pojmu miesta obvyklého výkonu práce. Na tomto mieste je vhodné pripomenúť, že toto

230 Rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci Koelzsch č. C-29/10 z 15. marca 2011.

231 *Ibidem*, bod 39.

232 Rozsudok z 13. júla 1993 Mulox IBC, C-125/92, Zb. s. I-4075, body 21 až 23.

233 Rozsudok z 9. januára 1997, Rutten, C-383/95, Zb. s. I-57, bod 23.

234 Rozsudok z 27. februára 2002, Weber, C-37/00, Zb. s. I-2013, bod 42.

235 Rozsudok z 15. marca 2011, Koelzsch, C-29/10, bod 50.

pravidlo bolo obsiahnuté už v Bruselskom dohovore, ale aj v Rímskom dohovore vo forme hraničného určovateľa, determinujúceho rozhodné právo pre individuálne pracovné zmluvy. Vo svetle judikatúry Súdneho dvora EÚ bol už v texte nariadenia Rím I, prijatého v roku 2008, tento hraničný určovateľ modifikovaný tak, že zahŕňa aj miesto, z ktorého zamestnanec vykonáva prácu. Revidovaný text nariadenia Brusel I konečne reflektuje ustálenú judikatúru Súdneho dvora a upravenú definíciu obvyklého miesta výkonu práce prináša aj do procesnoprávnej roviny vo forme pravidla určovania súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv.

Miesto, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala

Popri *mieste obvyklého výkonu práce* je druhým špecifickým pravidlom určovania súdnej právomoci vo veciach súvisiacich s pracovnými zmluvami *miesto, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala*. V zmysle článku 21 ods. 1 písm. b) bod ii) je však možné použiť toto pravidlo založenia súdnej právomoci len v prípade, ak zamestnanec prácu nevykonáva alebo nevykonával obvykle v jednej krajine. Samotná skutočnosť, že zamestnanec vykonáva prácu vo viacerých štátoch, automaticky neznamená, že je možné použiť toto pravidlo právomoci. Súdny dvor totiž vyvinul široký výklad pojmu *miesto obvyklého výkonu práce*, ktorý bol potvrdený aj európskym zákonodarcom doplnením kritéria miesta, odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu. Snahou Súdneho dvora je teda subsumovať čo najviac prípadov pod pojem *miesto obvyklého výkonu práce*.²³⁶ Na určenie, či v danom prípade existuje miesto obvyklého výkonu práce, bude potrebné zodpovedať otázku, či zamestnanec má *základňu (base)*, ktorá bude definovaná ako miesto, z ktorého zamestnanec v prevažnej miere plní svoje povinnosti voči zamestnávateľovi alebo miesto, v ktorom je skutočné stredisko jeho pracovných činností (pozri vyššie). Ak takéto miesto nemožno nájsť v jednom členskom štáte, ale prichádza do úvahy viacero členských krajín, rozhodujúce bude časové hľadisko, t.j. kde pracoval zamestnanec najdlhšie. Pritom je potrebné vyvarovať sa čisto mechanického, resp. matematického posudzovania, ale je potrebné zohľadniť všetky okolnosti prípadu, najmä druh a objem práce, vykonávaný v jednotlivých lokalitách.²³⁷

236 MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011, str. 123.

237 *Ibidem*, str. 116 – 117, s odvolaním na stanovisko generálneho advokáta Jacobsa vo veci C-37/00 Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd.

Až v prípade, že nemožno identifikovať *miesto obvyklého výkonu práce* v žiadnom členskom štáte, pretože zamestnanec jednoducho nepracuje pravidelne v jednom štáte, prichádza do úvahy aplikácia kritéria *miesta, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala*. V súvislosti s týmto pravidlom právomoci vyvstáva jednak otázka, čo znamená „*najať*“ zamestnanca a tiež otázka definície pojmu „*prevádzkareň*“. Opäť je na mieste vysloviť pochybnosti o vhodnosti zvoleného prekladu. V anglickom jazykovom prostredí sa slovné spojenie *najať* (hire) zamestnanca používa bežne, hoci skôr v neformálnom kontexte. Napriek tomu Európsky zákonodarca v nariadení použil formálnejší termín *to engage*, ktorý sa dá preložiť omnoho vhodnejšie ako „*zamestnať*“, obzvlášť s prihliadnutím na skutočnosť, že v slovenskej jazykovej praxi je spojenie *najať zamestnanca* veľmi zriedkavé.²³⁸ *Miesto, kde sa nachádza prevádzkareň, ktorá zamestnanca najala*, je teda potrebné chápať ako miesto lokalizácie prevádzkarne, prostredníctvom ktorej bol zamestnanec zamestnaný, resp. prostredníctvom ktorej bola uzatvorená individuálna pracovná zmluva.

Pokiaľ ide o definíciu pojmu *prevádzkareň*, je potrebné ho odlišiť od pojmov *organizačná zložka*, *obchodné zastúpenie* alebo *iná pobočka zamestnávateľa*, s ktorými nariadenie operuje v iných ustanoveniach (článok 7 ods. 5 a článok 20 ods. 2). Jenard a Möller argumentujú v prospech širokého výkladu tohto pojmu s tým, že má zahŕňať aj subjekty bez právnej subjektivity.²³⁹

4.3.3.3 Súdna právomoc v prípade žalôb proti zamestnancovi

Na základe článku 22 ods. 1 môže zamestnávateľ žalovať zamestnanca výlučne na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnanec svoje bydlisko. Jedinou výnimkou z tohto pravidla je možnosť zamestnávateľa uplatniť vzájomný nároku na súde, na ktorom sa koná podľa piateho oddielu o pôvodnom nároku (článok 22 ods. 2). Účelom tejto úpravy je ochrana zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Európsky zákonodarca mal v úmysle zaistiť, aby zamestnanec mohol byť žalovaný len na súdoch členského štátu, ku ktorému má najbližšie a uľahčiť mu tak prípadnú účasť na konaní a obhajobu. Krajinou, ku ktorej má zamestnanec najbližšie, sa logicky javí byť krajina, v ktorej

238 OHEROVÁ, J. a kol. *Anglicko/Český právnický slovník*. 4. aktualizované a doplnené vydání. Praha : Linde 2010, str. 196.

239 Report on the Lugano Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters done at Lugano on 16 September 1988 (*Jenard – Möller Report*), str. 73.

má zamestnanec bydlisko. Obzvlášť v prípade, ak zamestnanec už u bývalého zamestnávateľa nepracuje. Dôsledkom tohto prístupu je však fakt, že môže dôjsť k situácii, kedy fórum (miesto, resp. krajina, kde sa nachádza súd) bude fyzicky a vecne značne vzdialené od samotného predmetu sporu a absencia tohto prepojenia môže ísť na úkor kvality a rýchlosti súdneho konania.

4.3.3.4 Voľba právomoci

Všeobecná úprava dohôd o voľbe súdnej právomoci je obsiahnutá v siedmom oddiele druhej hlavy nariadenia Brusel I bis (články 25 a 26). Ako sme už uviedli vyššie, revidované znenie nariadenia upustilo od podmienky, aby prorogácia bola prípustná len ak aspoň jedna zo zmluvných strán má bydlisko na území členského štátu EÚ. Z hľadiska formálnych náležitostí článok 25 ods. 1 nariadenia vyžaduje, aby dohoda o voľbe právomoci bola uzatvorená v zásade:

- a.) v písomnej forme, prípadne aspoň písomne potvrdená, alebo
- b.) vo forme, ktorá je v súlade s praxou, ktorú medzi sebou zaviedli účastníci zmluvy.

Piaty oddiel nariadenia následne obsahuje osobitnú úpravu voľby súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv. Podľa článku 23 nariadenia môže byť dohoda o voľbe právomoci uzatvorená v princípe len po vzniku sporu. Pred vznikom sporu je uzatvorenie prorogačnej dohody prípustné len za predpokladu, že rozšíri právo zamestnanca žalovať zamestnávateľa aj na iných súdoch nad rámec úpravy v nariadení Brusel I bis. Ako už bolo uvedené, určovanie súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv sa v zmysle článku 20 ods. 1 spravuje výlučne piatym oddielom nariadenia.

Problematickou doložky o voľbe súdnej právomoci vo veciach týkajúcich sa individuálnych pracovných zmlúv sa Súdny dvor zaoberal v rozhodnutí vo veci *Mahamdia*.²⁴⁰ Konkrétne riešil otázku, či dohoda o právomoci, uzavretá pred vznikom sporu, môže založiť právomoc súdu mimo rozsahu pôsobnosti nariadenia, ak by na základe tejto dohody zanikla právomoc založená podľa článkov 18 a 19 nariadenia Brusel I (články 20 a 21 revidovaného znenia).

240 Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 19. júla 2012 vo veci Ahmed Mahamdia, č. C-154/11.

Skutkový stav: Pán Ahmed Mahamdia uzatvoril v roku 2002 pracovnú zmluvu s Ministerstvom zahraničných vecí Alžírsku na pozíciu vodiča veľvyslanectva v Berlíne. K jeho pracovnej náplni patrila preprava hostí a spolupracovníkov veľvyslanectva a ako zastupujúci vodič prepravoval tiež veľvyslanca. Ďalej zabezpečoval prepravu úradnej korešpondencie veľvyslanectva na nemecké úrady a poštu, pričom ale diplomatickú poštu preberal alebo odovzdával iný pracovník veľvyslanectva, ktorého pán Mahamdia prepravoval. Súčasťou pracovnej zmluvy pána Mahamdiju bola aj dohoda o právomoci nasledovného znenia: „*VI. Riešenie sporov: Prípadné názorové rozdiely a spory vyplývajúce z uvedenej zmluvy spadajú jedine do právomoci alžírskych súdov.*“²⁴¹

Priebeh sporu: Spor sa začal žalobou pána Mahamdiju z 9.8. 2007 na Arbeitsgericht Berlin proti Alžírsku o vyplatenie mzdy za prácu nadčas za roky 2005-2007. Následne listom z 29.8. 2007 chargé d'affaires veľvyslanectva ukončil k 30.8. 2007 pracovný pomer pána Mahamdiju výpoveďou. Pán Mahamdia reagoval zmenou návrhu, ktorý po novom žaloval nezákonnú výpoveď a náhradu mzdy za obdobie výpovednej doby. Odporca vzápätí vzniesol námietku nedostatku právomoci, odvolávajúc sa na súdnu imunitu štátov, ako aj na doložku o právomoci, ktorá bola súčasťou pracovnej zmluvy pána Mahamdiju. Arbeitsgericht Berlin námietke vyhovel a žalobu zamietol s odôvodnením, že činnosti žalobcu, ktoré sa týkali diplomatickej činnosti veľvyslanectva, boli vyňaté z právomoci nemeckých súdov. Odvolací súd, Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg však tento rozsudok zrušil a rozhodol, že činnosti navrhovateľa nespádali do výkonu verejnej moci žalovaného štátu, ale predstavovali vedľajšiu pomocnú činnosť. Okrem toho veľvyslanectvo podľa odvolacieho súdu predstavuje organizačnú zložku v zmysle článku 18 ods. 2 a dohoda o právomoci, pripojená k pracovnej pána Mahamdiju, nespĺňa požiadavky článku 21 nariadenia Brusel I. Celý spor napokon skončil na Súdnom dvore EÚ, ktorý sa zaoberal dvoma prejudiciálnymi otázkami. Prvá otázka sa týkala postavenia veľvyslanectva ako organizačnej zložky v zmysle článku 18 ods. 2 nariadenia a druhá predbežná otázka smerovala k problematike platnosti doložky o súdnej právomoci a jej súladu s článkom 21 nariadenia Brusel I (článok 23 revidovaného znenia).

V odpovedi na prvú otázku sa Súdny dvor z veľkej časti odvolal na svoju predošlú judikatúru k článku 5 bodu 5 Bruselského dohovoru, v zmysle kto-

241 Rozsudok z 19. júla 2012, Mahamdia, C-154/11, body 18 – 20.

rej pojmy „*pobočka, zastúpenie alebo iná organizačná zložka*“ je potrebné interpretovať samostatne a spoločne pre všetky členské štáty. Z tejto judikatúry možno extrahovať dve definičné kritériá uvedených pojmov:

- a.) Existencia strediska činností, ktoré navonok dlhodobo vystupuje ako expozitúra materskej spoločnosti²⁴²
- b.) Spor sa musí týkať: (i) žalôb o prevádzkovaní týchto právnických osôb alebo (ii) záväzkov, ktoré prijali v mene materskej spoločnosti a ktoré sa majú vykonať v štáte, kde sa nachádzajú.²⁴³

Pokiaľ ide o imunitu štátov, Súdny dvor konštatoval, že táto nie je absolútna a netýka sa prípadov, kedy verejnoprávny subjekt koná *iure gestionis* a stáva sa držiteľom práv a povinností občianskoprávného charakteru predovšetkým v nadväznosti na uzavretie súkromnoprávných zmlúv. To je aj prípad uzatvorenia pracovnej zmluvy s osobami, ktoré neplnia úlohy vyplývajúce z výkonu verejnej moci.²⁴⁴

Imunity sa teda podľa Súdneho dvora nemožno dovoľávať v prípadoch, kedy úlohy vykonávané zamestnancom nespádajú do výkonu verejnej moci alebo ak žaloba nezasahuje do bezpečnostných záujmov štátu.²⁴⁵ Za tento prístup zožal Súdny dvor EÚ kritiku niektorých autorov, ktorí poukazovali na to, že rozhodnutím vo veci Mahamdia Súdny dvor EÚ prekročil svoje právomoci. Rozsudok vo veci Mahamdia je však potrebné vnímať v kontexte položenej prejudiciálnej otázky. Navyše, Súdny dvor nepriniesol žiadne nové argumenty ani koncepty, nakoľko rozlišovanie medzi *acta iure imperii* a *acta iure gestionis* na účely posúdenia danosti imunity štátov je všeobecne známym a akceptovaným prístupom.

Z nášho pohľadu je však dôležitejšou odpoveď na druhú prejudiciálnu otázku, týkajúcu sa platnosti doložky o voľbe súdnej právomoci. Súdny dvor prirodzene v tejto súvislosti opäť poukázal na znenie bodu 13 preambuly nariadenia Brusel I (bod 18 revidovaného znenia), podľa ktorého účelom osobitnej úpravy súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, obsiahnutej v piatom oddiele nariadenia, je ochrana zamestnanca ako slabšej strany zmluvného vzťahu. Oddiel 5 obsahuje tiež špeciálnu úpravu voľby právomoci. Podľa článku 21 nariadenia (článok 23 rekodifikovaného znenia) dohodu o voľbe právomoci vo veciach individuálnych pracov-

242 Rozsudok z 18. marca 1981, Blanckaert & Willems, 139/80, Zb. s. I-819, bod 11.

243 Rozsudok z 22. novembra 1978, Somafer, 33/78, Zb. s. 2183, bod 13.

244 Rozsudok z 19. júla 2012, Mahamdia, C-154/11, bod 49.

245 *Ibidem*, bod 56.

ných zmlúv možno uzatvoriť až po vzniku sporu alebo ak je uzatvorená už pred vznikom sporu, musí umožniť zamestnancovi začať konanie na iných súdoch, než tých, ktoré sú uvedené v piatom oddiele.

Súdny dvor článok 21 (súčasný článok 23) interpretuje tak, že dohoda uzatvorená pred vznikom sporu musí priznávať právomoc rozhodovať o návrhoch predložených zamestnancom súdom, ktoré budú pridané k súdom uvedeným v článkoch 18 a 19 nariadenia č. 44/2001 (články 20 a 21 nariadenia 1215/2012). Účinkom dohody tak nie je vylúčiť právomoc súdov uvedených v článkoch 18 a 19 nariadenia č. 44/2001, ale rozšíriť možnosť zamestnanca vybrať si medzi viacerými príslušnými súdmi.²⁴⁶ Ustanovenie článku 21 teda podľa Súdneho dvora nemôže byť vykladané tak, že dohoda o právomoci sa môže uplatňovať výlučne a zakáže tak zamestnancovi obrátiť sa na súdy príslušné podľa uvedených článkov 18 a 19.²⁴⁷

Cieľ ochrany zamestnanca ako najslabšej zmluvnej strany, vyjadrený v bode 13 (v súčasnosti bod 18) preambuly nariadenia by podľa Súdneho dvora nebol dosiahnutý, ak by súdy stanovené v článkoch 18 a 19 nariadenia namiesto toho, aby zabezpečovali túto ochranu, mohli byť vylúčené prostredníctvom dohody o právomoci uzatvorenej pred vznikom sporu.²⁴⁸

Napokon Súdny dvor judikoval, že nič nebráni tomu, aby dohodou o právomoci bola priznaná právomoc súdom tretieho štátu pod podmienkou, že nevylučuje právomoc priznanú na základe ustanovení nariadenia Brusel I.²⁴⁹

4.3.4 Uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí

Tretia kapitola nariadenia Brusel I bis upravuje uznávanie a výkon cudzích rozhodnutí. Ide o problematiku, ktorá má relevanciu v prípade, ak rozsudok vydaný súdom jednej členskej krajiny má byť použitý na území iného členského štátu. Právne účinky súdnych rozhodnutí sú totiž v zásade obmedzené len na územie štátu, ktorého súd rozsudok vydal. Ak má teda rozsudok vyvolať právne účinky v zahraničí, vyžaduje sa jednak uznanie tohto rozhodnutia v cudzom štáte a následne potvrdenie vykonateľnosti rozhodnutia. Podstatou právnej úpravy obsiahnutej v nariadení je, že v porovnaní so štandardným režimom podľa zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárod-

²⁴⁶ Rozsudok z 19. júla 2012, Mahamdia, C-154/11, bod 62.

²⁴⁷ *Ibidem*, bod 63.

²⁴⁸ *Ibidem*, bod 64.

²⁴⁹ Rozsudok z 19. júla 2012, Mahamdia, C-154/11, bod 65.

nom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov je postup upravený v nariadení podstatne jednoduchší.

Už Bruselský dohovor zaviedol automatické uznávanie rozsudkov medzi zmluvnými štátmi bez toho, aby muselo prebehnúť osobitné uznávacie konanie. Tento prístup bol zachovaný aj v nariadení Brusel I. Rekodifikované znenie nariadenia voľný pohyb súdnych rozhodnutí medzi členskými štátmi ďalej uľahčilo upustením od požiadavky vykonávacieho konania, ktorého cieľom bolo vydanie vyhlásenia vykonateľnosti cudzieho rozhodnutia (tzv. *exequatur*). V súčasnosti teda nielen uznanie samotného rozhodnutia, ale aj priznanie jeho vykonateľnosti prebieha v automatickom režime. Ťažisko bolo presunuté smerom ku konaniu o námietkach proti uznaniu a výkonu rozhodnutia. Dôvody zamietnutia uznania cudzieho rozhodnutia sú vymedzené v článku 45 nariadenia, v zmysle ktorého súd na návrh zainteresovaného účastníka zamietne uznanie rozsudku:

- a.) ak je uznanie v zjavnom rozpore s verejným poriadkom (*order public*) dožiadaného členského štátu;
- b.) v prípade, že bol rozsudok vydaný bez účasti žalovaného v konaní, ak sa mu nedoručila písomnosť, ktorou sa začalo konanie, alebo rovnocenná písomnosť v dostatočnom čase a takým spôsobom, aby si mohol zabezpečiť obhajobu, okrem prípadu, že žalovaný opomenul začať konanie, ktorým by napadol rozsudok, keď tak mohol urobiť;
- c.) ak je rozsudok nezlučiteľný s rozsudkom vydaným medzi rovnakými účastníkmi v dožiadanom členskom štáte;
- d.) ak je rozsudok nezlučiteľný so skorším rozsudkom vydaným v inom členskom štáte alebo v treťom štáte v rovnakej veci a medzi rovnakými účastníkmi za predpokladu, že skorší rozsudok spĺňa podmienky na jeho uznanie v dožiadanom členskom štáte, alebo
- e.) ak je rozsudok v rozpore s:
 - (i) oddielmi 3, 4 alebo 5 kapitoly II (právomoc vo veciach so slabšou zmluvnou stranou), ak bol žalovaným poistník, poistený, oprávnený z poistenia alebo poškodený, spotrebiteľ alebo zamestnanec, alebo
 - (ii) oddielom 6 kapitoly II (výlučná právomoc).

Bližšiu pozornosť otázkam uznávania a výkonu cudzích rozhodnutí venovať nebudeme, nakoľko právna úprava vo vzťahu k pracovnoprávnym

veciam nevykazuje výraznejšie odlišnosti od všeobecného režimu, ktorý je v dostupnej literatúre dostatočne analyzovaný.

4.3.5 Záverečná poznámka

Revidované znenie nariadenia Brusel I, ktoré sa uplatňuje od 10. januára 2015, neprináša z pohľadu pravidiel určovania súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv prevratné zmeny. Piaty oddiel nariadenia zostal zachovaný v takmer identickej podobe. Zmeny, ktoré revidovaný text prináša, sú na prvý pohľad nenápadné, ba až ťažko identifikovateľné. Reagujú však na rozhodovaciu činnosť Súdneho dvora EÚ a na rozhodnutia, ktorým sme venovali pozornosť v tejto kapitole. Z analýzy týchto rozhodnutí jasne vyplýva, že hoci pri čítaní textu piatej kapitoly nariadenia Brusel I a sú zmeny ľahko prehliadnuteľné, z praktického pohľadu ide o zmeny pomerne významné v aplikačnej praxi môžu mať v konkrétnych prípadoch výrazný dopad.

5 Rozhodné právo v pracovnoprávných vzťahoch s cudzím prvkom

5.1 Nariadenie Rím I ako pokračovateľ Rímskeho dohovoru

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I) v rozsahu predmetu svojej úpravy s účinnosťou od 17. decembra 2009 v členských krajinách Európskej únie²⁵⁰ nahrádza medzinárodný Dohovor o práve rozhodnom pre zmluvné záväzky z 19. júna 1980²⁵¹, označovaný podľa miesta prijatia ako Rímsky dohovor.

Nariadenie do značnej miery preberá právnu úpravu obsiahnutú v Dohovore, avšak zohľadniac mnohoročné skúsenosti z aplikačnej praxe Dohovoru, došlo k istým formulačným, ale aj obsahovým zmenám. Podstatným aspektom, rozlišujúcim Nariadenie od Dohovoru, je právna povaha týchto dokumentov ako prameňov práva. Kým Dohovor má charakter multilaterálnej medzinárodnej zmluvy, Nariadenie je prameňom práva Európskej únie (ďalej aj len ako „EÚ“), z čoho vyplývajú praktické dôsledky najmä pokiaľ ide o právnu silu, interpretáciu a možnosť priamej aplikácie. V súvislosti s kreovaním Nariadenia ako právneho nástroja EÚ, došlo aj k ďalším úpravám znenia v porovnaní s Dohovorom, ktoré vyplývajú z potreby zosúladienia Nariadenia s ostatnými právnymi inštrumentmi EÚ v oblasti európskeho medzinárodného práva súkromného, upravujúcimi kolízne normy (Nariadenie Rím II pre mimozmluvné záväzkové vzťahy a Rím III pre oblasť rozvodového práva), ako aj procesné normy, čiže právomoc súdov a uznávanie a výkon súdnych rozhodnutí (Nariadenie Brusel I bis – pre obchodné a občianske veci a Nariadenie Brusel II bis pre oblasť rodinného práva).

²⁵⁰ Nariadenie sa neuplatňuje v Dánskom kráľovstve.

²⁵¹ Slovenská republika k Rímskemu dohovoru pristúpila s účinnosťou od 1.8.2006, vid' Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 474/2006 Z.z.; pre Českú republiku nadobudol Rímsky dohovor účinnosť dňa 1.7.2006 a v Zbierke medzinárodných zmlúv bol publikovaný číslom 64/2006 Sb.m.s.

5.1.1 Rozsah pôsobnosti Nariadenia Rím I

Z hľadiska temporálnej pôsobnosti sa Nariadenie vzťahuje na zmluvy uzatvorené odo dňa 17. decembra 2009.²⁵² Vo vzťahu k zmluvám uzavretým od 1. augusta 2006 do 16. decembra 2009 sa bude naďalej aplikovať Dohovor a napokon pre zmluvy uzavreté pred 1. augustom 2006 bude rozhodujúcim prameňom zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov.

Nariadenie sa uplatňuje voči členským krajinám Európskej únie, s výnimkou Dánska, pre ktoré naďalej platí Dohovor. Dohovor zostáva naďalej v platnosti tiež pre zmluvné štáty, ktoré nie sú zároveň členskými krajinami Európskej únie. Vo vzťahu k ostatným krajinám sa uplatní príslušná medzinárodná zmluva a ak takáto neexistuje, zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom v znení neskorších predpisov.

Pokiaľ ide o vecnú pôsobnosť, predpisy medzinárodného práva súkromného, medzi ktoré patrí aj Nariadenie, sa aplikujú na právne vzťahy, v ktorých je prítomný tzv. cudzí, resp. medzinárodný prvok,²⁵³ označovaný aj ako zahraničný prvok.²⁵⁴ Nariadenie je v tomto zmysle formulované spôsobom, ktorý môže spôsobovať nejasnosti. V zmysle článku 1, odsek 1 Nariadenia sa toto vzťahuje na „*situácie, v ktorých dochádza k stretu rôznych právnych poriadkov* pri zmluvných záväzkoch v občianskych a obchodných veciach.“ Niektorí autori²⁵⁵ z tohto znenia vyvodzujú, že ide o širšie vymedzenie rozsahu pôsobnosti ako „len“ na právne vzťahy s cudzím prvkom.

Kľúčovou otázkou teda je, aký je skutočný vecný rozsah Nariadenia? Ako už bolo uvedené, slovenská jazyková verzia vymedzuje v článku 1 ods. 1 Nariadenia jeho vecnú pôsobnosť tak, že sa vzťahuje na „*situácie, v ktorých dochádza k stretu rôznych právnych poriadkov...*“ Anglické znenie je pritom nasledovné: „*This regulation shall apply, in situations involving a **conflict of laws**, to contractual obligations in civil and commercial matters.*“ Česká ver-

252 Pôvodne bol článok 28 Nariadenia formulovaný tak, že sa má vzťahovať na zmluvy uzatvorené po 17. 12. 2009. Európska komisia však vydala opravu Nariadenia, v ktorej preformulovala znenie tohto článku tým spôsobom, že sa vzťahuje na zmluvy uzavreté odo dňa 17. 12. 2009 (Úradný vestník Európskej únie L 309/87 zo dňa 24. 11. 2009).

253 Porovnaj napr.: POREDOŠ, F. – ĎURIŠ, M. – LYSINA, P. *Základy medzinárodného práva súkromného*. 1. vydanie. Bratislava : VO PrF UK, 2005, str. 12; BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 83 a nasl.

254 KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplněné vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str. 17 a nasl.

255 JÚDOVÁ, E. *Nové Nariadenie ES o práve rozhodnom pre zmluvné záväzky – Rím I*. In.: Justičná revue – roč. 60, 2008, č. 12, s. 1725 – 1742.

zia znie takto: „*Toto nařízení se vztahuje na smluvní závazkové vztahy podle občanského a obchodního práva v případě **kolize právních řádů**.*“ Nemecká mutácia: „*Diese Verordnung gilt für vertragliche Schuldverhältnisse in Zivil- und Handelssachen, die eine **Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen**.*“ Napokon francúzske znenie je nasledovné: „*Le présent règlement s'applique, dans des situations comportant un **conflit de lois**, aux obligations contractuelles relevant de la matière civile et commerciale.*“ Žiadna z uvádzaných jazykových verzií teda nehovorí nič o cudzom, či medzinárodnom prvku, ale všetky zhodne používajú termín stret, kolízia, či konflikt rôznych právnych poriadkov, resp. vzťah k rôznym právnym poriadkom.

Pre zistenie, či v Nariadení dochádza k terminologickému posunu oproti Dohovoru, porovnajme formulácie oboch dokumentov. Článok 1 odsek 1 Dohovoru stanovuje, že sa vzťahuje na „...*zmluvné záväzky vo veciach s **medzinárodným prvkom**.*“ Porovnanie slovenského znenia Nariadenia a Dohovoru teda skutočne zvädza k záveru, že došlo k posunu vo vymedzení vecnej pôsobnosti v smere jeho rozšírenia, pohľad na iné jazykové verzie však už taký jednoznačný záver nepodporuje. Anglické znenie stanovuje: „*The rules of this Convention shall apply to contractual obligations in any situation involving a **choice between the laws** of different countries.*“ V zmysle českého znenia sa Dohovor vzťahuje na „... *záväzky ze smluv, které mají **vztah k právu různých zemí**.*“ Nemecká jazyková mutácia znie takto: „*Die Vorschriften dieses Übereinkommens sind auf vertragliche Schuldverhältnisse bei Sachverhalten, die eine **Verbindung zum Recht verschiedener Staaten aufweisen, anzuwenden**.*“ A nakoniec francúzske znenie: „*Les dispositions de la présente convention sont applicables, dans les situations comportant un **conflit de lois**, aux obligations contractuelles.*“

Z uvedeného porovnania rôznych jazykových verzií Nariadenia a Dohovoru je zrejmé, že napríklad v nemeckom, či francúzskom znení došlo len k minimálnym zmenám vo formuláciách týkajúcich sa vymedzenia vecnej pôsobnosti. Ani Zelená kniha²⁵⁶ neuvádza zámer, či potrebu rozšírenia vecnej pôsobnosti. Zmeny v anglickej, ako aj iných jazykových mutáciách sa v tomto svetle javia viac menej ako majúce za cieľ uvedenie do súladu s významom práve nemeckej, či francúzskej verzie.²⁵⁷

256 Zelená kniha o konverzii Rímskeho dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky z roku 1980 na komunitárny nástroj a o jeho modernizácii. KOM(2002) 654.

257 Porovnaj: BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nřízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 162.

Pokiaľ teda ide o vecný rozsah pôsobnosti Nariadenia, úmyslom európskeho zákonodarcu nebolo rozširovanie jeho aplikovateľnosti na širší okruh právnych vzťahov. Rôzne variácie formulácií článku 1 ods. 1 sú skôr dôsledkom dvoch čiastočne antagonických tendencií: (i) rôzneho obsahového aj terminologického vymedzenia predmetu medzinárodného práva súkromného v jednotlivých krajinách a (ii) snahy o zosúladienie jednotlivých jazykových verzií Nariadenia, resp. Dohovoru. Práve snahy o mechanický preklad napr. anglického znenia do iných jazykov bez rešpektovania zaužívanej terminológie národných teórií medzinárodného práva súkromného potom môžu spôsobovať v aplikačnej praxi interpretačné ťažkosti.

Vymedzenie rozsahu pôsobnosti Nariadenia formuláciou, že sa vzťahuje na právne vzťahy, pri ktorých dochádza ku **stretu, konfliktu, či kolízií rôznych právnych poriadkov**, čo je znenie, na ktorom sa zhoduje väčšia jazykových mutácií Nariadenia, možno považovať za konformné s definíciou **cudzieho (medzinárodného) prvku** v zmysle slovenskej teórie medzinárodného práva súkromného. Stret, či kolízia rôznych právnych poriadkov totiž prichádza do úvahy vtedy, ak v danom právnom vzťahu pôsobí určitý cudzí prvok. Anglické znenie používa termín „*conflict of laws*“, čo je termín, v anglickom jazykovom prostredí používaný na všeobecné označenie medzinárodného práva súkromného, resp. právnych vzťahov s cudzím prvkom.²⁵⁸ Problematickou je však skutočnosť, že jednotlivé členské štáty EÚ, resp. zmluvné strany Dohovoru, vymedzujú cudzí prvok vo svojich národných úpravách medzinárodného práva súkromného rôzne široko. Predovšetkým právne prostredie a tradície vo Veľkej Británii sú dosť vzdialené kontinentálnej Európe. Chápanie cudzieho prvku v intenciách vecnej pôsobnosti Nariadenia by však malo byť jednotné. Nariadenie v tomto smere nijakú pomoc neponúka, keďže rozsah svojej pôsobnosti vymedzuje pomerne vágne, bez podrobnejšej definície.²⁵⁹

Tradičná teória medzinárodného práva súkromného vychádza z tzv. trojprvkovej koncepcie, v zmysle ktorej **medzinárodný prvok** môže spočívať v *predmete* právneho vzťahu, v jeho *subjekte*, resp. v *právnej skutočnosti* rozhodnej pre vznik, zmenu alebo skončenie právneho vzťahu.²⁶⁰ Modernjšie

258 Ibidem, str. 162.

259 Porovnaj: BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 85 – 86.

260 Porovnaj: POREDOŠ, F. – ĎURIŠ, M. – LYSINA, P. *Základy medzinárodného práva súkromného*. 1. vydanie. Bratislava: VO PrF UK, 2005, str. 12; JÚDOVÁ, E. *Nové Nariadenie ES o práve rozhodnom pre zmluvné záväzky – Rím I*. In.: Justičná revue – roč. 60, 2008, č. 12.

prístupy však zohľadňujú širšie dimenzie spoločenských vzťahov a chápanie medzinárodného prvku rozširujú o nové skutočnosti. Medzinárodný prvok tak možno nájsť tiež v tzv. *akcesorických právnych vzťahoch*, čiže právnych vzťahoch vedľajších, závislých od iného, tzv. hlavného právneho vzťahu, pokiaľ sa tento hlavný vzťah spravuje cudzím právom.²⁶¹ Pri skúmaní medzinárodného prvku sa zohľadňuje tiež jeho intenzita. Mnohí autori zdôrazňujú, že právny vzťah možno považovať za obsahujúci medzinárodný prvok len v takom prípade, ak je tento medzinárodný prvok dostatočne významný.²⁶² Medzinárodný prvok totiž môže byť v konkrétnom právnom vzťahu veľmi slabý, dokonca aj skrytý, a to až do takej miery, že nemusí byť známy ani samotným účastníkom. Naopak, môže sa stať aj to, že účastníci sa snažia medzinárodný prvok v právnom vzťahu vyvolať umelo, subjektívne, napr. s cieľom dosiahnuť možnosť realizácie voľby práva. Preto niektorí autori, napr. prof. Bělohlávek, zdôrazňujú, že medzinárodný prvok musí mať objektívny charakter: „*Mezinárodní prvek a jeho existence (popříp. neexistence) je tak určitou objektivní kategorií, kterou je do značné míry nutno posuzovat nezávisle na subjektivní vůli stran při uzavírání určitého právního vztahu.*“²⁶³ Samotný prof. Bělohlávek je pritom zástancom širšieho vymedzenia medzinárodného prvku, s cieľom zabezpečiť dosiahnutie cieľov Nariadenia. Opačkovane zdôrazňuje nevyhnutnosť posudzovania medzinárodného prvku ako objektívnej skutočnosti, ktorá nie je závislá od vôle zmluvných strán a ktorá musí vykazovať objektívny a kvalifikovaný vzťah k niektorému významnému aspektu daného právneho vzťahu, pričom ale nesmie ísť o prvok, ktorého existenciu je možné vylúčiť na základe vôle zmluvných strán.²⁶⁴

261 Porovnaj: KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplnené vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str.18; BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 88.

262 Ibidem

263 BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str.91.

264 BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 166.

5.1.2 Voľba práva pri čisto vnútroštátnych právnych vzťahoch

Viacerí autori tvrdenie o rozšírení pôsobnosti Nariadenia opierajú o znenie článku 3 ods. 3, príp. ods. 4 Nariadenia,²⁶⁵ argumentujúc, že toto ustanovenie umožňuje realizáciu voľby práva aj v prípade čisto vnútroštátnych právnych vzťahov, s absenciou cudzieho prvku. Toto ustanovenie je však systematicky začlenené do 2. kapitoly Nariadenia a ide o normatívne ustanovenie, upravujúce samotný proces určovania rozhodného práva, konkrétne v prípade tohto ustanovenia na základe voľby rozhodného práva zmluvnými stranami záväzkového právneho vzťahu. Nejde teda o ustanovenie určujúce rozsah pôsobnosti Nariadenia. Podmienkou aplikácie článku 3, ako aj nasledujúcich ustanovení Nariadenia by mala byť skutočnosť, že daný obligácnoprávny vzťah možno subsumovať pod vecnú pôsobnosť Nariadenia, ktorá je vymedzená v 1. kapitole – v článkoch 1 a 2. Inými slovami, voľbu práva, zakotvenú v článku 3 Nariadenia, ako aj ostatné Nariadením upravené spôsoby určovania rozhodného práva pre konkrétny zmluvný záväzok, možno v zásade uplatniť len vo vzťahu k záväzkovo právnym pomerom obsahujúcim väzbu k právu rôznych krajín. Literatúra však chápe ustanovenie článku 3 ods. 3 Nariadenia ako prelomenie zákazu subjektívnej internacionalizácie právneho vzťahu a princípu uplatňovania objektívnych kolíznych kritérií a de facto ide teda aj o prelomenie vecnej pôsobnosti Nariadenia vymedzenej v článku 1.²⁶⁶ Dôvodom takejto úpravy je zrejme predovšetkým snaha o vyváženie potrieb rôznych členských krajín vo vzťahu k aplikácii Nariadenia, pretože niektoré členské štáty, napr. Veľká Británia alebo Bulharsko, umožňujú vo svojich vnútroštátnych úpravách voľbu práva pre niektoré právne vzťahy čisto vnútroštátneho charakteru a preto by vzhľadom na národné právne tradície nebolo pre tieto krajiny akceptovateľné, keby Nariadenie takúto voľbu práva zakazovalo. Článok 3 ods. 3 preto možno hodnotiť ako kompromis dosiahnutý členskými krajinami a hoci sa niektorým môže

265 JÚDOVÁ, E. *Nové Nariadenie ES o práve rozhodnom pre zmluvné záväzky – Rím I.* In.: *Justičná revue* – roč. 60, 2008, č. 12, s. 1725 – 1742; BARANCOVÁ, H. *Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo.* In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 188; BĚLOHLÁVEK, A.J. *Rímská úmluva a Nařízení Řím I.* Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 158, 624, 625; PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé.* 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008, str. 260; ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí.* Praha : C.H. Beck, 2009, str. 77.

266 BĚLOHLÁVEK, A.J. *Rímská úmluva a Nařízení Řím I.* Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 624 – 625.

zdať ako nešťastný, v rámci legislatívneho procesu v 27 člennej Európskej únii určite nejde o prvý, ani posledný podobný prípad.²⁶⁷

Niektorí autori však zastávajú názor, že článok 3 ods. 3 nie je možné aplikovať na čisto vnútroštátne právne vzťahy, ale iba na právne vzťahy s tzv. relatívnym medzinárodným prvkom, čiže tzv. zahraničné vnútroštátne vzťahy, ktoré majú vzťah len k jednému cudziemu štátu, takže súdu tohto štátu by sa javili ako čisto vnútroštátne, na rozdiel od právnych vzťahov s absolútnym medzinárodným prvkom, majúcich vzťah min. ku dvom a viacerým štátom, takže by sa javili ako vzťahy s medzinárodným prvkom súdu akejkolvek krajiny.²⁶⁸

V každom prípade voľba práva v zmysle článku 3 ods. 3 nie je typickou, tzv. kolíznou voľbou práva. Zmluvné strany právneho vzťahu majúceho vzťah výlučne k jednej krajine (tzv. *single country contracts*)²⁶⁹ totiž môžu realizovať voľbu práva výlučne v medziach dispozitívnych ustanovení práva, ktoré by bolo rozhodné v prípade absencie voľby, nakoľko realizovaná voľba práva v týchto prípadoch nemá vplyv na uplatnenie kogentných ustanovení. Ide o tzv. materiálnu voľbu práva,²⁷⁰ o ktorej Kučera tvrdí, že nejde o skutočnú voľbu práva, nakoľko na základe princípu zmluvnej autonómie, uplatňovanom v rámci súkromnoprávných obligačných vzťahov, majú vždy zmluvné strany možnosť upraviť svoj zmluvný vzťah v rámci mantinelov kreovaných kogentnými normami odlišne od zákonnej úpravy.²⁷¹ Je pritom celkom irelevantné, či účastníci právneho vzťahu využijú zmluvnú voľnosť tak, že v rámci svojej kreativity upravujú svoj právny vzťah celkom originálne v súlade so svojimi potrebami alebo či opíšu právnu úpravu inej krajiny priamo do zmluvy, resp. či jednoducho odkážu na použitie iného právneho poriadku.

Článok 3 ods. 3 však nie je novinkou, ktorú by prinášalo Nariadenie. Obdobné ustanovenie obsahuje aj Dohovor, rovnako v článku 3 ods. 3, avšak s tým rozdielom, že legislatívna skratka v Dohovore označovala „právne predpisy, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou strán“ za imperatívne

²⁶⁷ Ibidem.

²⁶⁸ KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplněné vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str. 19.

²⁶⁹ PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008, str. 259.

²⁷⁰ Ibidem

²⁷¹ KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplněné vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str. 132 – 133.

normy, kým v zmysle Nariadenia ide o kogentné normy.²⁷² Vzhľadom na to, že kogentné normy sú rozsahom omnoho širším pojmom ako imperatívne normy, možno túto zmenu označiť za pozitívny krok v smere ochrany zamestnancov.

Hoci v rozbere medzinárodného prvku by bolo možné, a zrejme aj žiaduce pokračovať, pre účely tohto textu je postačujúce, že na základe uvedeného exkurzu sme dospeli k záveru, že Nariadenie nepredstavuje v porovnaní s Dohovorom zásadný posun vo vzťahu k vymedzeniu vecnej pôsobnosti a že podmienkou aplikácie ako Dohovoru, tak aj Nariadenia, je existencia objektívnej a kvalifikovanej väzby k právnym poriadkom rôznych krajín.²⁷³ Ustanovenie článku 3 ods. 3 Nariadenia však predstavuje výnimku, ktorá umožňuje účastníkom právneho vzťahu realizovať voľbu práva rozhodného pre ich zmluvu aj v tom prípade, že daný právny vzťah nevykazuje kvalifikovanú väzbu k viacerým krajinám. Táto výnimka sa však týka výlučne voľby práva a v žiadnom prípade nie je možné určovať rozhodné právo pri čisto vnútroštátnych právnych vzťahoch inými mechanizmami upravenými v Nariadení.

5.1.3 Vecný rozsah Nariadenia Rím I v rámci pracovno-právnych vzťahov

Podľa prevažnej časti literatúry sa nariadenie vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy v užšom zmysle.²⁷⁴ Samotný normatívny text Nariadenia používa termín „*individuálne pracovné zmluvy*“. Pokiaľ ide o rozsah pojmu „*individuálne pracovné zmluvy*“, pod tento termín je možné subsumovať jednak pracovnú zmluvu, ale tiež dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.²⁷⁵ Rovnako sa Nariadenie bude vzťahovať aj na neplatné pracovné zmluvy a faktické pracovné pomery.

272 Porovnaj: Ibidem.

273 Porovnaj: BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 82, 83, 86, 161 ...; PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2008, str. 256.

274 Porovnaj: BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1219; ŠTANGOVÁ, V. et ZACHARIÁŠ, J. *Nad pracovněprávními vztahy*, Praha: Orac, 1997.

275 Porovnaj: BARANCOVÁ, H. *Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo*. In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, str. 186; BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2009, str. 1220.

Použitím formulácie „*individuálne pracovné zmluvy*“ sa celkom zjavne sleduje najmä rozlíšenie individuálnych pracovných zmlúv od kolektívnych zmlúv. Rovnako vzhľadom na fakt, že pôsobnosť Nariadenia je obmedzená na súkromnoprávne zmluvné vzťahy, môžeme skonštatovať, že z hľadiska pracovnoprávnych vzťahov ho bude možné bez akýchkoľvek pochybností aplikovať na súkromnoprávnu časť pracovného práva, čiže na individuálne pracovné právo. Pokiaľ ide o pôsobnosť Nariadenia vo vzťahu ku kolektívnym zmluvám, táto otázka je sporná. V prvom rade je potrebné zdôrazniť, že pojem „*individuálne pracovné zmluvy*“ používa Nariadenie len vo vzťahu k pôsobnosti článku 8. V žiadnom prípade teda nejde o vymedzenie pôsobnosti Nariadenia ako celku. Články 5 až 8 Nariadenia obsahujú osobitnú úpravu, tzv. špeciálne pravidlá pre určenie rozhodného práva. Popri týchto osobitných pravidlách obsahuje Nariadenie aj všeobecnú úpravu. Tá sa aplikuje práve na situácie, na ktoré sa nevzťahuje žiadne z osobitných pravidiel v článkoch 5 – 8. Samozrejme len za predpokladu, že vec spadá do pôsobnosti nariadenia ako celku. Pôsobnosť nariadenia, ako už bolo uvedené, je vymedzená v článku 1 ods. 1 Nariadenia tak, že sa vzťahuje na situácie, v ktorých dochádza k stretu rôznych právnych poriadkov pri zmluvných záväzkoch v občianskych a obchodných veciach. Je celkom zřejmé, že Nariadenie vychádza zo širokej koncepcie občianskeho práva, keďže pod tento pojem zahŕňa aj individuálne pracovnoprávne vzťahy. Ak by teda bolo úmyslom európskeho zákonodarcu vylúčiť kolektívne zmluvy z oblasti pracovnoprávnych vzťahov z pôsobnosti Nariadenia, nepochybne by ich zahrnul do výpočtu vecí, na ktoré sa Nariadenie nevzťahuje. Tento výpočet je uvedený v článku 1 ods. 1 druhá veta a zahŕňa daňové, colné a správne veci (demonštratívny výpočet) a v článku 1 ods. 2 (taxatívny výpočet). Sú tu zahrnuté najmä statusové veci, rodinné vzťahy, záväzky zo zmeniek, šekov a dlžobných úpisov, rozhodcovské zmluvy a pod. Kolektívne pracovnoprávne vzťahy (zmluvy) tu však nefigurujú. Napokon, veľmi silný argument, podporujúci tvrdenie o aplikovateľnosti nariadenia Rím I na kolektívne zmluvy, obsahuje nariadenie Rím II.²⁷⁶ Toto nariadenie totiž vymedzuje svoju pôsobnosť úplne totožným spôsobom, ako nariadenie Rím I.²⁷⁷ V článku 9 následne stanovuje rozhodné právo vo veciach „protest-

276 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (Rím II).

277 Článok 1 ods. 1 nariadenia Rím II: „Toto nariadenie sa uplatní na mimozmluvné záväzky v občianskych a obchodných veciach v situáciách, v ktorých dochádza k stretu rôznych právnych poriadkov.“

ných pracovných opatrení kolektívneho vyjednávania”, čo je nepochybne vec spadajúca do oblasti kolektívneho pracovného práva. Nariadenie Rím II sa teda vzťahuje aj na kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Keďže nariadenie Rím I vymedzuje svoju pôsobnosť v podstate rovnakým spôsobom ako nariadenie Rím II, nie je dôvod pochybovať o aplikovateľnosti nariadenia Rím I na kolektívne pracovné zmluvy. K podobnému záveru, najmä v kontexte porovnania s pôsobnosťou nariadenia Brusel I,²⁷⁸ dospeli aj profesorka Van Hoek a profesor Hendrickx v štúdii pre Európsku komisiu.²⁷⁹

Dôležitou poznámkou, ktorú je v tejto súvislosti nevyhnutné uviesť, je skutočnosť, že Nariadenie, ako aj ostatné pramene európskeho práva, používajú termín „pracovník“, kým slovenské pracovné právo operuje s pojmom „zamestnanec“. Toto terminologické rozlíšenie je potrebné mať na pamäti, nakoľko oba pojmy majú rozličný obsah. Právo EÚ, resp. judikatúra Súdneho dvora EÚ, vychádza zo širšieho vymedzenia pojmu „pracovník“ v porovnaní s obsahom pojmu „zamestnanec“ v slovenskom práve. Vzhľadom na povahu Nariadenia ako prameňa práva EÚ bude potrebné pri jeho interpretácii a aplikácii vychádzať z definície pracovníka v súlade s európskym právom a nie podľa vnútroštátnych definícií jednotlivých členských štátov.²⁸⁰

Podľa prof. Bělohlávka²⁸¹ do vecného rozsahu Nariadenia spadajú tiež pracovnoprávne vzťahy zamestnancov vo verejnom sektore a to napriek tomu, že tieto právne vzťahy sú v mnohých prípadoch zakladané voľbou, či menovaním a nie zmluvou. Tento názor odôvodňuje tým, že „...*není rozhodné, zda je daný akt (právní skutečnost) jako smlouva označován. Důležité je, že jsou splněny odpovídající kvalifikační předpoklady, kterými je především dobrovolný projev vůle nabyt práva a být zavázán v rámci určitého právního vztahu.*“²⁸² Aj samotný prof. Bělohlávek však uznáva, že tieto vzťahy budú obzvlášť výrazne zasiahnuté obmedzeniami, najmä pokiaľ ide o použitie imperatívnych noriem v zmysle článku 9 Nariadenia.

278 Nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach.

279 VAN HOEK, A., HENDRICKX, F. *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*. Study undertaken on behalf of the European Commission. Contract number VC/2009/0157. Brussels, October 2009, str. 17 – 19.

280 BARANCOVÁ, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo. In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 186.

281 BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 1338 – 1341.

282 Ididem, str. 1339.

Na Slovensku sa situácia javí menej zložitou vzhľadom na to, že výlučným spôsobom založenia pracovného pomeru je uzatvorenie pracovnej zmluvy, pričom voľba alebo menovanie môžu v rámci právnych vzťahov spravujúcich sa Zákonníkom práce pôsobiť len ako predpoklad, resp. podmienka následného uzatvorenia pracovnej zmluvy.²⁸³ Obdobne zákon o verejnej službe²⁸⁴ predpokladá uzatvorenie pracovnej zmluvy. Nový zákon o štátnej službe²⁸⁵ síce prináša posun v tom, že štátnozamestnanecký pomer sa zakladá prevažne služobnou zmluvou, stále však umožňuje založenie štátnozamestnaneckého pomeru aj formou zvolenia, vymenovania, resp. poverenia výkonom funkcie.²⁸⁶ Na druhej strane osobitné predpisy vzťahujúce sa na príslušníkov ozbrojených síl a zborov a na príslušníkov Hasičského a záchranného zboru sú postavené na princípe vzniku služobného, resp. štátnozamestnaneckého pomeru formou vymenovania, resp. rozhodnutia o prijatí do štátnej služby.²⁸⁷ Na účely aplikácie Nariadenia je potrebné rozlišovať právne vzťahy spravujúce sa zákonom o štátnej službe a zákonom o verejnej službe, pri ktorých je možné uvažovať o uplatnení Nariadenia, hoci so spomenutými obmedzeniami a naopak, právne vzťahy upravené osobitnými predpismi týkajúcimi sa príslušníkov ozbrojených síl a zborov a príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, kde bude použitie Nariadenia zrejme vylúčené výhradou verejného poriadku.

Medzi zamestnancov verejného sektora, na ktorých sa bude aplikovať Nariadenie, nie je možné zahrnúť personál diplomatických a konzulárnych misií, medzinárodných organizácií a iných subjektov medzinárodného práva verejného. Je tomu tak preto, že pracovnoprávne vzťahy uvedeného okruhu osôb sú regulované predpismi medzinárodného práva verejného.²⁸⁸

283 Porovnaj § 42 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

284 Zákon č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov.

285 Zákon č. 400/2009 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

286 Porovnaj § 25 zákona č. 400/2009 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

287 Porovnaj § 16 zákona č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov; § 28 zákona č. 346/2005 Z.z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a § 21 zákona č. 315/2001 Z.z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov.

288 Napr. Viedenský dohovor o diplomatických stykoch, Viedenský dohovor o konzulárnych stykoch, Dohovor o zvláštnych misiách.

5.1.4 Voľba práva

V súlade s koncepciou Dohovoru, aj Nariadenie je kreované na princípe autonómie zmluvných strán a uprednostňuje určenie rozhodného práva pre konkrétny záväzkovoprávny vzťah na základe dohody zmluvných strán, ktorým sa poskytuje široký priestor na voľbu akéhokoľvek právneho poriadku. V prípade individuálnych pracovných zmlúv Európsky zákonodarca neobmedzuje autonómiu zmluvných strán stanovením užšieho okruhu právnych poriadkov, v rámci ktorých je možná realizácia voľby práva, ako je tomu v prípade zmlúv o preprave (tzv. obmedzená voľba práva).²⁸⁹ Zmluvné strany si teda môžu zvoliť akýkoľvek právny poriadok (tzv. neobmedzená voľba práva).²⁹⁰ V zmysle článku 2 Nariadenia je dokonca irelevantné, či zmluvné strany zvolia právny poriadok členského štátu alebo nečlenského štátu, nakoľko Nariadenie je postavené na princípe všeobecného uplatnenia (článok 2).

Okrem výslovnej voľby práva Nariadenie pripúšťa tiež možnosť, aby zmluvné strany uskutočnili voľbu konkludentnou formou, avšak za podmienky, že je takáto voľba jasne preukázaná ustanoveniami zmluvy alebo okolnosťami prípadu. Takéto skúmanie vôle strán sa obmedzuje výlučne na vôľu skutočnú a konkrétnu. Nariadenie totiž neumožňuje tzv. hypotetickú voľbu práva, teda postup súdu, ktorý by nahrádzal skutočnú vôľu strán úvahou, aké právo by zmluvné strany zvolili v prípade, že by voľbu realizovali.²⁹¹ Preto v prípade, že skutočnú a reálnu vôľu strán nebude možné preukázať, rozhodné právo a určí na základe objektívnych kritérií, stanovených v článku 8 Nariadenia.²⁹²

Zmluvné strany majú naďalej možnosť zvoliť rozhodné právo pre zmluvu ako celok alebo len vo vzťahu k určitej časti zmluvy. Nariadenie teda umožňuje tzv. štiepenie obligračného štatútu, kedy sa jedna zmluva môže spravovať súčasne viacerými právnymi poriadkami.

Zvolené rozhodné právo je možné v priebehu trvania zmluvného vzťahu kedykoľvek zmeniť dohodou zmluvných strán. Takáto dohoda musí spĺňať vyššie uvedené podmienky primárnej voľby rozhodného práva. Nariadenie

289 KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplnené vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str. 133 – 134.

290 Ibidem, str. 133.

291 BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 622.

292 Porovnaj: BARANCOVÁ, H. *Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo*. In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 189.

ďalej stanovuje, že akákoľvek zmena, či doplnenie zvoleného rozhodného práva po uzatvorení zmluvy nemá vplyv na formálnu platnosť tejto zmluvy v zmysle článku 11 Nariadenia a rovnako nemá nepriaznivý vplyv na práva tretích osôb.

5.1.5 Obmedzenie zmluvnej autonómie strán pri voľbe práva

Hoci, ako už bolo uvedené, Nariadenie je postavené na princípe priority voľby práva pred inými spôsobmi určovania *lex causae*, zároveň obsahuje aj sériu ustanovení, obmedzujúcich slobodu zmluvných strán pri realizácii voľby práva. Tieto obmedzenia sú dôsledkom snahy o ochranu slabšej strany v právnom vzťahu a tiež ochranu verejného poriadku. Z tohto dôvodu v Nariadení nájdeme osobitnú úpravu pre určité skupiny právnych vzťahov, ako sú spotrebiteľské zmluvy, zmluvy o preprave, poisťné zmluvy a individuálne pracovné zmluvy.

5.1.5.1 Single country contracts

Prvé obmedzenie zmluvnej autonómie je obsiahnuté v článku 3 ods. 3 Nariadenia, o ktorom sme sa už zmieňovali. Toto ustanovenie v podstate prelamuje princíp zákazu subjektívnej internacionalizácie právneho vzťahu, na ktorom Nariadenie spočíva.²⁹³ Účastníkom právneho vzťahu, ktorého všetky prvky sú dislokované v jednej krajine umožňuje, aby si zvolili za rozhodné právo pre svoj zmluvný záväzok právny poriadok inej krajiny. Inými slovami, pripúšťa sa voľba práva pri právnych vzťahoch, majúcich čisto vnútroštátny charakter.²⁹⁴ Obmedzenie spočíva v tom, že takáto voľba práva sa nedotýka účinku kogentných noriem práva krajiny, ku ktorej sa viažu všetky prvky daného právneho vzťahu. Voľbu práva je v tomto prípade teda možné realizovať len v rámci dispozitívnych noriem právneho poriadku krajiny, v ktorej sa nachádzajú všetky prvky daného právneho vzťahu.

293 Porovnaj: BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 624 – 625.

294 Porovnaj: ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 74 a 77.

5.1.5.2 Klausula vnútorného trhu

Obdobným spôsobom je formulované aj ustanovenie článku 3 ods. 4 Nariadenia, označované aj ako klauzula vnútorného trhu.²⁹⁵ Táto klauzula konštruuje novú kategóriu tzv. čisto *vnútro úniových právnych vzťahov*, t.j. právnych vzťahov, ktorých všetky prvky sa nachádzajú v jednom alebo viacerých členských štátoch EÚ. Účastníkom takýchto právnych vzťahov sa umožňuje voľba práva, táto však nemá dopad na aplikáciu kogentných noriem práva EÚ, ktoré sú prípadne transponované do právneho poriadku členského štátu.

5.1.5.3 Voľba práva a princíp výhodnosti pre zamestnanca

Ďalšie obmedzenie slobodnej voľby práva nájdeme v článku 8 ods. 1 Nariadenia, obsahujúcom osobitnú kolízu právnú úpravu pre individuálne pracovné zmluvy. Podľa tohto ustanovenia voľba práva nesmie zamestnanca zbaviť ochrany, ktorú mu poskytujú kogentné ustanovenia práva, ktoré by bolo rozhodným v prípade absencie voľby práva. Je teda potrebné rozlišovať subjektívny štatút pracovnej zmluvy, tvorený právom zvoleným zmluvnými stranami a objektívny štatút pracovnej zmluvy, určený na základe hraničných určovateľov stanovených v článku 8 ods. 2 – 4 Nariadenia. Na účely naplnenia dikcie článku 8 ods. 1 Nariadenia a nájdania úpravy výhodnejšej pre zamestnanca, je potrebné porovnať subjektívny a objektívny štatút konkrétnej individuálnej pracovnej zmluvy. Odborná literatúra sa viac menej zhoduje na tom, že toto porovnanie musí mať charakter *funkčnej komparácie* podľa *vecných skupín pracovnoprávnych vzťahov*.²⁹⁶ Bolo teda odmietnuté porovnanie právnych poriadkov v celosti, ako aj porovnanie podľa individuálnych nárokov zamestnancov a to v prvom prípade z dôvodu nepraktickosti a v druhom prípade z dôvodu zabránenia kumulácii výhod.²⁹⁷ Pokiaľ ide o predmet samotného porovnávania, bude zahŕňať právne normy, ktoré:

- (i) majú kogentnú povahu a zároveň
- (ii) ich účelom je ochrana zamestnanca.

Je pritom irelevantné, či ide o normy verejného alebo súkromného práva. Takéto normy môžu byť lokalizované aj v normatívnych častiach kolek-

295 Ibidem, str. 74; PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008, str. 260.

296 BARANCOVÁ, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo. In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 190; ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 81 – 82.

297 Ibidem

tívnych zmlúv, a to za predpokladu, že príslušná kolektívna zmluva bola extendovaná, čiže v súlade s vnútroštátnymi pravidlami konkrétnej krajiny prehlásená za všeobecne záväznú.²⁹⁸ Výsledkom uvedeného porovnania založeného na princípe výhodnosti pre zamestnanca je identifikovanie *lex causae*, teda práva, ktorým sa bude právny vzťah spravovať. Opäť je tu možné štiepenie obligáčného štatútu, čiže na právny vzťah možno súbežne aplikovať subjektívny, aj objektívny štatút, pokiaľ sa ukáže, že niektoré vecné skupiny pracovnoprávných vzťahov upravuje pre zamestnanca výhodnejšie subjektívny štatút a iné vecné skupiny, naopak, štatút objektívny.²⁹⁹

5.1.5.4 Imperatívne normy

Významné obmedzenie zmluvnej autonómie predstavuje článok 9 Nariadenia, upravujúci aplikáciu imperatívnych noriem. Rozlišujeme pritom dva prípady. Bez ohľadu na *lex causae* je vždy možné uplatniť imperatívne normy *legis fori*, teda právneho poriadku štátu konajúceho súdu. Okrem toho je možné aplikovať aj imperatívne normy právneho poriadku krajiny, v ktorej sa realizovalo alebo malo realizovať zmluvné plnenie, avšak len za predpokladu, že tieto normy nečinia zmluvné plnenie protiprávnym.

Vymedzenie rozsahu pojmu imperatívne normy nie je celkom jednoznačnou otázkou, k nejasnostiam navyše prispievala aj zmätočná formulácia Dohovoru. Olšovská a Štefanková definujú imperatívne normy troma pojmovými znakmi:

- (i) je potrebné ich aplikovať bez ohľadu na voľbu rozhodného právneho poriadku,
- (ii) majú verejnoprávny charakter,
- (iii) k ich aplikácii dochádza vtedy, ak je zjavný ich dopad na subjekt konkrétneho právneho vzťahu.³⁰⁰

Nariadenie prináša posun oproti Dohovoru v tom, že upravuje definíciu imperatívnych noriem. Znenie Dohovoru prinášalo mnohé nejasnosti

298 Porovnaj: ŠTEFKO, M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 34 – 36 a 82 alebo ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. *Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa*. In: *Justičná revue : časopis pre právnú prax*. - ISSN 1335-6461, Roč. 65, č. 5 (2013), s. 613-633.

299 BARANCOVÁ, H. a j. *Vysílání zaměstnanců*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, str. 64.

300 OLŠOVSKÁ, A., ŠTEFANKOVÁ, N. *Voľba práva verus ius cogens v pracovnoprávných vzťahoch*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 104.

a aplikačné problémy v súvislosti s narábaním s pojmami „kogentné“ a „imperatívne“ normy. Nariadenie prináša striktné odlíšenie, pričom o imperatívnych normách hovoríme v súvislosti s článkom 9, kým v článkoch 3, či 8, ide o normy kogentné. V zmysle článku 9 ods. 1 imperatívnymi normami sú také normy, ktorých dodržiavanie pokladá krajina za rozhodujúce pre ochranu svojich verejných záujmov, ako je politické, sociálne alebo hospodárske zriadenie a to až do takej miery, že trvá na ich aplikácii za každých okolností bez ohľadu na právo, ktorým sa v súlade s Nariadením daný právny vzťah spravuje. Pri uplatňovaní imperatívnych noriem nezohráva žiadnu úlohu to, či je ich použitie pre zamestnanca výhodné alebo nie. Potrebu rozlišovať medzi kogentnými a imperatívnymi normami zdôrazňuje aj preambula Nariadenia, ktorá v bode 37 dôvodí, že *verejný záujem odôvodňuje, aby v mimoriadnych prípadoch súdy členských štátov mohli uplatniť výnimky založené na verejnom poriadku a imperatívnych normách. Pojem „imperatívne normy“ by mal byť odlišný od výrazu „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou“, a mal by sa chápať užšie.*

Hoci Nariadenie zavádza definíciu imperatívnych noriem, ani táto neposkytuje detailnú odpoveď na otázku, ktoré normy v rámci pracovného práva možno pod tento pojem subsumovať. Literatúra, ako aj judikatúra vnútroštátnych súdov v tomto smere nie je úplne jednotná. Je však nutné podotknúť, že väčšina rozhodnutí vnútroštátnych súdov, vymedzujúcich rozsah imperatívnych noriem, bola vydaná ešte pred zavedením definície v Nariadení Rím I. Pokiaľ ide o slovenskú a českú literatúru, Barancová medzi imperatívne normy podľa článku 9 Nariadenia zaraďuje predpisy pracovnej ochrany, pracovného času a pracovného pokoja, ochrany detí a mladistvých, ďalej predpisy o ochrane a bezpečnosti pri práci, osobitnú ochranu matiek, ochranu osôb so zdravotným postihnutím.³⁰¹ Varga považuje za imperatívne normy v zmysle článku 7 Dohovoru úpravu dĺžky pracovného času a doby odpočinku, dĺžku dovolenky, minimálnej mzdy, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovných podmienok žien a mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o deti mladšie ako tri roky, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie, úpravu prepúšťania zamestnancov a požiadavku na existenciu určitých dokumentov (napr. pracovnej zmluvy).³⁰²

301 BARANCOVÁ, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo. In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 193 – 194.

302 Varga In: OLŠOVSKÁ, A., KOLÁČKOVSKÝ, L., OUSTRIA, Ch., ŠTEFKO, M., VARGA, P. *Vybrané problémy kolizného práva pracovného*. AUC 2008, č. 3.

Ide teda o pomerne široké vymedzenie, avšak ešte v kontexte Dohovoru, takže extenzívny prístup je pochopiteľný. Podľa Kučeru pod pojem imperatívne normy patria ustanovenia upravujúce najvyššiu prípustnú dĺžku týždenného pracovného času, zákaz niektorých prác ženám a mladistvým, zákaz práce osôb do 15 rokov veku a do skončenia povinnej školskej dochádzky.³⁰³ Olšovská a Štefanková uvádzajú ako množinu imperatívnych noriem predpisy upravujúce minimálnu mzdu, systém verejného poistenia zamestnancov a zamestnávateľov, povinnosť uchovávaní určitých písomností, pravidlá bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovný čas, dobu odpočinku, ochranu detí, mladistvých, matiek, zdravotne postihnutých, ochranu pred skončením pracovného pomeru, poskytovanie náhrady mzdy počas choroby a úpravu zamestnávania cudzincov.³⁰⁴ Prof. Blanpain chápe imperatívne normy o poznanie užšie a do tejto kategórie zaraďuje úpravu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a úpravu v kolektívnych zmluvách záväzných pre zamestnávateľa.³⁰⁵

Vzhľadom na definíciu imperatívnych noriem, zavedenú Nariadením Rím I, je potrebné prikloniť sa na stranu reštriktívneho výkladu tohto pojmu. Má ísť totiž o normy, ktoré nielen slúžia na ochranu verejného záujmu v podobe politického, sociálneho alebo hospodárskeho zriadenia krajiny, ale zároveň sú pre ochranu týchto záujmov rozhodujúce. Ďalej musí byť zrejmé, že za rozhodujúce v danom smere tieto normy považuje vnútroštátny zákonodarca. Z tohto dôvodu budú mať imperatívne normy prevažne verejnoprávny charakter a budú zahŕňať najmä zákaz detskej a nútej práce, zákaz diskriminácie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, predpisy upravujúce verejné zdravotné a sociálne poistenie zamestnancov a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Pokiaľ ide o predpisy zaisťujúce osobitnú ochranu tehotných žien, matiek, mladistvých a osôb so zdravotným postihnutím, tieto budú, spolu s predpismi o minimálnej mzde, pravdepodobne tiež patriť do kategórie imperatívnych noriem. Na druhej strane úprava pracovného času a doby odpočinku vrátane dĺžky dovolenky, ako aj úprava

303 KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplněné vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, s.r.o., 2009, str. 236.

304 OLŠOVSKÁ, A., ŠTEFÁNKOVÁ, N. *Volba práva versus ius cogens v pracovnoprávných vzťahoch*. In: OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 105.

305 BLAINPAIN, R. *European Labour Law*. 10. vyd. Amsterdam: Kluwer Law International, 2006, str. 393 – 394.

skončenia pracovného pomeru³⁰⁶ bude podľa nášho názoru predstavovať kogentné normy.

5.1.5.5 Výhrada verejného poriadku

Posledné obmedzenie zmluvnej autonómie a teda aj slobody voľby práva predstavuje výhrada verejného poriadku, upravená v ustanovení článku 21 Nariadenia. Konajúci súd má možnosť odmietnuť aplikáciu niektoré ustanovenia *lex causae*, pokiaľ by jeho uplatnenie bolo v zjavnom rozpore s verejným poriadkom krajiny, v ktorej sa tento súd nachádza.

5.1.6 Určovanie rozhodného práva mimo voľby práva

Pokiaľ právny vzťah spadá do pôsobnosti Nariadenia a zmluvné strany nerealizovali voľbu práva, rozhodné právo, ktorým sa bude spravovať pracovná zmluva, sa určí na základe hraničných určovateľov, stanovených v článku 8 Nariadenia. Nariadenie prináša oproti Dohovoru čiastočný posun vo vymedzení kolíznych kritérií, rešpektujúc vývoj rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ.³⁰⁷

5.1.6.1 Lex loci laboris

Základným kolíznym kritériom v zmysle ustanovenia článku 8 ods. 2 Nariadenia je *miesto obvyklého výkonu práce* zamestnanca. Rozhodujúce je miesto, kde zamestnanec fakticky a skutočne prácu vykonáva, bez ohľadu na miesto pôvodne zmluvne dohodnuté. Ide o miesto, v ktorom zamestnanec v prevažnej miere plní svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy a v ktorom je zamestnanec začlenený do organizačnej štruktúry zamestnávateľa.³⁰⁸ Pojem miesto obvyklého výkonu práce používa aj Nariadenie Brusel I bis na účely určenia súdnej právomoci, výkladu tohto pojmu sme preto venovali priestor už vo štvrtej kapitole.

Nariadenie rozširuje definíciu kolízneho kritéria *lex loci laboris* v tom smere, že nemusí ísť len o miesto, v ktorom zamestnanec obvykle vykonáva prácu, ale spadá sem tiež miesto, resp. krajina, z ktorej túto prácu vykonáva.

306 Porovnaj napr.: Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR z 8. decembra 2008 č. 21 Cdo 4196/2007.

307 C-125/92 z 13.7. 1993 vo veci *Mulox IBC Ltd. vs. Hendrik Geels*; C-383/95 z 9.1. 1997 vo veci *Petrus Wilhelmus Rutten vs. Cross Medical Ltd.*

308 Barancová, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo. In.: Barancová, H. et al. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 194 – 195.

Ide o tzv. ustanovenie o letuškách,³⁰⁹ zavedené v reakcii na judikatúru Súdneho dvora EÚ.³¹⁰ Táto nová formulácia pokrýva zamestnancov, ktorí nemajú obvyklé miesto výkonu práce v jednej krajine, ale pravidelne pracujú na území rôznych štátov.

Nariadenie v článku 8 ods. 2 výslovne stanovuje, že nejde o zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce, pokiaľ zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine. Podľa názoru právnej teórie pre *dočasnosť* pracovného pôsobenia zamestnanca v inej krajine nie je rozhodujúce časové rozpätie zahraničného pracovného angažmánu zamestnanca, ale vôľa zmluvných strán, ktorá musí smerovať k tomu, že zamestnanec sa má po splnení účelu dočasného pôsobenia v inej krajine opäť vrátiť do krajiny, z ktorej bol vyslaný.³¹¹

5.1.6.2 Právo sídla prevádzky

V prípade, že rozhodné právo nie je možné určiť na základe hraničných určovateľov stanovených v článku 8 ods. 2 Nariadenia, teda ak zamestnanec nemá žiadne obvyklé miesto výkonu práce alebo ak sa toto miesto nachádza na území nepodliehajúcim štátnej suverenite, rozhodné právo pre pracovnú zmluvu sa určí aplikáciou kolízneho kritéria upraveného v odseku 3, ktorým je právo sídla prevádzky, prostredníctvom ktorej bol zamestnanec zamestnaný. Pojem prevádzkarenia sa pritom vykladá extenzívne – nevyžaduje sa, aby šlo o organizačnú zložku zamestnávateľa, disponujúcu právnou subjektivitou. Rozhodujúce je, že zamestnanec je v danej prevádzke fakticky pracovne začlenený.³¹²

5.1.7 Úniková doložka

Nariadenie v článku 8 ods. 4 napokon stanovuje, že pokiaľ z celkovej situácie vyplýva, že zmluva má užšiu väzbu s inou krajinou ako je tá, ktorej právo sa má použiť na základe uplatnenia vyššie uvedených kolíznych kritérií, uplatní sa právny poriadok krajiny, s ktorou má zmluva užšiu väzbu. Toto ustanovenie sa označuje ako úniková doložka, nakoľko umožňuje zamedziť

309 BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 1244.

310 C-37/00 z 27.2. 2002 vo veci Herbert Weber vs. Universal Ogden Services Ltd.; C-383/95 z 9.1. 1997 vo veci Petrus Wilhelmus Rutten vs. Cross Medical Ltd.

311 BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 1248.

312 BARANCOVÁ, H. *Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo*. In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 196.

aplikácii štandardných postupov určovania rozhodného práva v prípadoch, kedy je zrejmé, že právny vzťah je úzko spojený s celkom iným právnym poriadkom. Účelom tohto ustanovenia je zabrániť zamestnávateľovi v umelom kreovaní právnej väzby na niektorý právny poriadok.³¹³ Okolnosťami, nasvedčujúcimi užšej väzbe právneho vzťahu k určitej krajine, môžu byť podľa prof. Barancovej štátna príslušnosť zmluvných strán, jazyk zmluvy, miesto uzatvorenia zmluvy, miesto výplaty mzdy alebo predmet zamestnania.³¹⁴ Varga sem zaraďuje miesto podpisu pracovnej zmluvy, jazyk používaný v pracovnej zmluve, štátnu príslušnosť zamestnanca a zamestnávateľa, menu a miesto výplaty mzdy, či trvalý pobyt zamestnanca.³¹⁵

5.1.8 Možné problémy pri aplikácii Nariadenia a návrhy de lege ferenda

Ako vyplýva z predloženej stručnej analýzy Nariadenia, text tohto právneho instrumentu široko narába s pojmom kogentných a imperatívnych noriem. V tejto súvislosti je nutné uvítať posun, ktorý Nariadenie prináša v porovnaní s Dohovorom, v smere jasnejšieho rozlíšenia týchto dvoch kategórií právnych noriem. O imperatívnych normách (angl. overriding mandatory provisions) hovoríme v súvislosti s článkom 9 Nariadenia, zatiaľ čo o kogentných normách³¹⁶ (angl. provisions that cannot be derogated from by agreement) sa Nariadenie zmieňuje v ustanoveniach článkov 3 a 8. Problematike definovania imperatívnych noriem sme sa už venovali vyššie. Pokiaľ ide o kogentné normy, európsky zákonodarca má na mysli klasické *ius cogens*, ako protiklad *ius dispositivum*, čiže normy vnútroštátneho práva, od ktorých sa účastníci právnych vzťahov nemôžu odchýliť na základe dohody. Právne predpisy upravujú vzťah kogentných a dispozitívnych noriem v zásade dvoma, resp. tromi spôsobmi: (i) uvedením taxatívneho výpočtu kogentných ustanovení, (ii) stanovením definičných znakov kogentných noriem, na základe ktorých sa v aplikačnej praxi uskutočňuje individuálne posudzova-

313 Zelená kniha o konverzii Rímskeho dohovoru o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky z roku 1980 na komunitárny nástroj a o jeho modernizácii. KOM(2002) 654; BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nařízení Řím I*. Komentář. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2009, str. 1253.

314 BARANCOVÁ, H. a j. *Vysílání zaměstnanců*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, str. 78.

315 OLŠOVSKÁ, A., KOLÁČKOVSKÝ, L., OUSTRIA, Ch., ŠTEFKO, M., VARGA, P. *Vybrané problémy kolizního práva pracovního*. AUC 2008, č. 3.

316 Nariadenie používa formuláciu: „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou“.

nie charakteru príslušnej právnej normy a (iii) kombináciou oboch metód. Slovenský zákonodarca zvolil v Zákonníku práce druhý spôsob, stanoviac v ustanovení §1 ods. 6 nasledovne: „v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis **výslovne nezakazuje** alebo ak z **povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť**.“ Obdobným spôsobom je táto otázka riešená aj v Občianskom zákonníku.³¹⁷ Naopak, Obchodný zákonník zvolil metódu taxatívneho výpočtu kogentných ustanovení, avšak len vo vzťahu ku svojej tretej časti (obchodné záväzkové vzťahy).³¹⁸

V českom Zákonníku práce³¹⁹ bola zvolená hybridná metóda a navyše pomerne neprehľadná a roztrieštená právna úprava na dvoch rôznych miestach: v ustanovení § 2 ods. 1 až 3 a následne v osobitnej, XIX. hlave s názvom „ustanovení, kterými se zpracovávají předpisy Evropských společenství, a ustanovení, od kterých není možné se odchýlit“ (§363). V zmysle ustanovenia §2 ods. 1 možno práva a povinnosti v pracovnoprávných vzťahoch upraviť odchyľne od Zákonníka práce, pokiaľ to tento zákon výslovne nezakazuje alebo z povahy jeho ustanovení nevyplýva, že sa od neho nemožno odchýliť. Ide teda o obdobu slovenského §1 ods. 6. Navyše je však v ustanovení § 363 ods. 2 uvedený výpočet kogentných ustanovení, od ktorých sa nie je možné odchýliť. Literatúra kritizuje takéto riešenie najmä z toho dôvodu, že český Zákonník práce neupravuje vzťah medzi týmito dvoma ustanoveniami a z pohľadu §2 ods. 1 sa javí § 363 ods. 2 ako nadbytočný, nakoľko neobsahuje výpočet všetkých kogentných ustanovení v celom Zákonníku práce, ale zároveň ani nelimituje svoju pôsobnosť len na niektoré časti Zákonníka práce.³²⁰ Výpočet kogentných ustanovení v § 363 ods. 2 teda nemožno považovať za taxatívny, ale za exemplifikatívny.

Podľa nášho názoru vhodnejším prístupom je taxatívny výpočet kogentných ustanovení priamo v príslušnom právnom predpise, nakoľko poskytuje účastníkom právnych vzťahov omnoho vyšší stupeň právnej istoty ohľadne

317 Porovnaj § 2 ods. 3 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

318 Porovnaj § 263 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

319 Zákon č. 262/2006 Sb. V znení neskorších predpisov.

320 BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008, str. 11 – 14 a 923 – 924.

skutočného obsahu právneho vzťahu. Vo svetle aplikácie Nariadenia pôsobí definícia kogentnosti v slovenskom Zákonníku práce príliš vágne a nejednoznačne a môže spôsobovať účastníkom pracovnoprávných vzťahov v aplikačnej praxi problémy najmä pri voľbe rozhodného práva. V záujme posilnenia právnej istoty účastníkov súkromnoprávných zmluvných vzťahov, ako dôležitej zložky právneho štátu, by preto bolo vhodnejšie zakotviť v Zákonníku práce taxatívny výpočet kogentných ustanovení. Vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce³²¹ a s ohľadom na spôsob definície kogentnosti v Občianskom zákonníku je tiež možné si predstaviť použitie kombinovanej metódy, teda ponechanie súčasnej úpravy §1 ods. 6, ale už len vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce a v relácii k ostatným častiam zaviesť taxatívny výpočet ustanovení, od ktorých sa nie je možné odchyliť dohodou zmluvných strán.

Za inšpiráciu nepochybne stojí ustanovenie § 363 ods. 1 českého Zákonníka práce, obsahujúce výpočet ustanovení, ktorými sa zapracúvajú predpisy Európskych spoločenstiev a od ktorých sa v zmysle § 2 ods. 1 možno odchyliť len v prospech zamestnanca. Zavedenie tohto ustanovenia musíme hodnotiť pozitívne, nakoľko výrazným spôsobom uľahčuje aplikáciu článku 3 ods. 4 Nariadenia, tzv. klauzuly vnútorného trhu. Nenájdeme tu však vyslovene výpočet kogentných noriem práva EÚ v zmysle článku 3 ods. 4 Nariadenia, ustanovenie § 363 ods. 1 vymedzuje normy relatívne kogentné, umožňujúce odchylenie v prospech zamestnanca.³²² Aplikáciou §2 ods. 1 českého Zákonníka práce je možné identifikovať aj ďalšie normy, majúce charakter „plne“ kogentných, od ktorých nebude možné žiadne odchylenie, teda ani v prospech zamestnanca.³²³ Napriek tomu predstavuje ustanovenie §363 ods. 1 pre aplikačnú prax významnú pomôcku pri uplatňovaní článku 3 ods. 4 Nariadenia a bolo by vhodné zakomponovať jeho obdobu aj do slovenského Zákonníka práce.

5.1.9 Záverečné poznámky

Nariadenie Rím I predstavuje v zásade konverziu Rímskeho dohovoru na nástroj práva Európskej únie. Prináša však aj sériu čiastkových zmien,

321 Porovnaj: § 1 ods. 4 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

322 BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008, str. 12.

323 Ibidem, str. 923 – 924.

zohľadňujúcich skúsenosti z aplikačnej praxe Dohovoru a tiež judikatúru Súdneho dvora EÚ. Tieto zmeny precizujú právnu úpravu, vyjasňujú terminológiu a prehlbujú ochranu zamestnancov. Pokiaľ ide o pracovnoprávne vzťahy, za najdôležitejšie úpravy možno považovať najmä vyjasnenie terminológie v súvislosti s použitím kogentných a imperatívnych noriem a zmenu v článku 3 ods. 3, kde boli imperatívne normy nahradené kogentnými. Došlo tak posilneniu ochrany zamestnancov, nakoľko pojem kogentných noriem je rozsahom širší ako normy imperatívne. Rovnako pozitívne možno hodnotiť rozšírenie vymedzenia kolízneho kritéria *lex loci laboris* o miesto, z ktorého zamestnanec vykonáva prácu. V súvislosti s nárastom významu kogentných noriem by bolo vhodné v záujme posilnenia právnej istoty účastníkov právnych vzťahov skvalitniť definíciu kogentných noriem v Zákonníku práce za vedením taxatívneho výpočtu týchto ustanovení.

5.2 Rozhodné právo pre mimozmluvné záväzky: Nariadenie Rím II

Nariadenie Rím II³²⁴ tvorí spolu s nariadením Rím I jednotný systém unifikovaných kolíznych noriem Európskej únie, určujúci rozhodné hmotné právo v právnych vzťahoch, v ktorých dochádza ku stretu rôznych právnych poriadkov. Pokiaľ ide o procesnoprávne pravidlá, determinujúce súdnu právomoc, použije sa nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Brusel I), resp. od 10. januára 2015 nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Brusel I bis).

5.2.1 Pôsobnosť nariadenia Rím II

Podľa článku 1 nariadenia Rím II sa toto nariadenie vzťahuje na mimozmluvné záväzky v občianskych a obchodných veciach v situáciách, v ktorých dochádza k stretu rôznych právnych poriadkov.³²⁵ Rozsah pojmu mimozmluvné záväzky možno vyvodiť zo štruktúry nariadenia, ktoré pozostáva z troch hlavných vecných kapitol: druhá kapitola obsahuje kolízne

324 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky (Rím II).

325 Bližšie k vymedzeniu pojmu „stret rôznych právnych poriadkov“ pozri vyššie v kapitole 5.1.

normy pre civilné delikty, tretia kapitola vymedzuje kolíznu úpravu kvázideliktov, konkrétne bezdôvodné obohatenie, konanie bez príkazu (*negotiorum gestio*) a predzmluvnú zodpovednosť (*culpa in contrahendo*) a štvrtá kapitola upravuje podmienky voľby rozhodného práva.

Nariadenie Rím II sa nebude uplatňovať na daňové, colné alebo správne veci, ani na zodpovednosť štátu za konanie alebo nečinnosť pri výkone verejnej moci (*acta iure imperii*). Z pôsobnosti nariadenia sú ďalej vylúčené záväzky vyplývajúce z rodinného práva, z cenných papierov, z jadrovej udalosti, záväzky z porušenia práva na súkromie a na ochranu osobnosti a záväzky vyplývajúce z práva obchodných spoločností (otázky ako vznik, subjektivita, zánik, vnútorná organizácia atď.). Rovnako sa nariadenie nebude uplatňovať na dokazovanie a celkovo procesnoprávnu úpravu konania.

Pokiaľ ide o relevanciu nariadenia Rím II k pracovnoprávnym vzťahom, formulácia článku 1, ktorý hovorí o „mimozmluvných záväzkoch v občianskych a obchodných veciach“, môže v tomto smere vyvolávať pochybnosti. Európsky zákonodarca však pri použití pojmu „občianske veci“ nepochybne vychádzal z tzv. širšej koncepcie občianskeho práva. Tento záver možno vyvodiť jednak z komparácie s nariadením Rím I, ktorý svoju pôsobnosť vymedzuje obdobnou dikciou, napriek tomu však venuje významný priestor aj osobitnej úprave určovania rozhodného práva vo vzťahu k individuálnym pracovným zmluvám. Podobne aj nariadenie Rím II obsahuje špecifickú úpravu vo vzťahu k pracovnému právu, hoci len v minimálnej miere. Na rozdiel od nariadenia Rím I, ktoré kolektívne pracovnoprávne vzťahy osobitne neupravuje, nariadenie Rím II v článku 9 upravuje zodpovednostné vzťahy v dôsledku tzv. protestných pracovných opatrení kolektívneho vyjednávania. Je to však jediná osobitná úprava týkajúca sa pracovnoprávných vzťahov v celkom nariadení. Toto ustanovenie však nebolo súčasťou pôvodného návrhu nariadenia a do textu tohto právneho nástroja bolo zakomponované až v neskoršej fáze, pri prerokúvaní v Rade. Illmer³²⁶ pripomína, že zaradenie špeciálnej kolíznej normy pre kolektívne protestné akcie presadzovalo najmä Švédsko, v reakcii na rozhodnutie Súdneho dvora vo veci DFDS Torline.³²⁷

326 ILLMER, M. *Article 9: Industrial Action*. In: HUBER, P. et al. *Rome II Regulation. Pocket Commentary*. Sellier, Munich 2011, str. 260 – 261.

327 Rozsudok Súdneho dvora (šiesta komora) z 5. februára 2004 vo veci C-18/02 Danmarks Rederiforening, konajúci za DFDS Torline A/S proti LO Landsorganisationen i Sverige, konajúci za SEKO Sjöfolk Facket för Service och Kommunikation.

5.2.2 Voľba rozhodného práva

Podobne ako nariadenie Rím I, aj nariadenie Rím II je konštruované na princípe poskytnutia širokého priestoru účastníkom právnych vzťahov na voľbu rozhodného hmotného práva, ktorým sa bude spravovať ich záväzok. V zásade však platí, že k dohode o voľbe rozhodného práva môže dôjsť až po vzniku mimozmluvného záväzku, teda po tom, ako došlo ku skutočnosti, ktorá spôsobila škodu. Avšak v prípade, že všetky strany daného záväzku vykonávajú obchodnú činnosť, môžu využiť výnimku, stanovenú v článku 14 ods. 1 písm. b), ktorá v takýchto situáciách umožňuje uzatvorenie osobitnej dohody o voľbe rozhodného práva aj pred tým, ako došlo ku skutočnosti, ktorá spôsobila škodu. Voľba práva je vylúčená vo vzťahu k článku 6 (nekalá súťaž a konanie obmedzujúce slobodnú súťaž) a článku 8 (porušenie práva duševného vlastníctva) nariadenia Rím II.

Voľba práva musí byť v každom prípade výslovná alebo aspoň dostatočne spoľahlivo preukázaná okolnosťami prípadu. Akákoľvek voľba práva pritom zásadne nemá vplyv na práva tretích osôb.

V zmysle ustanovenia článku 14 ods. 2 nariadenia Rím II pokiaľ v čase, keď došlo ku skutočnosti, ktorá spôsobila škodu, sa všetky prvky podstatné pre situáciu nachádzajú v inej krajine než v krajine, ktorej právny poriadok sa zvolil, voľba strán nemá vplyv na uplatnenie tých ustanovení právneho poriadku tejto inej krajiny, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou. Ide o ustanovenie *de facto* totožné s článkom 3 ods. 3 nariadenia Rím I. Zmyslom tejto úpravy je zamedziť špekulatívnemu vyhýbaniu sa rozhodnému právnemu poriadku. Preto v prípade právnych vzťahov, v ktorých nie je prítomný relevantný cudzí prvok, ale všetky podstatné prvky sa nachádzajú v jednej krajine, nie je možné vyhnúť sa právnemu poriadku tejto krajiny realizovaním klasickej (kolíznej) voľby práva, ale účastníci takehoto právneho vzťahu môžu využiť len tzv. materiálnu voľbu práva, pri ktorej nie je možné vylúčiť použitie kogentných noriem právneho poriadku, ku ktorému sa viažu všetky podstatné prvky daného vzťahu.³²⁸

Zároveň ak v čase, keď došlo ku skutočnosti, ktorá spôsobila škodu, sa všetky prvky podstatné pre situáciu nachádzajú v členských štátoch EÚ, voľba rozhodného práva krajiny, ktorá nie je členom EÚ, nebráni uplatneniu

328 Bližšie k tomuto problému v kontexte nariadenia Rím I pozri vyššie v kapitole 5.1. K rozdielu medzi materiálnou a kolíznou voľbou práva pozri: KUČERA, Zdeněk. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplněné vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, 2009, str. 132 – 133.

tých ustanovení práva Spoločenstva, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou, podľa okolností v znení, v ktorom boli zapracované do právneho poriadku členského štátu súdu konajúceho vo veci.

5.2.3 Kolízna úprava civilných deliktov

V rámci štruktúry nariadenia Rím II je samotná úprava pravidiel určovania rozhodného hmotného práva mimo voľby práv rozdelená do dvoch kapitol. Kapitola II obsahuje úpravu vo vzťahu k civilným deliktom a kapitola III sa týka bezdôvodného obohatenia, konania bez príkazu a predzmluvnej zodpovednosti. Pokiaľ ide o civilné delikty, nariadenie najprv v článku 4 kodifikuje všeobecné pravidlá určovania rozhodného práva, podľa ktorých sa má postupovať v prípade, že v ďalších článkoch druhej kapitoly nariadenia nie je stanovený osobitný postup. Osobitné postupy v článkoch 5 – 9 sa týkajú zodpovednosti za výrobok (článok 5), nekalej súťaže a konania obmedzujúceho slobodnú súťaž (článok 6), zodpovednosti za poškodenie životného prostredia (článok 7), ďalej porušenia práva duševného vlastníctva (článok 8) a napokon zodpovednosti za protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania (článok 9). Vzhľadom na zameranie tejto publikácie budeme ďalej venovať pozornosť len článku 4 a článku 9 druhej kapitoly.

Všeobecné pravidlo, zakotvené v článku 4 nariadenia stanovuje, že mimozmluvný záväzok vyplývajúci z civilného deliktu sa spravuje právnym poriadkom krajiny, na území ktorej vznikla škoda a to bez ohľadu na to, na území ktorej krajiny došlo ku skutočnosti, ktorá spôsobila škodu a bez ohľadu na to, na území ktorej krajiny alebo krajín nastali nepriame následky takejto skutočnosti. Pokiaľ však osoba, o ktorej sa tvrdí, že je zodpovedná, ako aj poškodená osoba majú svoj obvyklý pobyt v čase vzniku škody v tej istej krajine, civilný delikt sa spravuje právnym poriadkom tejto krajiny. Zároveň platí pravidlo, že ak je vzhľadom na všetky okolnosti prípadu zrejmé, že vec má zjavne užšiu väzbu s inou krajinou, uplatní sa právny poriadok tejto krajiny. Takáto užšia väzba môže vyplývať najmä z už existujúceho vzťahu medzi stranami, ako je napr. zmluva, pričom tento vzťah je úzko spojený s predmetným civilným deliktom.

5.2.3.1 Kolízna úprava protestných pracovných akcií kolektívneho vyjednávania

Ako už bolo uvedené, vyslovene pracovnoprávnou úpravu obsahuje len článok 9, nesúci titul protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania. Na účely vymedzenia vecného rozsahu článku 9 je nutné poznať definíciu pojmu „*protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania*.“ Tento termín pôsobí pomerne nezvyčajne, nakoľko slovenskej pracovnoprávnej terminológii nie je vlastný, navyše je aj dosť ťažkopádny. Pre porovnanie české znenie nariadenia používa podobný, ale predsa len učesanejší pojem „*protestní akce v kolektivním vyjednávání*“, anglická jazyková verzia potom narába s pojmom „*industrial action*“ a nemecká mutácia hovorí o „*Arbeitskampfmaßnahmen*“. Z tohto prehľadu už môžeme nadobudnúť jasnejšiu predstavu o tom, čo mal európsky zákonodarca na mysli. Pôjde teda o kolektívne akcie, využívané zamestnancami (resp. ich zástupcami) a zamestnávateľmi ako krajný prostriedok presadenia svojich záujmov v rámci kolektívneho vyjednávania, terminológiou slovenskej legislatívy³²⁹ označované ako štrajk³³⁰ a výluka. Je dôležité si uvedomiť, že na účely výkladu článku 9 nariadenia je potrebné použiť výklad pojmu *protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania* podľa vnútroštátneho práva a nie autonómnou definíciou, ako to býva pri iných pojmoch, s ktorými operujú unifikované právne nástroje práva EÚ. V zmysle bodu 27 preambuly nariadenia Rím II totiž *presné vymedzenie obsahu pojmu protestného pracovného opatrenia kolektívneho vyjednávania, akým je štrajk alebo výluka, sa v jednotlivých členských štátoch líši a spravuje sa vnútroštátnymi predpismi jednotlivých členských štátov. Toto nariadenie preto za všeobecné pravidlo považuje zásadu, že by sa mal uplatňovať právny poriadok krajiny, v ktorej sa uskutočnilo protestné opatrenie kolektívneho vyjednávania, aby sa chránili práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov.*

Kľúčový pojem článku 9, protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania, teda bude potrebné vykladať v súlade s *lex causae*. Napriek tomu

329 Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

330 K vymedzeniu pojmu štrajk a jeho možným širokým obsahovým variáciám pozri: ŠVEC, M. et al. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 152 – 153 alebo ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Strike Action at the Forefront of the Social Partners' Agenda*. In: *Ius et Administratio : vedecké práce*. - ISSN 2300-4797, č. 4 (2014), s. 41-54; ŠVEC, M. *Právo na štrajk – teoretické východiská*. In: *Kultúra sveta práce : právo na štrajk / Marek Švec ... [et al.]* ; - 1. vyd. - Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2013. - ISBN 978-80-89149-29-2, S. 7-33.

budú existovať isté spoločné znaky tohto pojmu, ktoré by sa mali uplatňovať vo všetkých členských štátoch. Viacerí autori za istý minimálny štandard výkladu pokladajú článok 28 *Charty základných práv EÚ* v spojení s článkom 6 *Zmluvy o Európskej únii*.³³¹ Podľa Illmera by definíčným znakom, spoločným pre všetky členské štáty malo byť tiež obmedzenie na kolektívne akcie, slúžiace na podporu pracovných podmienok, resp. pracovnoprávných vzťahov. Z vecného rozsahu článku 9 by tak boli vylúčené napr. politické štrajky.³³² Vzhľadom na znenie normatívneho textu článku 9 s týmto názorom možno súhlasiť, keďže toto ustanovenie hovorí o *zodpovednosti osoby v postavení zamestnanca alebo zamestnávateľa alebo organizácií zastupujúcich ich profesijné záujmy*. Ak by úmyslom Európskeho zákonodarcu bolo obsiahnuť akýkoľvek typ kolektívnej akcie, nepochybne by sa neobmedzil len na výslovnú zmienku o zamestnancoch, zamestnávateľoch a organizáciách, zastupujúcich ich záujmy. Cieľom zavedenia pojmu *protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania* bola teda pravdepodobne snaha podporiť uvedený výklad a zamedziť pokusom o rozšírenie použitia článku 9 aj čisto politické protestné akcie. Pokiaľ ide o konkrétne formy protestných akcií, kryté článkom 9, okrem základných typov, ktoré vymenúva bod 27 preambuly, čiže štrajku a výluky, sem možno zaradiť aj najrôznejšie ďalšie formy, ako sú bojkoty, work-to-rule, go-slow-action alebo picketing.³³³ Spornejšou môže byť kvalifikácia solidárnych štrajkov a podobných podporných opatrení, avšak podľa nášho názoru za predpokladu, že tieto akcie sledujú cieľ, súvisiaci s pracovnými podmienkami zamestnancov, kvalitou sociálneho dialógu, resp. ak ich možno zaradiť do všeobecného rámca pracovnoprávných vzťahov, aj takéto akcie bude možno subsumovať pod vecný rozsah článku 9 nariadenia Rím II.

Vo vzťahu k vymedzeniu vecného rozsahu článku 9 je potrebné uviesť ešte jednu dôležitú poznámku. Článok 9 obsahuje výlučne kolíznú úpravu zodpovednosti za škodu spôsobenú protestným pracovným opatrením kolektívneho vyjednávania. V žiadnom prípade nemožno toto ustanovenie aplikovať na kolízne riešenie legality samotného opatrenia, teda na úpravu

331 ILLMER, M. *Article 9: Industrial Action*. In: HUBER, P. et al. *Rome II Regulation. Pocket Commentary*. Sellier, Munich 2011, str. 268 – 269 s odkazom na: KNÖFEL, O. L. *Internationales Arbeitskampfrecht nach der Rom II-Verordnung*. In: *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Heft 2/2008, 228, 241.

332 ILLMER, M. *Article 9: Industrial Action*. In: HUBER, P. et al. *Rome II Regulation. Pocket Commentary*. Sellier, Munich 2011, str. 268.

333 Porovnaj: ILLMER, M. *Article 9: Industrial Action*. In: HUBER, P. et al. *Rome II Regulation. Pocket Commentary*. Sellier, Munich 2011, str. 268.

podmienok, za akých možno vyhlásiť a realizovať protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania. Potvrďuje to aj preambula nariadenia Rím II, ktorá v bode 28 uvádza, že *osobitné pravidlo pre protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania v článku 9 nemá vplyv na podmienky týkajúce sa práva na vykonanie takejto akcie v zmysle vnútroštátneho právneho poriadku a nemá vplyv na právne postavenie odborov alebo organizácií zastupujúcich záujmy zamestnancov v zmysle právneho poriadku členských štátov*.

Pokiaľ ide o samotnú vecnú úpravu, nariadenie Rím II stanovuje, že rozhodným právom pre mimozmluvný záväzok, pokiaľ ide o zodpovednosť osoby v postavení zamestnanca alebo zamestnávateľa alebo organizácií zastupujúcich ich profesijné záujmy za škodu spôsobenú plánovaným alebo prebiehajúcim protestným pracovným opatrením kolektívneho vyjednávania, je právny poriadok krajiny, na území ktorej sa má vykonať alebo sa vykonalo opatrenie. Pokiaľ však poškodený subjekt, ako aj subjekt, o ktorom sa tvrdí, že je zodpovedný, majú svoj obvyklý pobyt v čase vzniku škody v tej istej krajine, zodpovednostné vzťahy sa budú spravovať ustanovením článku 4 ods. 2 nariadenia Rím II a rozhodným právom bude právny poriadok krajiny, v ktorej majú oba uvedené subjekty svoj obvyklý pobyt. Zároveň je možné realizovať určenie rozhodného práva vo vzťahu k záväzkom pokrytým článkom 9 aj prostredníctvom voľby práva.

Nariadenie teda ponúka tri režimy určenia rozhodného hmotného práva pre protestné pracovné opatrenia kolektívneho vyjednávania:

- a.) voľbu rozhodného práva podľa článku 14,
- b.) určenie rozhodného práva podľa miesta, kde sa má vykonať alebo sa vykonalo opatrenie podľa článku 9 a
- c.) určenie rozhodného hmotného práva podľa miesta spoločného obvyklého pobytu zainteresovaných strán podľa článku 4 ods. 2 (v spojení s článkom 9).

Keďže protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania nemožno kvalifikovať ako aktivitu, pri ktorej by všetky zainteresované strany vykonávali obchodnú činnosť, vzhľadom na znenie článku 14 ods. 1 písm. b) by uzatvorenie dohody o voľbe rozhodného práva prichádzalo do úvahy až po vzniku škody, nie vopred. Hoci použitie voľby práva je v takýchto prípadoch značne nepravdepodobné, minimálne v teoreticko – legálnej rovine táto možnosť existuje.

Hraničný určovateľ *miesto, kde sa má vykonať alebo sa vykonalo* opatrenie je potrebné chápať ako miesto, kde došlo k samotnému *stretu záujmov* zúčastnených strán.³³⁴ Nebude teda záležať na tom, kde sa opatrenie pripravovalo, koordinovalo alebo kde bolo schválené.³³⁵ Pri posudzovaní konania účastníkov bude preto nutné rozlišovať, či ide v konkrétnom prípade o konanie, majúce prípravný charakter alebo už ide o realizáciu samotného opatrenia.

5.2.4 Kolízna úprava kvázideliktov

Tretia kapitola nariadenia Rím II stanovuje kolízne pravidlá pre prípady zodpovednosti z bezdôvodného obohatenia (článok 10), konania bez príkazu (článok 11) a predzmluvnej zodpovednosti (článok 12), pričom pre bezdôvodné obohatenie a konanie bez príkazu (*negotiorum gestio*) platia rovnaké pravidlá. Tie stanovujú, že ak sa mimozmluvný záväzok (vyplývajúci z bezdôvodného obohatenia alebo konania bez príkazu) týka už existujúceho vzťahu medzi stranami, ako je napr. zmluva alebo civilný delikt, ktorý má úzku väzbu s predmetným mimozmluvným záväzkom, spravuje sa tým istým právnym poriadkom ako daný právny vzťah. Pokiaľ použitie tohto kolízneho pravidla neprichádza do úvahy, ale v čase, kedy došlo ku skutočnosti, ktorá spôsobila bezdôvodné obohatenie, resp. vznik škody z konania bez príkazu, majú strany svoj obvyklý pobyt v tej istej krajine, rozhodným právom bude právny poriadok tejto krajiny. Ak rozhodné právo nemožno určiť ani jedným z uvedených spôsobov, rozhodným bude právny poriadok krajiny, na území ktorej došlo k bezdôvodnému obohateniu, resp. na území ktorej sa uskutočnilo konanie bez príkazu. V zmysle článku 12 ods. 1 sa záväzok vyplývajúci z rokovaní pred uzavretím zmluvy (*culpa in contrahendo*), bez ohľadu na to, či došlo k jej uzavretiu, spravuje tým istým právnym poriadkom ako zmluva alebo právnym poriadkom, ktorým by sa bola zmluva spravovala, keby došlo k jej uzavretiu. Ak rozhodné právo nemožno určiť aplikáciou tohto pravidla, rozhodným právom bude právny poriadok krajiny, v ktorej vznikla škoda alebo ak majú strany svoj obvyklý pobyt v tej istej krajine v čase, keď došlo ku skutočnosti, ktorá spôsobila škodu, rozhodným bude právny poriadok tejto krajiny. Vo všetkých prípadoch mimozmluvnej zodpovednosti upravených v kapitole III nariadenia Rím II platí, že pokiaľ je zo všetkých okolností veci

334 ILLMER, M. *Article 9: Industrial Action*. In: HUBER, P. et al. *Rome II Regulation. Pocket Commentary*. Sellier, Munich 2011, str. 276.

335 *Ibidem*, str. 276.

zrejme, že záväzok má zjavne užšiu väzbu s inou krajinou, než je krajina, ktorej právny poriadok by mal byť rozhodným, uplatní sa právny poriadok tejto inej krajiny. Ide o tzv. únikovú doložku, ktorej primárnym cieľom je zabrániť umelému kreovaniu väzieb na niektorý právny poriadok. Užšia väzba na niektorý právny poriadok môže vyplývať napr. zo štátnej príslušnosti strán, z meny, v ktorej sa realizovali finančné operácie medzi stranami, z jazyka, v ktorom prebiehala komunikácia medzi stranami, miesta, kde sa uskutočňovali rokovania o uzavretí zmluvy, resp. iná komunikácia alebo interakcia medzi stranami a pod.³³⁶

5.2.5 Rozsah použitia rozhodného práva

Článok 15 nariadenia stanovuje, že rozhodným právom, určeným na základe aplikácie pravidiel stanovených nariadením Rím II, sa spravujú najmä:

- a.) podmienky a rozsah zodpovednosti,
- b.) okolnosti vylučujúce zodpovednosť, obmedzenia zodpovednosti a rozdelenia zodpovednosti,
- c.) existencia, povaha a stanovenia výšky škody
- d.) opatrenia, ktoré môže súd prijať, aby zabránil ujme alebo škode alebo zastavil ich ďalší vznik,
- e.) otázka, či právo na uplatnenie náhrady škody možno previesť,
- f.) okruh osôb, ktoré majú právo na náhradu škody, ktorú utrpeli osobne,
- g.) zodpovednosť za konanie iných osôb,
- h.) zánik, premlčanie a preklúzia záväzku.

5.2.6 Imperatívne normy

Obdobne ako nariadenie Rím I (článok 9), aj nariadenie Rím II obsahuje ustanovenie (článok 16), upravujúce aplikačnú prednosť tzv. imperatívnych noriem (angl. overriding mandatory provisions). Rozdiel je v tom, že kým nariadenie Rím I hovorí o imperatívnych normách štátu konajúceho súdu (lex fori), ale aj štátu, v ktorom sa realizovalo alebo malo realizovať zmluvné plnenie, nariadenie Rím II zmieňuje výhradne imperatívne normy legis fori. V zmysle článku 16 nariadenia Rím II žiadne ustanovenie tohto naria-

³³⁶ K problematike tzv. únikovej doložky pozri tiež vyššie v kapitole 5.1 a ďalej: BARANCOVÁ, H. a j. *Vysílání zaměstnanců*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, str. 78; OLŠOVSKÁ, A., KOLÁČKOVSKÝ, L., OUSTRIA, Ch., ŠTEFKO, M., VARGA, P. *Vybrané problémy kolizního práva pracovního*. AUC 2008, č. 3.

denia neobmedzuje uplatňovanie ustanovení právneho poriadku konajúceho súdu v situácii, v ktorej je ich použitie povinné bez ohľadu na to, ktorý právny poriadok je inak rozhodným právom pre mimozmluvný záväzok. Ide o značne váгну a zmätočnú formuláciu, ktorá môže spôsobovať interpretačné problémy nielen pokiaľ ide o výklad pojmu imperatívne normy, ktorý je použitý len v nadpise článku 16, nie však už v samotnom texte tohto ustanovenia, ale aj pokiaľ ide o vzťah k obsahu článku 14 ods. 2, ktorý používa pojem „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchýliť dohodou“. Podobné problémy vyvstávali aj v súvislosti s výkladom Rímskeho dohovoru,³³⁷ vďaka jeho nahradeniu nariadením Rím I, ktorý tieto nejasnosti odstránilo, môžeme v tomto svetle interpretovať aj nariadenie Rím II, ktoré používa rovnakú terminológiu, avšak absentujú v ňom definície. Pokiaľ teda ide o pojem imperatívne normy v zmysle článku 16 nariadenia Rím II, ustanovenie článku 9 nariadenia Rím I, ktoré operuje s totožným pojmom, stanovuje, že ide o normy, ktorých dodržiavanie pokladá krajina za rozhodujúce pre ochranu svojich verejných záujmov, ako je politické, sociálne alebo hospodárske zriadenie a to až do takej miery, že trvá na ich aplikácii za každých okolností bez ohľadu na právo, ktorým sa v súlade s nariadením daný právny vzťah spravuje. Pokiaľ ide o konkrétnejšie vymedzenie vo vzťahu k problematike pracovného práva, Barancová medzi imperatívne normy zaraďuje predpisy pracovnej ochrany, pracovného času a pracovného pokoja, ochrany detí a mladistvých, ďalej predpisy o ochrane a bezpečnosti pri práci, osobitnú ochranu matiek, ochranu osôb so zdravotným postihnutím,³³⁸ Varga v tejto súvislosti hovorí o normách upravujúcich pracovný čas a doby odpočinku, dĺžku dovolenky, minimálnej mzdy, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovných podmienok žien a mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o deti mladšie ako tri roky, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie, úpravu prepúšťania zamestnancov a požiadavku na existenciu určitých dokumentov (napr. pracovnej zmluvy).³³⁹ Na druhej stra-

337 Dohovor o práve rozhodnom pre zmluvné záväzky z 19. júna 1980. Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 474/2006 Z.z.

338 BARANCOVÁ, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne právo. In.: BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, str. 193 – 194.

339 VARGA, P. In: OLŠOVSKÁ, A., KOLÁČKOVSKÝ, L., OUSTRIA, Ch., ŠTEFKO, M., VARGA, P. *Vybrané problémy kolízneho práva pracovného*. AUC 2008, č. 3. Pozri tiež: BULLA, Martin. The impact of the Rome I regulation on the legal protection of employees within employment relations. *Cofola 2010: the conference proceedings*. Brno : Masarykova univerzita, 2010, s. 408-427.

ne pojem „ustanovenia, od ktorých sa nemožno odchyliť dohodou“ v zmysle článku 14 ods. 2 nariadenia Rím II a článkov 3 a 8 nariadenia Rím I je potrebné vykladať ako kogentné normy.

5.2.7 Výhrada verejného poriadku

S problematikou imperatívnych noriem súvisí aj otázka tzv. výhrady verejného poriadku (*ordre public*), upravená článkom 26, v zmysle ktorej konajúci súd má možnosť odmietnuť uplatnenie niektorého ustanovenia právneho poriadku, ktorý je v zmysle nariadenia Rím II rozhodným právom pre daný právny vzťah za predpokladu, že takéto ustanovenie je v zjavnom rozpore s verejným poriadkom krajiny konajúceho súdu.

5.2.8 Pravidlá bezpečnosti

V zmysle článku 17 nariadenia Rím II pri hodnotení správania sa osoby, o ktorej sa tvrdí, že je zodpovedná, sa musí brať ohľad ako na skutkovú okolnosť, a pokiaľ je to vhodné, na pravidlá bezpečnosti, ktoré boli účinné v mieste a v čase, keď nastala skutočnosť, ktorá spôsobila vznik zodpovednosti.

6 Vysielanie zamestnancov a vymožitelnosť smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

6.1 Vysielanie zamestnancov v rámci poskytovania služieb

Problematica vysielania zamestnancov v rámci poskytovania služieb vyvolávala mnohé právne otázky už dlho pred prijatím samotnej smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb³⁴⁰ (ďalej len „*smernica o vysielaní*“ alebo „*smernica 96/71/ES*“). Tieto otázky vznikali najmä v kontexte voľného pohybu služieb. Prvé pravidlá, regulujúce túto oblasť, pochádzajú z dielne Súdneho dvora EÚ.³⁴¹ Ten bol v rámci svojej rozhodovacej činnosti konfrontovaný s úlohou vymedziť hranice a vzájomné vzťahy medzi voľným pohybom služieb (článok 56 ZfEÚ) a voľným pohybom zamestnancov (článok 45 ZfEÚ).³⁴² K najvýznamnejším rozhodnutiam v tomto smere patria najmä rozsudky Súdneho dvora EÚ vo veciach C-113/89 *Rush Portuguesa*, C-43/93 *Vander Elst*, C-272/94 *Guiot* a v spojených veciach C-369/96 a C-376/96 *Arblade a Leloup*.

Z doterajšej judikatúry Súdneho dvora EÚ vyplýva, že hranica medzi voľným pohybom služieb a voľným pohybom pracovníkov je tvorená odpoveďou na otázku, či je zamestnancovi umožnený prístup na pracovný trh hostiteľského členského štátu alebo nie.³⁴³ Zamestnanec vyslaný v rámci poskytovania služieb, totiž na rozdiel od zamestnanca využívajúceho voľný pohyb pracovníkov, je striktnie obmedzený právnym rámcem vyslania a môže vykonávať len tie činnosti, pre výkon ktorých bol na územie hostiteľského členského štátu svojim zamestnávateľom vyslaný. Po splnení účelu vyslania sa takýto zamestnanec vráti späť do vysielajúceho členského štátu bez toho,

340 Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

341 Pôvodne Európsky súdny dvor. Po prijatí Lisabonskej zmluvy došlo k premenovaniu tohto tribunálu na Súdny dvor EÚ. V tejto práci budeme v súlade s platným právnym stavom používať termín Súdny dvor EÚ aj vo vzťahu k staršej judikatúre.

342 HENDRICKX, F. *European Labour Law*. Tilburg university – internal publication. Tilburg 2011, str. 89.

343 *Ibidem*, str. 89.

aby v ktoromkoľvek momente získal prístup na pracovný trh hostiteľskej členskej krajiny.³⁴⁴

Na druhej strane však Súdny dvor EÚ jasne judikoval, že ani ustanovenia primárneho práva o voľnom pohybe služieb nebránia členským štátom v tom, aby uplatňovali svoju vnútroštátnu legislatívu a príslušné kolektívne zmluvy aj na zamestnancov, ktorí pracujú na území daného členského štátu len dočasne.³⁴⁵ Inými slovami Súdny dvor stanovil, že na zamestnancov vyslaných z jedného členského štátu na dočasný výkon práce na území iného členského štátu sa počas trvania vyslania vzťahujú pracovné podmienky platné v hostiteľskom členskom štáte.

V ďalšej judikatúre Súdny dvor ďalej rozvíjal a spresňoval túto doktrínu. Okrem iného tak tiež napríklad zakázal dvojité zaťažovanie vysielajúcich zamestnávateľov rovnakými povinnosťami vo vysielajúcom aj hostiteľskom členskom štáte³⁴⁶ alebo nadmerné zaťažovanie vysielajúceho zamestnávateľa administratívnymi povinnosťami zo strany hostiteľského členského štátu.³⁴⁷

Tieto výroky Súdneho dvora Európskej únie tak v podstate položili základy právneho rámca vysielania zamestnancov, keďže boli definované kľúčové prvky inštitútu vysielania, ktoré neskôr prebrala smernica 96/71 a sú platné dodnes. Aj napriek narastajúcej judikatúre Súdneho dvora EÚ stále existoval celý rad nezodpovedaných otázok, najmä pokiaľ ide o presný rozsah, v ktorom je potrebné na vyslaných zamestnancov aplikovať právo hostiteľského členského štátu.³⁴⁸ Napokon bola preto v decembri 1996 prijatá smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

6.1.1 Kľúčové prvky smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb

Smernica o vysielaní prebrala doterajšie princípy vysielania, definované rozhodnutiami Súdneho dvora EÚ a priniesla sprehľadnenie a zovšeobecnenie týchto pravidiel. Problémom judikatúry Súdneho dvora EÚ bolo totiž najmä to, že rozhoduje vždy len v konkrétnej veci, na základne špecifických

344 Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-113/89 *Rush Portuguesa*, bod 15.

345 Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-113/89 *Rush Portuguesa*, bod 18.

346 Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci C-272/94 *Guiot*.

347 Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v spojených veciach C-369/96 a C-376/96 *Arblade a Leloup*.

348 Porovnaj: HENDRICKX, F. *European Labour Law*. Tilburg university – internal publication. Tilburg 2011, str. 92.

okolností každého prípadu. Existujúce pravidlá sa preto tvorili na princípe od prípadu k prípadu a neposkytovali dostatočne jasné a jednoducho aplikovateľné pravidlá, ktoré by presne určili, kedy ide o vyslanie a kedy nie. Dôležitým prínosom smernice preto bolo zavedenie definície vyslania a stanovenie podmienok, za ktorých sa smernica aplikuje. Druhým kľúčovým bodom bolo potom definovanie tzv. tvrdého jadra pracovných podmienok, ktoré musia byť vyslaným zamestnancom zaručené v súlade s vnútroštátnou legislatívou hostiteľského členského štátu. Do prijatia smernice totiž nebolo jasné, v akom rozsahu je potrebné aplikovať predpisy hostiteľskej krajiny. Podľa Oznámenia Komisie³⁴⁹ je cieľom smernice zladit' uplatňovanie základnej slobody spoločností, zameranej na poskytovanie cezhraničných služieb v súlade s článkom 49 ES, s primeranou ochranou práv pracovníkov dočasne vyslaných do zahraničia, zameranou na poskytovanie uvedených služieb.

Článok 1 smernice 96/71/ES rozlišuje tri rôzne formy vysielania:

- (i) *Subkontrakting* - vysielanie pracovníkov na územie členského štátu v réžii a podvedení podniku na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na území daného členského štátu, pre ktorú sú služby určené, za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah,
- (ii) *Vysielanie v rámci nadnárodných korporácií* - vysielanie pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území členského štátu za predpokladu, že medzi vysielajúcim podnikom a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah a
- (iii) *Vysielanie prostredníctvom agentúr* - prenájom pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území členského štátu za predpokladu, že medzi takým dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľom práce a jeho pracovníkom existuje počas doby vyslania pracovnoprávny vzťah.

³⁴⁹ Oznámenie Komisie Vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb – maximalizácia výhod a potenciálu popri zabezpečení ochrany pracovníkov. Brusel 2007, KOM(2007) 304.

Základnou podmienkou vyslania teda je, že v každom prípade musí existovať pracovnoprávny vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom. Tento pracovnoprávny vzťah musí navyše trvať po celú dobu vyslania. Smernica zavádza tiež definíciu pojmu „vyslaný pracovník“. V zmysle článku 2 ods. 1 smernice ide o pracovníka, ktorý počas vymedzeného obdobia vykonáva prácu na území iného členského štátu, než štátu, v ktorom bežne pracuje. Na účely aplikácie smernice je pritom rozhodujúca definícia pojmu „pracovník“ v zmysle práva hostiteľského členského štátu.

Samotné tzv. tvrdé jadro pracovných podmienok je definované v článku 3 smernice. Ide o výpočet pracovných podmienok, ktoré musia byť vyslaným zamestnancom garantované v zmysle pravidiel platných v hostiteľskom členskom štáte. Tvrdé jadro tvoria nasledovné pracovné podmienky:

- a.) maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku,
- b.) minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky,
- c.) minimálne mzdové tarify vrátane sadzby za nadčasy,³⁵⁰
- d.) podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov podnikmi pre dočasné zamestnávanie,
- e.) zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci,
- f.) ochranné opatrenia, týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých,
- g.) rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné protidiskriminačné ustanovenia.

Na účely určenia obsahu tvrdého jadra pracovných podmienok sú pritom relevantné len tie normy, ktoré sú obsiahnuté v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach hostiteľského členského štátu. Pracovné podmienky garantované v kolektívnych zmluvách a v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné sa obligatórne aplikujú len vo vzťahu k vybraným stavebným prácam, taxatívne vymenovaným v prílohe ku smernici 96/71/ES.³⁵¹ Pokiaľ ide o ostatné činnosti, aplikácia úpravy obsiahnutej v kolektívnych zmluvách je ponechaná na rozhodnutí každého členského štátu. Rovnako sú členské štáty oprávnené rozšíriť okruh pracov-

350 Nevzťahuje sa to na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia.

351 Ide o nasledovné činnosti: hĺbenie (výkopy), zemné práce (premiestňovanie zeminy), vlastné stavebné práce, montáž a demontáž prefabrikovaných dielcov, interiérové alebo inštalračné práce, úpravy, renovačné práce, opravy, rozoberanie (demontáž), demolačné práce, údržba, maliarske a čistiace práce v rámci údržby a rekonštrukcie.

ných podmienok, ktoré sa budú spravovať právom hostiteľského členského štátu nad rámec rozsahu tzv. tvrdého jadra, ak sa týkajú politiky verejného poriadku.³⁵² Smernica samozrejme nebráni uplatňovaniu takej úpravy pracovných podmienok, ktorá by bola pre vyslaných zamestnancov výhodnejšia.³⁵³

Ani po prijatí smernice 96/71/ES však zďaleka neboli vyriešené všetky právne otázky, súvisiace s vysielaním zamestnancov. Ba priam naopak, v súvislosti so stále rozširujúcou sa praxou vysielania a potrebou interpretácie rôznych ustanovení smernice stále vznikajú nové a nové otázky. Úloha Súdneho dvora EÚ preto na tomto poli stále zostáva veľmi výraznou. Predmetom nasledujúcej state bude preto analýza najnovšej judikatúry Súdneho dvora EÚ z oblasti vysielania zamestnancov v rámci poskytovania služieb.

6.2 Vývoj judikatúry Súdneho dvora EÚ vo vzťahu k vysielaniu zamestnancov v posledných rokoch

6.2.1 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 7.10. 2010 vo veci C-515/08 Santos Palhota

Súdny dvor EÚ sa v tejto veci zaoberal otázkou, či rôzne administratívne požiadavky, vyžadované belgickou legislatívou vo vzťahu k zamestnávateľom, vysielajúcim zamestnancov na dočasný výkon práce na územie Belgického kráľovstva v právnom rámci smernice 96/71/ES³⁵⁴ (ďalej aj len ako „*Smernica 96/71*“), predstavujú obmedzenie voľného pohybu služieb a tým porušenie článkov 56 a 57 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej aj len ako „*ZfEÚ*“).

Belgické právo v zásade od zamestnávateľov, vysielajúcich zamestnancov na belgické územie v rámci Smernice 96/71 vyžadovalo, aby vyhotovovali osobitnú dokumentáciu sociálneho zabezpečenia vyslaných zamestnancov v súlade s belgickými predpismi, najmä aby viedli tzv. individuálny účet zamestnanca a vyúčtovanie mzdy. Zároveň však existovala možnosť tzv. zjednodušeného režimu vykazovania týchto dokumentov. Podstatou zjednodušeného režimu bolo, že počas prvých šiestich mesiacov trvania vyslania bol

352 Článok 3 ods. 10 smernice 96/71/ES.

353 Článok 3 ods. 7 smernice 96/71/ES.

354 Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

zamestnávateľ oslobodený od povinnosti vyhotovovať osobitnú zamestnaneckú dokumentáciu podľa belgického práva, najmä individuálny účet zamestnanca a vyúčtovanie mzdy za predpokladu splnenia dvoch podmienok: (i) vysielajúci zamestnávateľ pred uskutočnením dočasného vyslania zaslal belgickým orgánom predchádzajúce vyhlásenie o vyslaní a (ii) mal k dispozícii kópiu dokumentov vyžadovaných právnou úpravou štátu, v ktorom bol zamestnávateľ usadený, ktoré boli rovnocenné s individuálnym účtom alebo vyúčtovaním mzdy.

Súdny dvor Európskej únie však konštatoval, že tzv. predchádzajúce vyhlásenie o vyslaní, vyžadované belgickým právom, nemá povahu vyhlásenia, ale ide de facto o správne povoľovacie konanie, nakoľko belgické orgány museli toto predchádzajúce vyhlásenie formálne prijať a v rámci päťdňovej lehoty skúmali jeho súlad so zákonnými náležitosťami a k samotnému vyslaniu zamestnancov na územie Belgického kráľovstva mohlo dôjsť až po ukončení tohto procesu a po pridelení a doručení registračného čísla vysielajúcemu zamestnávateľovi.³⁵⁵ Odvolávajúc sa na predchádzajúcu judikatúru³⁵⁶ Súdny dvor následne pripomenul, že konanie, podmieňujúce poskytovanie služieb prostredníctvom vyslaných zamestnancov získaním správneho povolenia, je spôsobilé obmedziť slobodné poskytovanie služieb v zmysle článku 56 ZfEÚ. Na tomto základe Súdny dvor posúdil ako voľné poskytovanie služieb obmedzujúcu aj požiadavku belgickej vlády na uskutočnenie predchádzajúceho vyhlásenia o vyslaní. Súdny dvor EÚ ďalej argumentoval, že tento záver nemôže spochybniť ani skutočnosť, že tzv. zjednodušený režim bol len fakultatívny a zamestnávateľ nebol povinný sa mu podriaďiť a mohol postupovať podľa všeobecných postupov, tzn. vyhotovovať a mať k dispozícii dokumentáciu podľa belgických predpisov sociálneho zabezpečenia. Požiadavka členského štátu, aby podnik, usadený v inom členskom štáte a dočasne uskutočňujúci práce na jeho území, vyhotovoval dokumenty sociálneho zabezpečenia alebo pracovné dokumenty vo forme vyžadovanej právom hostiteľského členského štátu je totiž na základe predošlých rozhodnutí Súdneho dvora³⁵⁷ rozporná s článkami 56 a 57 ZfEÚ, nakoľko sociálna ochrana zamestnancov, spôsobilá odôvodniť tieto obmedzenia, je zacho-

355 Bod 34 rozsudku. Pozri tiež analogický rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci Komisia vs. Rakúsko C-168/04, bod 41.

356 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Vander Elst C-43/93, bod 15 a rozhodnutie vo veci Komisia vs. Nemecko C-244/04, bod 34.

357 Rozhodnutie SD EÚ vo veci Arblade a iní C-369-376/96.

vaná už predložením dokumentov podľa právnej úpravy členského štátu, v ktorom je podnik usadený.

Zo skoršej judikatúry Súdneho dvora EÚ vieme, že samotný fakt, že určité opatrenie obmedzuje voľné poskytovanie služieb, nemusí byť zásadným problémom, pokiaľ je takéto obmedzenie odôvodnené niektorým z naliehavých dôvodov všeobecného záujmu a zároveň je primerané vo vzťahu k zabezpečeniu daného cieľa a nejde nad rámec toho, čo je nevyhnutné.³⁵⁸ Hoci sociálnu ochranu zamestnancov, ktorou belgická vláda odôvodňovala uplatňovanie požiadavky predchádzajúceho vyhlásenia o vyslaní, je na základe predošlých rozhodnutí Súdneho dvora³⁵⁹ možné považovať za naliehavý dôvod všeobecného záujmu, spôsobilý odôvodniť obmedzenie slobody poskytovania služieb, Súdny dvor dospel k záveru, že toto opatrenie nespĺňa požiadavku primeranosti (body 51 – 52). Sledovaný cieľ (sociálna ochrana zamestnancov) je totiž možné rovnako účinne uskutočniť aj menej obmedzujúcimi opatreniami – prostým vyhlásením zamestnávateľa adresovaným miestnym orgánom o prítomnosti vyslaných zamestnancov, o predpokladanej dĺžke ich pobytu a službách, ktorých poskytovanie vyslanie odôvodňuje a nie je preto potrebné zavádzať postupy akým je belgická procedúra, predstavujúca de facto administratívne (správne) povoloňacie konanie.

Pokiaľ ide o ďalšie administratívne obmedzenia, uplatňované Belgickým kráľovstvom, t.j. povinnosť vysielajúceho zamestnávateľa mať počas doby vyslania k dispozícii kópie dokumentov sociálneho zabezpečenia a pracovných dokumentov vyžadovaných právom štátu sídla vysielajúceho zamestnávateľa a po skončení vyslania zaslať kópie týchto dokumentov príslušným orgánom hostiteľského štátu, Súdny dvor síce konštatoval, že predstavujú obmedzenie slobodného poskytovania služieb, zároveň však dospel k záveru, že sú primerané sledovanému cieľu (kontrola dodržiavania pracovných podmienok a podmienok zamestnania na účely ochrany zamestnancov) a preto nepredstavujú rozpor s článkami 56 a 57 ZfEÚ. Podľa Súdneho dvora totiž požiadavka mať počas vyslania k dispozícii kópie dokumentov vyžadovaných právom štátu sídla vysielajúceho zamestnávateľa je menej obmedzujúca než požiadavka viesť dokumenty podľa práva hostiteľského štátu a zároveň požiadavka zaslať kópie týchto dokumentov po skončení vyslania

358 Napr. rozsudky vo veciach *Arblade a iní* C-369-376/96, body 34 a 35, *Komisija vs. Rakúsko* C-168/04, bod 37.

359 Pozri napr. rozsudky vo veciach *Arblade a iní* C-369-376/96, body 36, *Finalarte* C-49/98, C-50/98, C-52-54/98 a C-68-71/98, bod 33, *Komisija vs. Luxembursko* C-445/03, bod 29.

príslušnému orgánu je menej obmedzujúca než požiadavka uchovávať tieto dokumenty zamestnávateľom po určitú dobu po skončení vyslania (body 58 – 59).

6.2.2 Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 10.2. 2011 v spojených veciach C-307/09 až C-309/09 Vicoplus

Súdny dvor EÚ v týchto veciach riešil v konaní o prejudiciálnych otázkach súlad holandskej právnej úpravy s ustanoveniami o voľnom pohybe služieb a tiež definovanie vyslania zamestnancov v zmysle článku 1 ods. 3 písm. c) smernice 96/71/ES.

Holandská právna úprava zakazovala zamestnávanie cudzincov bez pracovného povolenia. Povinnosť získať pracovné povolenie sa v súlade s prílohou XII aktu o pristúpení v rámci prechodných obmedzení uplatňovala až do 1. mája 2007 aj vo vzťahu k štátnym príslušníkom Poľskej republiky.

Pokiaľ ide o skutkový stav, vo všetkých predmetných veciach poľskí štátni príslušníci, zamestnanci poľských zamestnávateľov, vykonávali (manuálne) práce na území Holandského kráľovstva pre holandské podniky bez pracovného povolenia a po odhalení tejto skutočnosti inšpekciou práce bola ich zamestnávateľom udelená pokuta.

Súdny dvor v úvode rozsudku konštatoval, že pokiaľ je vnútroštátna úprava odôvodnená na základe niektorého z prechodných opatrení uvedených v článku 24 aktu o pristúpení z roku 2003, nemôže vzniknúť otázka zlučiteľnosti tejto právnej úpravy s článkami 56 a 57 ZfEÚ³⁶⁰ (bod 24). Preto súd považoval za potrebné preskúmať, či predmetná právna úprava spadá do pôsobnosti uvedeného prechodného opatrenia. S odvolaním sa na rozhodnutie vo veci *Rush Portuguesa*³⁶¹ Súdny dvor konštatoval, že podnik, ktorý sa zaoberá prideľovaním pracovníkov, síce je poskytovateľom služieb v zmysle ZfEÚ, ale vykonáva činnosti, ktorých cieľom je práve zabezpečiť pracovníkom prístup na trh práce prijímajúceho členského štátu (bod 30). Z toho vyplýva, že právna úprava členského štátu, akou je tá vo veci samej, sa musí považovať za opatrenie, ktoré upravuje prístup poľských štátnych príslušníkov na trh práce daného členského štátu. Nakoľko predmetná právna úprava korešponduje s ustanoveniami aktu o pristúpení, nie je v rozpore s článkami 56 a 57 ZfEÚ. Podľa Súdneho dvora rozlišovanie medzi pracovníkom, ktorý

³⁶⁰ Rozsudok SD EÚ z 5. 10. 2006 vo veci *Valeško* C-140/05, bod 74.

³⁶¹ Rozhodnutie SD EÚ z 27. 3. 1990 vo veci *Rush Portuguesa* Ld^a C-113/89.

priamo a samostatne vstupuje na trh práce členského štátu a pracovníkom, ktorý tam vstupuje prostredníctvom prideľovateľa, je neprirodzené, pretože v oboch prípadoch ide o pohyb pracovníkov, ktorý je potenciálne značný a môže narušiť uvedený trh práce. Vylúčenie uplatňovania prílohy XII aktu o pristúpení z roku 2003 na pridelenie pracovníkov by preto viedlo k oslabeniu veľkej časti potrebného účinku tohto ustanovenia (bod 35). Členský štát musí byť podľa Súdneho dvora EÚ schopný overiť si, či poskytovanie služieb v skutočnosti nie je prideľovaním pracovníkov, na ktorých sa sloboda pohybu pracovníkov nevzťahuje.³⁶²

Pokiaľ ide o druhú prejudiciálnu otázku, Súdny dvor bol požiadaný o stanovenie kritérií, podľa ktorých možno určiť, či poskytovaná služba predstavuje vysielanie pracovníkov v zmysle článku 1 ods. 3 písm. c) smernice 96/71/ES. Súdny dvor poukazuje na potrebu rozlíšenia medzi *pridelením* a *dočasným premiestnením* zamestnancov, ktorí sú vyslaní do iného členského štátu v rámci poskytovania služieb ich zamestnávateľa.³⁶³ Premiestnenie je pritom na tieto účely upravené v článku 1 ods. 3 písm. a) smernice 96/71/ES a vyslanie zamestnancov v tomto prípade predstavuje len doplnok k službám poskytovaným uvedeným zamestnávateľom v tomto členskom štáte.³⁶⁴

O vyslanie v zmysle článku 1 ods. 3 písm. c) smernice 96/71/ES pôjde vtedy, ak na rozdiel od dočasného premiestnenia, predstavuje vyslanie zamestnancov do iného členského štátu samotný cieľ nadnárodného poskytovania služieb. Vyslaný zamestnanec pritom pracuje pod dohľadom a vedením užívateľského zamestnávateľa, čo je prirodzeným dôsledkom skutočnosti, že vyslaný zamestnanec svoju prácu nevykonáva v rámci služieb poskytovaných jeho zamestnávateľom v prijímajúcom členskom štáte.

Aj keď neexistencia súvislosti medzi úlohami, ktoré zamestnanec vykonáva v prijímacom členskom štáte a hlavnou činnosťou jeho zamestnávateľa môže poukazovať na to, že v danom prípade pôjde o pridelenie, nemožno vylúčiť, že pre svojho zamestnávateľa poskytuje služby, ktoré spadajú do oblasti vedľajšej alebo novej činnosti tohto zamestnávateľa. Naopak skutočnosť, že uvedené úlohy zodpovedajú hlavnej činnosti zamestnávateľa vyslaného zamestnanca, nemôže vylúčiť, že tento zamestnanec bol pridelený, pričom

362 Pozri tiež rozsudok z 21. 10. 2004 vo veci Komisia vs. Luxembursko C-445/03, bod 39 a rozsudok z 21. 9. 2006 vo veci Komisia vs. Rakúsko, bod 56.

363 Pozri tiež rozhodnutie SD EÚ z 27. 3. 1990 vo veci Rush Portuguesa Lda C-113/89, bod 15.

364 Pozri tiež návrhy generálneho advokáta v spojených veciach C-307/09 až C-309/09 Vicoplus, bod 65.

takáto okolnosť môže nastať najmä v prípade vyslania v rámci skupiny, ako je uvedená v článku 1 ods. 3 písm. b) smernice 96/71/ES.

Vysielanie zamestnancov v zmysle článku 1 ods. 3 písm. c) smernice 96/71/ES je poskytovaním služieb za odplatu, pričom vyslaný zamestnanec zostáva v pracovnoprávnom vzťahu s podnikom – poskytovateľom služby bez toho, aby bola uzatvorená akákoľvek pracovná zmluva s užívateľským podnikom. Toto vyslanie charakterizuje skutočnosť, že vyslanie zamestnanca do prijímajúceho členského štátu predstavuje samotný cieľ služby poskytnutej podnikom a že zamestnanec svoje úlohy vykonáva pod dohľadom a vedením užívateľského zamestnávateľa.

6.2.3 Uznesenie Súdneho dvora EÚ zo 16. júna 2010 vo veci RANI Slovakia s.r.o. proti Hankook Tire Magyarország Kft C-298/09

Súdnemu dvoru bola maďarským súdom predložená predbežná otázka, týkajúca sa súladu vnútroštátnej právnej úpravy, vyhradzujúcej činnosť podnikov poskytujúcich dočasné zamestnanie iba pre tie spoločnosti, ktoré majú sídlo na území daného členského štátu, s európskym právom.

Články 56 až 61 ZfEÚ (pôvodne 49 ES až 54 ZES) nemožno vykladať v tom zmysle, že právna úprava členského štátu týkajúca sa výkonu činnosti podniku poskytujúceho dočasné zamestnanie, ktorá platí k dátumu pristúpenia tohto štátu k Európskej únii, zostáva v platnosti, kým Rada Európskej únie neprijala program alebo smernice na účely vykonania týchto ustanovení s cieľom stanovenia podmienok liberalizácie predmetnej kategórie poskytovania služieb.

Ani odôvodnenie č. 19 smernice Európskeho Parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ani článok 1 ods. 4 tejto smernice nemožno vykladať v tom zmysle, že členský štát môže vyhradiť výkon činnosti podniku poskytujúceho dočasné zamestnanie iba pre spoločnosti so sídlom na vnútroštátnom území alebo priznať im výhodnejšie zaobchádzanie, pokiaľ ide o povolenie predmetnej činnosti, ako je zaobchádzanie priznané podnikom usadeným v inom členskom štáte.

Články 56 až 61 ZfEÚ (pôvodne 49 ES až 54 ZES) je preto potrebné vykladať v tom zmysle, že je v rozpore s nimi právna úprava členského štátu, o akú ide vo veci samej, ktorá vyhradzuje výkon činnosti podniku poskytujúceho dočasné zamestnanie podnikom so sídlom na vnútroštátnom území.

6.2.4 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 16.10. 2008 vo veci C-310/07 Holmquist

Súdny dvor sa v tejto veci zaoberal výkladom smernice Rady 80/987/EHS z 20. októbra 1980 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/74/ES z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 80/987/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov vzťahujúcich sa na ochranu zamestnancov v prípade platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, konkrétne článkom 8a.

Na to, aby bol podnik sídlaci v jednom členskom štáte považovaný za podnik majúci taktiež činnosti na území iného členského štátu, nie je potrebné, aby tento podnik mal pobočku alebo stálu prevádzkareň v tomto inom členskom štáte. V každom prípade je potrebné, aby tento podnik v predmetnom členskom štáte disponoval stálou hospodárskou prítomnosťou, ktorá sa vyznačuje existenciou ľudských zdrojov, ktoré mu umožňujú vykonávať činnosť v tomto inom členskom štáte. V prípade dopravného podniku, ktorý má sídlo v členskom štáte, len samotná okolnosť, že pracovník zamestnaný v tomto podniku v uvedenom štáte vykonáva činnosť spočívajúcu v preprave tovaru medzi uvedeným štátom a iným členským štátom, neumožňuje dospieť k záveru, že uvedený podnik disponuje stálou hospodárskou prítomnosťou v inom členskom štáte.

6.2.5 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 12.10. 2004 vo veci C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG vs. José Filipe Pereira Félix

Pán Pereira Félix, portugalský občan, bol vyslaný svojím zamestnávateľom, stavebným podnikom so sídlom v Portugalsku, aby pracoval ako murár na stavenisku v Berlíne (Nemecko), kde vykonával práce s betónom a armovaným betónom pre nemeckú spoločnosť Wolff & Müller. Po tom, ako pánu Pereira Félixovi nebola vyplatená mzda, podal žalobu na Arbeitsgericht Berlin, ktorou požadoval od svojho zamestnávateľa a od Wolff & Müller ako solidárnych dlžníkov zaplatenie nevyplatennej mzdy. Arbeitsgericht Berlin vyhovel žalobe pána Pereiru Félixu. Landesarbeitsgericht (Nemecko), na ktorý sa obrátil Wolff & Müller, čiastočne zamietol jeho odvolanie, pre-

to Wolff & Müller podal návrh na začatie konania o „revíziu“ pred Bundesarbeitsgericht. Bundesarbeitsgericht konštatoval, že sú splnené predbežné podmienky ručenia Wolff & Müller na základe článku 1a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (zákon o vysielaní pracovníkov, ďalej len „AEntG“). Takisto usúdil, že toto ustanovenie je zlučiteľné s článkom 12 Grundgesetz, pretože ide o primerané obmedzenie. V zmysle tohto ustanovenia podnik, ktorý poverí iný podnik výkonom stavebných prác, ručí, rovnako ako ručiteľ, ktorý sa vzdal práva podať námietku subsidiarity ručenia, za splnenie povinnosti tohto podniku, subdodávateľa alebo prenajímateľa pracovnej sily využívanej podnikom alebo subdodávateľom, zaplatiť minimálnu mzdu pracovníkovi alebo príspevky spoločnému orgánu zmluvných strán kolektívnej zmluvy. Uvedené ustanovenie AEntG sa Bundesarbeitsgerichtu napriek tomu zdá spôsobilé vytvárať prekážku slobodnému poskytovaniu služieb podľa článku 49 ZES (teraz článok 56 ZfEÚ). Rozhodol sa preto Súdny dvor EÚ predložiť prejudiciálnu otázku nasledovného znenia: *„Odporujú článku 49 ZES (teraz článok 56 ZfEÚ) vnútroštátne predpisy, podľa ktorých stavebný podnik, ktorý poverí iný podnik výkonom stavebných prác, ručí, rovnako ako ručiteľ, ktorý sa vzdal práva podať námietku subsidiarity ručenia, za splnenie povinnosti tohto podniku alebo subdodávateľa zaplatiť minimálnu mzdu pracovníkovi alebo príspevky spoločnému orgánu zmluvných strán kolektívnej zmluvy, pričom minimálna mzda predstavuje sumu, ktorú treba zaplatiť po odpočítaní daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie a podporu zamestnanosti alebo zodpovedajúcich príspevkov na sociálne zabezpečenie, ktorá musí byť vyplatená pracovníkovi (čistá mzda) aj v prípade, ak prvoradým cieľom týchto vnútroštátnych predpisov nie je ochrana odmeny pracovníka alebo keď je táto ochrana iba ich druhoradým cieľom?“*

Ako už Súdny dvor rozhodol, uplatnenie vnútroštátnej právnej úpravy prijímajúceho členského štátu na poskytovateľov služieb môže zakázať, obmedziť, alebo urobiť menej príťažlivými poskytovanie služieb osobami alebo podnikmi usadenými v iných členských štátoch z dôvodu, že spôsobuje dodatočné výdavky, ako aj administratívne a ekonomické náklady (rozsudok Portugaia Construções,³⁶⁵ už citovaný, bod 18). Z ustálenej judikatúry potom vyplýva, že keď sa taká právna úprava ako článok 1a AEntG, za

³⁶⁵ Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 24. januára 2002 vo veci Portugaia Construções, C-164/99.

predpokladu, že predstavuje obmedzenie slobodnému poskytovaniu služieb, uplatňuje na každú osobu alebo podnik, ktorý vykonáva činnosť na území prijímajúceho členského štátu, môže byť odôvodnená naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu v rozsahu, v akom tento záujem nie je chránený pravidlami, ktorým je poskytovateľ podriadený v členskom štáte, kde je usadený, a keď je schopná zabezpečiť dosiahnutie cieľa, ktorý sleduje, a neprekračuje to, čo je potrebné na jeho dosiahnutie (pozri v tomto zmysle rozsudok Portugaia Construções, bod 19). Medzi naliehavé dôvody všeobecného záujmu, ktoré už Súdny dvor uznal, patrí ochrana pracovníkov (rozsudok Portugaia Construções, bod 20).

Súdny dvor napokon dospel k záveru, že na položenú otázku je potrebné odpovedať tak, že článku 5 smernice 96/71 vykladanému s prihliadnutím na článok 56 ZfEÚ neodporujú v prípade, ako je ten vo veci samej, vnútroštátne predpisy, podľa ktorých stavebný podnik, ktorý poverí iný podnik výkonom stavebných prác, ručí, rovnako ako ručiteľ, ktorý sa vzdal práva podať námietku subsidiarity ručenia, za splnenie povinnosti tohto podniku alebo subdodávateľa zaplatiť minimálnu mzdu pracovníkovi alebo príspevky spoločnému orgánu zmluvných strán kolektívnej zmluvy, pričom minimálna mzda predstavuje sumu, ktorú treba zaplatiť po odpočítaní daní a príspevkov na sociálne zabezpečenie a podporu zamestnanosti alebo zodpovedajúcich príspevkov na sociálne zabezpečenie, ktorá musí byť vyplatená pracovníkovi (čistá mzda) aj v prípade, ak prvoradým cieľom týchto vnútroštátnych predpisov nie je ochrana odmeny pracovníka alebo keď je táto ochrana iba ich druhoradým cieľom.

6.2.6 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 19.1. 2006 vo veci C-244/04 Komisia vs. Nemecko

Komisia vo výzve zaslanej nemeckým orgánom nastolila otázku zlučiteľnosti postupu uplatňovaného Spolkovou republikou Nemecko v oblasti vysielania na jej územie pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích štátov a poskytovateľmi služieb so sídlom v iných členských štátoch, s článkom 56 ZfEÚ. Po tom, ako písomné konzultácie s nemeckými orgánmi nevedli k riešeniu, ktoré by bolo pre Komisiu uspokojivé, podala Európska komisia proti Nemecku žalobu na Súdnom dvore Európskej únie.

Komisia tvrdí, že podriadením poskytovateľov služieb so sídlom v inom členskom štáte než Spolková republika Nemecko špecifickým požiadavkám,

týkajúcim sa vysielania ich personálu pochádzajúceho z tretích štátov, vytvára prax nemeckých orgánov diskrimináciu poškodzujúcu týchto poskytovateľov v porovnaní s ich konkurentmi so sídlom na nemeckom území, ktorí môžu voľne používať svoj personál na poskytovanie služieb v Nemecku.

Vysielanie pracovníkov pracujúcich za mzdu, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích štátov, je v Nemecku upravené zákonom o cudzincoch (Ausländergesetz), ďalej len „AuslG“. Podľa článkov 1 až 3 AuslG osoby, ktoré nie sú nemeckými štátnymi príslušníkmi, musia pre vstup a pobyt na nemeckom území predložiť povolenie na pobyt vo forme víza. Článok 10 AuslG stanovuje, že cudzinci zamýšľajúci zdržiavať sa na nemeckom území viac ako tri mesiace a vykonávať tam zárobkovú činnosť musia mať podľa vykonávacej vyhlášky k AuslG špecifické povolenie na pobyt. Podmienky vydania tohto víza sú upravené obežníkom, v zmysle ktorého nemecké diplomatické zastupiteľstvo, na ktorom pracovník žiada o víza, skúma splnenie viacerých podmienok, pričom jednou z nich je aj podmienka, že pracovník musí byť zamestnávaný podnikom, ktorý vykonáva vyslanie, už najmenej jeden rok.

Komisia sa domnieva, že ako prax založená na overení určitých kritérií predchádzajúcom vyslaníu, tak aj jej obmedzenie výlučne na pracovníkov zamestnaných podnikom – poskytovateľom so sídlom v inom členskom štáte najmenej jeden rok, predstavujú prekážky slobodnému poskytovaniu služieb.

Podľa názoru Súdneho dvora napriek tomu, vnútroštátna právna úprava patriaca do oblasti, ktorá nie je predmetom harmonizácie na úrovni Spoločenstva a ktorá sa uplatňuje rovnako na každú osobu alebo podnik vykonávajúci činnosť na území predmetného členského štátu, môže napriek svojmu reštriktívnemu účinku na slobodné poskytovanie služieb byť odôvodnená naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu, a pokiaľ tento záujem už nie je chránený predpismi, ktorým poskytovateľ podlieha v členskom štáte sídla, pokiaľ je primeraná na zabezpečenie realizácie cieľov, ktoré sleduje, a pokiaľ nejde nad rámec toho, čo je potrebné na ich dosiahnutie.³⁶⁶

Súdny dvor už v predošlej judikatúre konštatoval, že členský štát môže overiť, že podnik so sídlom v inom členskom štáte, ktorý vysielá na jeho územie pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích štátov, nevyužíva slobodu poskytovania služieb na iný cieľ než vykonanie predmetného po-

³⁶⁶ Pozri rozsudky z 23. novembra 1999, *Arblade a i.*, C-369/96 a C-376/96, body 34 a 35, ako aj *Portugaia Construções*, citovaný vyššie, bod 19).

skytnutia služieb.³⁶⁷ Napriek tomu, požiadavka jednoduchého vyhlásenia na strane poskytovateľa služieb, že situácia predmetných pracovníkov zodpovedá predpisom, najmä vo vzťahu k podmienkam pobytu, pracovného povolenia a sociálneho zabezpečenia v členskom štáte, kde ich tento podnik zamestnáva, ponúka vnútroštátnym orgánom menej obmedzujúcim a rovnako účinným spôsobom ako kontrola predchádzajúca vyslaniu, záruky týkajúce sa regulárnosti situácie týchto zamestnancov.³⁶⁸ Z toho vyplýva, že opatrenie kontroly predchádzajúcej vyslaniu vyplývajúce z praxe nemeckých orgánov ide nad rámec toho, čo je potrebné na predchádzanie zneužívania, ku ktorému môže dôjsť pri vykonávaní slobody poskytovania služieb.

Nemecká vláda sa ďalej na odôvodnenie praxe kontroly predchádzajúcej vyslaniu dovoláva dôvodov týkajúcich sa ochrany pracovníkov. Avšak povinnosť, uložená poskytovateľovi služieb so sídlom v inom členskom štáte, vopred oznámiť miestnym orgánom prítomnosť jedného alebo viacerých vyslaných platených pracovníkov, predpokladané trvanie tejto prítomnosti a poskytnutie alebo poskytnutia služieb odôvodňujúcich vyslanie, predstavuje primeranejší prostriedok, než vo veci relevantná kontrola predchádzajúca vyslaniu, pretože je menej obmedzujúca a rovnako účinná. Opatrenie kontroly predchádzajúcej vyslaniu, uplatňované Nemeckom ide preto podľa názoru Súdneho dvora nad rámec toho, čo je potrebné na sledovanie cieľa ochrany pracovníkov. Opatrenie kontroly predchádzajúcej vyslaniu vyplývajúce z praxe nemeckých orgánov v oblasti vyslania pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích štátov, nemôže byť odôvodnené potrebou presvedčenia sa, že toto vyslanie je vykonané zákonne, a preto predstavuje prostriedok neprimeraný cieľom sledovaným Spolkovou republikou Nemecko.

Pokiaľ ide o požiadavku predchádzajúceho aspoň jednoročného obdobia zamestnávania v podniku vykonávajúcom vyslanie, nemecká vláda tvrdila, že táto požiadavka vykonáva judikatúru vyplývajúcu z rozsudku Vander Elst, v ktorom Súdny dvor priznal členským štátom možnosť overiť, či vyslaní pracovníci, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích štátov, majú pravidelné a obvyklé zamestnanie v členskom štáte sídla ich zamestnávateľa. Súdny dvor však pripomenul, že Nemecko sa nemôže v tomto opierať o uvedený rozsudok, nakoľko tento je potrebné chápať v kontexte prejudiciálnej otázky, ktorá bola predmetom konania v danej veci. Súdny dvor nepodriadil pojem „pra-

367 Pozri rozsudky Rush Portuguesa, už citovaný, bod 17 a C-445/03 Komisia/Luxembursko z 21.10.2004, bod 39.

368 Pozri v tomto zmysle rozsudok Komisia/Luxembursko, citovaný vyššie, bod 46.

videlné a obvyklé zamestnanie“ podmienke pobytu alebo zamestnávania po určitú dobu v štáte sídla podniku – poskytovateľa služieb. Požiadavka aspoň jednoročného obdobia zamestnávania v podniku vykonávajúcim vyslanie sa musí podľa Súdneho dvora EÚ považovať za neprimeranú na dosiahnutie cieľov uvádzaných Spolkovou republikou Nemecko.

Spolková republika Nemecko si nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článku 56 ZfEÚ tým, že sa neobmedzila podmieniť vyslanie pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi tretích štátov, s cieľom poskytnúť služby na jej území, len jednoduchým predchádzajúcim vyhlásením podniku so sídlom v inom členskom štáte, ktorý zamýšľa pristúpiť k vyslaniu takýchto pracovníkov, a požadovala, aby títo pracovníci boli týmto podnikom zamestnaní aspoň jeden rok.

6.2.7 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 21.9. 2006 vo veci C-168/04 Komisia vs. Rakúsko

Európska komisia iniciovala konania proti Rakúsku na Súdnom dvore EÚ z dôvodu nezlučiteľnosti rakúskych pravidiel v oblasti vysielania štátnych príslušníkov tretích krajín so slobodným poskytovaním služieb zaručeným článkom 49 ES (56 ZfEÚ). Komisia Rakúsku vyčítala stanovenie povinnosti získať povolenie predtým, ako sú cudzinci v Rakúsku zamestnaní zamestnávateľom, ktorého sídlo sa nenachádza na území tohto členského štátu. Pokiaľ ide o vyslanie štátnych príslušníkov tretích krajín podnikom so sídlom v členskom štáte na účely poskytnutia služieb v Rakúsku, rakúske predpisy upravili osobitný postup. Povolenie bolo nahradené potvrdením o európskom vyslaní, vydaným pod podmienkou dodržania určitých podmienok. Podľa názoru Komisie takéto konanie nemá povahu jednoduchého oznámenia, ale ide o komplexné povoľovacie konanie, podobné konaniam, ktoré judikatúra Súdneho dvora označila za obmedzenia článku 49 ES. Komisia argumentovala, že konanie o vydaní potvrdenia o európskom vyslaní, ako aj možnosť automatického zamietnutia povolenia na pobyt v prípade vstupu pracovníka vyslaného na rakúske územie bez dokladu o vstupe alebo pobyte, predstavujú prekážky slobodného poskytovania služieb, ktoré sú zakázané článkom 49 ES a ktoré nemožno odôvodniť cieľmi uvedenými Rakúskou republikou.

Súdny dvor skonštatoval, že podmienky, ktoré musí podľa rakúskeho práva splniť podnik poskytujúci služby, ktorý má v úmysle vyslať na rakúske

územie pracovníkov so štátnou príslušnosťou tretích krajín, sú vzhľadom na správne poplatky a najmä lehotu šiestich týždňov na vydanie potvrdenia o európskom vyslaní, ktoré z nich vyplývajú, prekážkou zamýšľaného vyslania a v dôsledku toho aj poskytovania služieb týmto podnikom. Je preto potrebné skúmať, či sa obmedzenia slobodného poskytovania služieb, ktoré vyplývajú z predmetnej rakúskej právnej úpravy, zdajú byť odôvodnené cieľom všeobecného záujmu a prípadne, či sú potrebné na efektívne a vhodné sledovanie tohto cieľa. Súdny dvor napokon dospel k záveru, že konanie o potvrdení o európskom vyslaní ide nad rámec toho, čo je potrebné na sledovanie cieľa ochrany pracovníkov. Toto konanie nemožno odôvodniť ani cieľom zabrániť poruchám vnútroštátneho trhu práce, a preto sa musí považovať za neprimerané na dosiahnutie cieľov sledovaných Rakúskou republikou.

Druhým bodom, ktorý napadla Komisia, bolo ustanovenie, v zmysle ktorého udelenie dokladu o vstupe alebo pobyte sa musí zamietnuť, ak sa tento doklad má udeliť po vstupe na rakúske územie bez víza. Z tohto ustanovenia vyplýva, že ak štátny príslušník tretej krajiny nezákonne vstúpi na rakúske územie, jeho situáciu nemožno napraviť na mieste vydaním dokladu o vstupe alebo pobyte. Súdny dvor skonštatoval, že napadnuté ustanovenie tým, že vylučuje akúkoľvek možnosť nápravy situácie pracovníka, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny, zákonne vyslaným podnikom so sídlom v inom členskom štáte, ktorý vstúpil na rakúske územie bez víza, hoci to rakúsky právny poriadok vyžaduje, obmedzuje poskytovanie služieb tohto podniku. Rakúska vláda však takéto obmedzenie odôvodňuje dôvodmi týkajúcimi sa ochrany verejného poriadku a verejnej bezpečnosti. Podľa Súdneho dvora však automatická povaha zamietnutia vydania povolenia na vstup a na pobyt v prípade vstupu pracovníka, ktorý je štátnym príslušníkom tretej krajiny na rakúske územie bez toho, aby mal vízum, sa musí považovať za neprimeranú vo vzťahu k sledovanému cieľu.

Z vyššie uvedených dôvodov napokon Súdny dvor EÚ dospel k záveru, že Rakúska republika na jednej strane tým, že podriadila vyslanie pracovníkov, ktorí majú štátnu príslušnosť tretej krajiny, podnikom so sídlom v inom členskom štáte, získaniu „potvrdenia o európskom vyslaní“, ktorého vydanie je podmienené po prvé tým, že dotknutí pracovníci sú v tomto podniku zamestnaní najmenej jeden rok alebo s ním majú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, a po druhé tým, že sa preukáže dodržanie rakúskych podmienok zamestnania a mzdových podmienok a na druhej strane tým, že stanovila dôvod automatického zamietnutia vydania dokladu o vstupe

a pobyte bez výnimiek, ktorý neumožňuje napraviť situáciu pracovníkov so štátnou príslušnosťou tretej krajiny, ktorých legálne vyslal podnik so sídlom v inom členskom štáte, ak títo pracovníci vstúpili na rakúske územie bez víza, nesplnila povinnosti, ktoré jej vyplývajú z článku 49 ES (teraz článok 56 ZFEÚ).

6.2.8 Rozsudky Súdneho dvora EÚ vo veciach Laval a Viking

Vo svetle najnovšej judikatúry Súdneho dvora EÚ sa objavila otázka kolízie hospodárskych slobôd a sociálnych práv, garantovaných právom Európskej únie. V tejto súvislosti je potrebné poukázať najmä na rozhodnutia Súdneho dvora vo veciach Laval³⁶⁹ a Viking.³⁷⁰ Oba prípady sa týkali kolektívnych akcií zástupcov zamestnancov v súvislosti so sociálnym dumpingom. Rozhodnutia vo veciach Laval a Viking patria k najvýznamnejším a najkontroverzejším rozsudkom Súdneho dvora EÚ vôbec.

Laval je lotyšská stavebná spoločnosť, ktorá vyslala 35 svojich zamestnancov na dočasný výkon práce do Švédska, kde mali pracovať pre dcérsku spoločnosť Lavalu - Baltic na stavbe školského zariadenia v meste Vaxholm. Baltic zahájil rokovania o pristúpení ku kolektívnej zmluve pre oblasť stavebníctva so švédskym odborovým zväzom. V zmysle švédskej praxe kolektívneho vyjednávania je postup taký, že sa najprv uzatvárajú kolektívne zmluvy na úrovni príslušného odvetvia a až následne, v podmienkach povinného sociálneho zmiernu, po uzatvorení kolektívnej zmluvy, sa rokuje o mzdových otázkach a ďalších pracovných podmienkach, ale už na úrovni príslušného podniku. Spoločnosť Baltic požadovala, aby sa o mzdových otázkach rokovalo už v rámci vyjednávania o pristúpení k odvetvovej kolektívnej zmluve. Napriek rozporu so zaužívanou praxou odbory na túto požiadavku napokon pristúpili. Rokovania však napokon skrachovali práve na mzdových otázkach. Následne odbory spustili kolektívnu akciu vo formu blokovania prístupu na stavenisko. Ani potom sa však nepodarilo dospieť k dohode a po ďalšom zostrení kolektívnych akcií boli vyslaní zamestnanci stiahnutí domov a spoločnosť Baltic skrachovala.

369 Rozsudok Súdneho dvora z 18. decembra 2007 vo veci Laval un Partneri Ltd proti Svenska Byggnadsarbetareförbundet, (C-341/05).

370 Rozsudok Súdneho dvora z 11. decembra 2007 vo veci International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union proti Viking Line ABP, (C-438/05).

Vo veci Viking ide o fínsku spoločnosť, prevádzkujúcu trajekty, okrem iného aj plavidlo Rosella na linke do estónskeho Tallinu. Nakoľko Rosella plávala pod fínskou vlajkou, na posádke sa vzťahovala kolektívna zmluva, uzatvorená s fínskym odborovým zväzom námorníkov (ďalej aj len ako „FSU“). V zmysle tejto zmluvy a fínskej legislatívy bola spoločnosť Viking povinná vyplácať posádke Roselly mzdy vo výške zodpovedajúcej fínskym podmienkam. Prevádzkovanie Roselly však bolo v dôsledku priamej konkurencie estónskych plavidiel stratové, nakoľko tietoboli viazané nižšími mzdovými záväzkami. Preto spoločnosť Viking oznámila zámer preregistrovať Rosellu a ďalej ju prevádzkovať pod estónskou alebo nórskou vlajkou. FSU vyjadrila ostrý nesúhlas s týmto zámerom a požadovala, aby sa spoločnosť Viking zaviazala, že aj po prípadnej zmene vlajky bude aj naďalej rozhodným právom fínske právo a fínske kolektívne zmluvy a že nedôjde k prepusteniu žiadneho z vtedajších členov posádky. Zároveň FSU požiadala o pomoc medzinárodnú federáciu zamestnancov v doprave (ďalej aj len ako „ITF“), ktorej bola členskou organizáciou. Následne ITF vydala obežník, ktorým svojim pridruženým členom zakázala viesť rokovania so spoločnosťou Viking, resp. jej estónskou dcérou. ITF totiž dlhodobo vedie kampaň proti tzv. politike lacných vlajok. Spoločnosť Viking tento postup ITF a FSU napadla na súde, dôvodiac, že dochádza k obmedzeniu slobody usadiť sa a nepriamo tiež k bráneniu voľného pohybu zamestnancov a slobody poskytovať služby.

Súdny dvor EÚ v oboch rozhodnutiach uznal právo na kolektívne akcie za základné právo, tvoriace integrálnu súčasť základných princípov práva EÚ. Výkon tohto práva však podrobil istým obmedzeniam. Kolektívne akcie totiž podľa názoru Súdneho dvora predstavujú zásah do slobody poskytovania služieb a sú preto prípustné len za splnenia určitých podmienok. Rozhodnutia Súdneho dvora v týchto veciach vyvolali otázku vzájomného vzťahu základných práv a základných hospodárskych slobôd Európskej únie. Súdny dvor EÚ totiž výslovne priznal právu na uskutočnenie kolektívnych akcií charakter základného práva EÚ, na druhej strane však judikoval, že jeho výkon sa nesmie dostať do konfliktu so základnými (hospodárskymi) slobodami Európskej únie.

Súdny dvor EÚ uznáva, že Európska únia má popri hospodárskych cieľoch tiež sociálne ciele, vrátane zlepšenia životných a pracovných podmienok a je preto nevyhnutné vytvoriť rovnováhu medzi sociálnou politikou EÚ a hospodárskymi slobodami. Z judikatúry Súdneho dvora môžeme vo všeobecnosti abstrahovať 4 predpoklady prípustnosti obmedzenia základ-

ných slobôd: (i) obmedzenie musí sledovať legitímny cieľ; (ii) obmedzenie musí byť odôvodnené naliehavými dôvodmi všeobecného záujmu; (iii) spôsobilosť zaručiť uskutočnenie cieľa, ktorý sa obmedzením základných slobôd sleduje a napokon (iv) obmedzenie nesmie presahovať rámec toho, čo je potrebné na jeho dosiahnutie. Súdny dvor zároveň uznal ochranu zamestnancov za legitímny cieľ, ospravedlňujúci obmedzenie jednej zo základných slobôd. Zdôraznil však, že je úlohou vnútroštátnych súdov preskúmať, či v konkrétnom prípade je skutočne cieľom kolektívnej akcie ochrana zamestnancov. Podľa Súdneho dvora cieľ ochrany zamestnancov je naplnený v tom prípade, ak sú pracovné miesta alebo pracovné podmienky skutočne a vážne ohrozené. Zároveň je potrebné preskúmať, či zástupcovia zamestnancov nemali k dispozícii iné prostriedky ochrany ako kolektívnu akciu, ktoré by boli menej reštriktívne vo vzťahu k hospodárskym slobodám EÚ. Pokiaľ takéto prostriedky existujú, je potrebné ich využiť primárne a ku kolektívnej akcii by sa malo pristupovať až ako k poslednej možnosti.

Odborná verejnosť podrobila rozhodnutia Súdneho dvora vo veciach Laval a Viking širokej kritike. Hlavná výčitka sa týka nesprávneho nastavenia vzťahu medzi základnými právami a základnými slobodami Európskej únie. ETUC³⁷¹ poukazuje najmä na skutočnosť, že hospodárske slobody možno vykonávať bez nutnosti preukazovania osobitných „ospravedlňujúcich“ dôvodov a je možné ich pokojne úmyselne zneužívať aj na sociálny dumping, na druhej strane ale Súdny dvor neuznal právo na kolektívne vyjednávanie a právo na kolektívne akcie ako také, ale len za predpokladu, že ich cieľom je ochrana zamestnancov. Podľa kritikov uvedených rozhodnutí pokiaľ bolo právo na kolektívne akcie výslovne uznané za základné právo, bolo zároveň nevyhnutné vyčleniť ho spod aplikácie ustanovení o vnútornom trhu. Závažná výčitka smerovala tiež k tomu, že bol priznaný tzv. horizontálny priamy účinok ustanoveniam ZfEÚ týkajúcich sa slobody usadiť sa (článok 49, pôvodne článok 43 ZES) a slobody poskytovania služieb (článok 56, pôvodne článok 49 ZES).

Zaujímavý pohľad ponúka Orlandini,³⁷² poukazujúc vo vzťahu k rozhodnutiu vo veci Laval na skutočnosť, že Súdny dvor EÚ sa podujal brániť ekonomické slobody až do tej miery, že chráni podniky pred ich vlastnou slo-

371 ETUC – European Trade Union Confederation (Európska konfederácia odborov).

372 ORLANDINI, G. Trade union rights and market freedoms: The European court of justice sets out the rules. In *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 29:573, s. 573 – 604.

bodnou vôľou. Vo veci Laval totiž Súdny dvor konštatoval, že právo uskutočňovať kolektívne akcie, ktorými podniky usadené v iných členských štátoch môžu byť prinútené pristúpiť ku kolektívnej zmluve, môže byť obmedzením slobodného poskytovania služieb.³⁷³ Orlandini argumentuje, že zmluva, ktorá je výsledkom vyjednávania medzi zahraničným podnikom a národnými odbormi, nemôže byť považovaná za prekážku voľného pohybu služieb, nakoľko podnik, ktorého sloboda by bola dohodou prípadne obmedzená, je zmluvnou stranou tejto dohody. Vyhlásenie takejto dohody za protiprávnu z dôvodu kreovania prekážky voľného pohybu služieb by podľa neho znamenalo, že ustanoveniam ZfEÚ o slobode poskytovania služieb sa priznáva kogentná povaha, takže táto sloboda nemôže byť obmedzená ani dobrovoľným prejavom slobody vôle príslušného podniku. Z pohľadu tejto optiky by teda podniky boli považované za slabšiu stranu právneho vzťahu, ktorá potrebuje ochranu pred svojimi vlastnými právnymi úkonmi.³⁷⁴

6.2.9 Rozsudok Súdneho dvora EÚ z 3.4. 2008 vo veci C-346/06 Dirk Rüffert

V tejto veci bol Súdny dvor EÚ konfrontovaný s predbežnou otázkou, či je v súlade s právom EÚ, ak vnútroštátna legislatíva ukladá verejnému obstarávateľovi povinnosť, aby zadával zákazky len takým podnikom, ktoré sa zaviazu, že zamestnancom zaplatia odmenu minimálne vo výške upravenej kolektívnou zmluvou, uplatniteľnou v mieste výkonu tejto práce.

Predmetom sporu bol zákon nemeckej spolkovej krajiny Dolné Sasko o verejnom obstarávaní, ktorý ustanovoval vyššie zmienené požiadavky, pričom tieto sa vzťahovali aj na prípadných subdodávateľov, ktorých by zaangažoval úspešný uchádzač o verejnú zákazku. Zároveň boli za nedodržanie týchto podmienok stanovené prísne sankcie vo forme zmluvnej pokuty vo výške 1% a pri viacnásobnom porušení až 10% z hodnoty zákazky. Súčasne nesplnenie uvedených podmienok zakladalo dôvod odstúpenia od zmluvy a v prípade opakovaného porušenia alebo porušenia aspoň z hrubej nedbanlivosti bola daná možnosť vylúčenia daného subjektu z verejného obstarávania na dobu až jedného roka.

373 Pozri rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci Laval (citované vyššie), bod 99.

374 Pozri ORLANDINI, G. Trade union rights and market freedoms: The European court of justice sets out the rules. In *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 29:573, s. 593.

Pokiaľ ide o skutkový stav, spolková krajina Dolné Sasko prideliла verejnú zákazku spoločnosti Objekt und Bauregie, pričom zmluva, ktorú spolu uzatvorili, obsahovala všetky podmienky stanovené zákonom spolkovej krajiny Dolné Sasko o verejnom obstarávaní. Spoločnosť Objekt und Bauregie v priebehu zhotovovania zákazky využila subdodávateľské služby spoločnosti usadenej v Poľsku, ktorá však svojim zamestnancom vyplácala mzdu v nižšej výške, ako bola stanovená kolektívnou zmluvou „Stavebníctvo“. Po odhalení tejto skutočnosti došlo ku zrušeniu zmluvy medzi spolkovou krajinou Dolné Sasko a spoločnosťou Objekt und Bauregie, pričom súd následne zamietol žalobu spoločnosti Objekt und Bauregie na zaplatenie odmeny za vykonanie diela, s odôvodnením, že táto pohľadávka zanikla započítaním so zmluvnou pokutou, na uplatnenie ktorej vznikol nárok spolkovej krajiny Dolné Sasko.

V úvode rozsudku v tejto veci Súdny dvor EÚ konštatoval, že skutočnosť, že cieľom právnych predpisov, akými je aj krajinský zákon Dolného Saska o verejnom obstarávaní, nie je úprava vysielania zamestnancov, nemôže mať za následok, že takáto situácia nepatrí do pôsobnosti smernice 96/71/ES.

Súdny dvor ďalej pripomenul, že v súlade s ustanovením článku 3 ods. 1 prvej a druhej zarážky a písm. c) je vyslaným zamestnancom potrebné zaradiť pracovné podmienky a podmienky zamestnania, vrátane minimálnych mzdových taríf, ktoré sú stanovené v zákonoch, iných právnych predpisoch alebo správnych opatreniach a/alebo v kolektívnych zmluvách alebo v arbitrážnych nálezoch vyhlásených za všeobecne uplatniteľné v zmysle odseku 8 toho istého článku. V zmysle odseku 8 kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré sa vyhlásili za všeobecne uplatniteľné, znamenajú také kolektívne zmluvy alebo arbitrážne nálezy, ktoré musia dodržiavať všetky podniky v danej zemepisnej oblasti a v príslušnej profesii alebo priemysle. Zároveň druhý pododsek tohto ustanovenia upravuje postup v prípade, ak v danom členskom štáte neexistuje systém vyhlásenia kolektívnych zmlúv za všeobecne uplatniteľné. Vzápätí však Súdny dvor konštatuje, že toto nie je prípadom Nemecka, ktorého právo systém extenzie kolektívnych zmlúv pozná. Kľúčom k rozhodnutiu sporu je podľa Súdneho dvora preskúmanie skutočnosti, či určenie minimálnej mzdovej tarify prebehlo v súlade s vyššie uvedenými ustanoveniami smernice 96/71/ES.

Podľa Súdneho dvora predmetný dolnosaský zákon o verejnom obstarávaní, ktorý sám nestanovil žiadnu minimálnu mzdovú tarifu, nemožno považovať za zákon v zmysle článku 3 ods. 1 prvej zarážky smernice 96/71/

ES. Pokiaľ ide o charakter kolektívnej zmluvy „Stavebníctvo“, nemecký zákon o vysielaní zamestnancov (Arbeitnehmer Entsendegesetz – ďalej len „AEntG“) rozširuje pôsobnosť ustanovení o minimálnych mzdách, ktoré obsahujú kolektívne zmluvy, vyhlásené v Nemecku za všeobecne uplatniteľné, aj na zamestnávateľov usadených v inom členskom štáte vysielajúcich svojich zamestnancov do Nemecka. Ako však v odpovedi na otázku Súdneho dvora priznala samotná spolková krajina Dolné Sasko, kolektívna zmluva „Stavebníctvo“ nie je kolektívnou zmluvou vyhlásenou za všeobecne záväznú v zmysle AEntG. Záväznosť tejto kolektívnej zmluvy sa totiž vzťahuje len na časť odvetvia stavebníctva, ktorá patrí do oblasti jej územnej pôsobnosti a navyše zákon, priznávajúci jej záväznosť, sa vzťahuje len na verejné obstarávanie. Súčasne táto zmluva nebola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú v zmysle nemeckých predpisov.

Úroveň ochrany, ktorá sa musí zaručiť vyslaným zamestnancom na území hostiteľského členského štátu, je v zásade ohraničená na úroveň stanovenú článkom 3 ods. 1 s výnimkou situácie, ak by vyslaní zamestnanci požívali na základe právnej úpravy vysielajúceho členského štátu výhodnejšie pracovné podmienky.

Tým, že predmetný dolnosaský zákon úspešným uchádzačom verejného obstarávania ukladá povinnosť uplatňovať minimálnu odmenu, stanovenú kolektívnou zmluvou „Stavebníctvo“, poskytovateľov služieb usadených v iných členských štátoch, kde sú minimálne mzdové tarify nižšie, môže zaťažiť dodatočnými nákladmi, ktoré môžu zabrániť, obmedziť alebo urobiť poskytovanie služieb v hostiteľskom členskom štáte menej atraktívnym a podľa názoru Súdneho dvora preto takéto opatrenie môže byť obmedzením voľného pohybu služieb v zmysle článku 56 ZFEÚ (pôvodne článok 49 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva). Zároveň takéto opatrenie podľa Súdneho dvora nemožno odôvodniť ochranou zamestnancov, zabezpečením ochrany autonómnej organizácie profesijného života odbormi, ani zaistením finančnej stability systému sociálneho zabezpečenia.

6.2.10 Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo 19.6. 2008 vo veci C-319/06 Komisia vs. Luxembursko

Predmetom rozhodovania Súdneho dvora v tejto veci bolo posudzovanie súladu luxemburskej právnej úpravy s ustanoveniami práva EÚ v niekoľkých oblastiach.

Prvá výhrada, ktorú namietala Komisia, sa týkala nesprávnej implementácie článku 3 ods. 1 a 10 smernice 96/71/ES. Luxemburská právna úprava totiž od zamestnávateľov, usadených v iných členských štátoch, ktorí vysielali zamestnancov na luxemburské územie, vyžadovala, aby dodržiavali pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ktoré prekračujú rozsah tzv. tvrdého jadra, stanoveného v článku 3 ods. 1 smernice 96/71. Luxembursko pritom túto skutočnosť odôvodňovalo ustanovením článku 3 ods. 10 prvý pododsek smernice 96/71, čiže argumentom, že ide o ustanovenia politiky verejného záujmu. Súdny dvor k tomu konštatoval, že na to, aby členský štát mohol určité ustanovenia považovať za vnútroštátne ustanovenia politiky verejného poriadku, musí ísť o ustanovenia, ktorých dodržiavanie sa považuje za natoľko kľúčové pre zachovanie politickej, sociálnej alebo ekonomickej organizácie predmetného členského štátu, že je potrebné stanoviť ich dodržiavanie každou osobou nachádzajúcou sa na vnútroštátnom území tohto členského štátu alebo ich uplatňovanie na všetky právne vzťahy nachádzajúce sa v tomto členskom štáte.³⁷⁵ Výhrada verejného poriadku je výnimkou zo základnej zásady slobodného poskytovania služieb, ktorú treba vykladať doslovne a ktorej rozsah nemôžu jednostranne určovať členské štáty.

V rámci dodatočných požiadaviek, ktorých dodržiavanie Luxembursko vyžadovalo od zamestnávateľov zamestnancov vyslaných do Luxemburska nad rámec rozsahu tzv. tvrdého jadra, mnohé tieto požiadavky boli duplicitné s povinnosťami, ktorých dodržiavanie v súlade s právom EÚ vyžadovali od zamestnávateľov členské štáty, v ktorých boli tieto podniky usadené (napr. požiadavka písomnej zmluvy alebo dokumentu vydaného podľa smernice 91/533). Súdny dvor v tejto súvislosti pripomenul, že rozšírenie rozsahu povinností, ktoré sú zamestnávateľia pôsobiaci na území daného členského štátu povinní dodržiavať (bez ohľadu na štát, v ktorom sú usadení) v súlade s článkom 3 ods. 10 smernice 96/71 je podmienené tým, že podobnej povinnosti už zamestnávateľia nepodliehajú v členskom štáte, v ktorom sú usadení.³⁷⁶ Ďalej súdny dvor poukázal na to, že slobodné poskytovanie služieb môže byť obmedzené len predpismi odôvodnenými verejným záujmom, ak tento záujem nebol chránený pravidlami, ktorým poskytovateľ podlieha v členskom štáte, kde je usadený.³⁷⁷

375 Rozsudok SD EÚ z 23. novembra 1999, Arblade a i., C-369/96 a C-376/96, bod 30.

376 Rozsudok z 21. októbra 2004, Komisia/Luxembursko, C-445/03, bod 29.

377 Pozri rozsudok vo veci Arblade a i., C-369/96 a C-376/96, bod 34, ako aj Finalarte a i. z 25. októbra 2001, C-49/98, C-50/98, C-52/98 až C-54/98 a C-68/98 až C-71/98, bod 31.

Na podobnom základe Súdny dvor posudzoval aj dodatočné požiadavky luxemburskej legislatívy vo vzťahu k právnej úprave práce na kratší pracovný čas a na dobu určitú. Súdny dvor skonštatoval, že tieto požiadavky nespadajú do rámca článku 3 ods. 1 smernice a môžu brániť podnikom, ktoré by chceli vyslať pracovníkov do Luxemburska, aby vykonávali slobodu poskytovania služieb. Vzhľadom na skutočnosť, že dodržiavanie požiadaviek, ktoré luxemburské právo vyžadovalo, je v súlade so smernicami 97/81/ES a 1999/70 predmetom kontroly v členskom štáte, kde je usadený podnik, ktorý by chcel vyslať pracovníkov do Luxemburska, Luxembursko sa nemôže odvolávať na výnimku politiky verejného poriadku založenú na článku 3 ods. 10.

Luxembursko rovnako nad rámec článku 3 ods. 1 vyžadovalo, pokiaľ ide o zamestnancov vyslaných na jeho územie, aj dodržiavanie predpisov upravujúcich vypracovanie a vykonávanie kolektívnych zmlúv, opäť s odvolaním sa na politiky verejného poriadku v zmysle článku 3 ods. 10. Aj tu Súdny dvor konštatoval rozpor s článkom 3 ods. 10 smernice 96/71, nakoľko nič neodôvodňuje, aby ustanovenia týkajúce sa kolektívnych pracovných zmlúv, teda tie ustanovenia, ktoré upravujú vypracovanie a vykonávanie týchto zmlúv, mohli *per se* a bez akéhokoľvek spresnenia patriť pod pojem politiky verejného poriadku.

Komisia ďalej napadla požiadavku luxemburskej legislatívy na indexáciu minimálnej mzdy v závislosti od životných nákladov, pričom táto indexácia sa týkala všetkých odmien, vrátane miezd, ktoré nepatria do kategórie minimálnej mzdy. Súdny dvor k tomu uviedol, že požiadavka týkajúca sa automatickej indexácie mzdy, inej ako minimálnej, v závislosti od vývoja životných nákladov, nepatrí do oblastí uvedených v článku 3 ods. 1 prvom pododseku smernice 96/71. Luxembursko pritom dôvodilo, že cieľom tejto požiadavky je zabezpečenie sociálneho zmieru a preto predstavuje záujem politiky verejného poriadku v zmysle článku 3 ods. 10 prvej dorážky smernice 96/71. Podľa Súdneho dvora k dôvodom, na ktoré sa môže členský štát odvolávať s cieľom odôvodnenia výnimky zo zásady slobodného poskytovania služieb, musí byť pripojená analýza spôsobilosti a proporcionality obmedzujúceho opatrenia.³⁷⁸ V tejto veci dospel Súdny dvor k záveru, že Luxembursko dostatočne právne nepreukázalo, že toto opatrenie patrí pod ustanovenia politiky verejného poriadku.

378 Pozri rozsudok zo 7. júna 2007, Komisia/Belgicko, C-254/05, bod 36.

Komisia v žalobe proti Luxembursku tiež napádala, že právna úprava nie je dostatočne jasná na to, aby umožnila zabezpečenie právnej istoty, pokiaľ ide o povinnosť stanovenú podnikom vysielajúcim pracovníkov do Luxemburska, aby sprístupnili Inšpekciu práce a baní pred začatím prác, na základe žiadosti a v čo najkratšej možnej lehote podstatné informácie nevyhnutné pre kontrolu. Súdny dvor dal Komisii za pravdu a túto úpravu označil za rozpornú s článkom 49 ZES z dôvodu jej nejasnosti, pričom poukázal najmä na to, že pojem „pred začatím prác“ možno vykladať tak, že informácie musia byť poskytnuté v samotný deň začatia prác, ale takisto umožňuje domnievať sa, že ide o viac alebo menej dlhšie obdobie predchádzajúce tomuto dňu. Navyše bodli dané prísne sankcie v prípade nesplnenia tejto povinnosti - možnosť nariadiť okamžité zastavenie činností vyslaného pracovníka a zároveň možnosť trestného stíhania zamestnávateľa. Uvedené nejasnosti sú podľa Súdneho dvora spôsobilé odradiť podniky, ktoré chcú vyslať pracovníkov do Luxemburska, od výkonu svojej slobody poskytovania služieb.

Posledná výhrada sa týkala požiadavky, aby zamestnávateľa, usadení v iných členských štátoch, ktorí vysielajú zamestnancov do výkon prác do Luxemburska, určili mandátára ad hoc s bydliskom na území Luxemburska na účely uchovávanía dokumentov, potrebných na kontroly vykonávané príslušnými luxemburskými orgánmi. Podľa Súdneho dvora je takáto povinnosť nepochybne spojená s nákladmi, ako aj s dodatočným finančným a administratívnym zaťažením, ktoré znevýhodňuje vysielajúcich zamestnávateľov a môže ich odradiť od poskytovania služieb v Luxembursku. Ďalej Súdny dvor pripomenul, že účinná ochrana pracovníkov si môže vyžadovať, aby určité dokumenty boli k dispozícii na mieste poskytovania služieb, alebo prinajmenšom na mieste prístupnom a jasne identifikovanom na území hostiteľského členského štátu pre orgány tohto členského štátu poverené vykonávaním kontrol.³⁷⁹ Povinnosť uchovávanía dokumentov u fyzickej osoby s bydliskom na území hostiteľského členského štátu však nemôže byť dôvodná.³⁸⁰ Luxembursko nepredložilo nijaký konkrétny prvok na podporu teórie, podľa ktorej iba uchovávanie predmetných dokumentov u mandátára s bydliskom v Luxembursku umožňuje uvedeným orgánom vykonávať kontroly. Systém organizovanej spolupráce alebo výmeny informácií medzi členskými štátmi stanovený v článku 4 smernice 96/71 by bol podľa Súdneho dvora zbytočný, ak by sa uchovávali tieto dokumenty v hostiteľskom členskom štáte

379 Pozri rozsudok SD EÚ z 23. novembra 1999, Arblade a i., C-369/96 a C-376/96, bod 61.

380 *Ibidem*, bod 77.

po tom, ako tam zamestnávateľ skončil so zamestnávaním pracovníkov. Podľa Súdneho dvora predmetné dokumenty môžu byť uchovávané u vyslaného pracovníka (bid 94). Uvedenú požiadavku luxemburskej legislatívy preto Súdny dvor uznal za rozpornú s článkom 49 ZES (56 ZfEÚ).

7 Vymožiteľnosť práv vyslaných zamestnancov

Neustály nárast cezhraničného pohybu pracovných síl, ktorého sme svedkami v posledných rokoch, zvyšuje nároky aj na kvalitu právnej úpravy oblasti medzinárodnej pracovnej migrácie. Z tohto hľadiska má osobitný význam najmä právna regulácia dočasného vysielania zamestnancov v rámci nadnárodného poskytovania služieb, zhmotnená v smernici 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (ďalej aj len ako „*smernica*“). Smernica rozoznáva v článku 1 ods. 3 tri rôzne formy vysielania: (i) subkontrakting, (ii) vysielanie zamestnancov v rámci nadnárodných korporácií a (iii) vysielanie zamestnancov do zahraničia prostredníctvom sprostredkovateľských pracovných agentúr.³⁸¹ Práve prvá uvádzaná kategória vysielania, subkontrakting, zaznamenáva mimoriadny rozvoj a zároveň so sebou nesie mnohé riziká. V prípade subkontraktingu totiž vznikajú rôzne zložité reťaze a siete dodávateľsko – odberateľských vzťahov, ktoré sú často (zámerne) veľmi neprehľadné a komplikujú tak právnu kvalifikáciu danej situácie a najmä vymožiteľnosť práv zamestnancov vyslaných na dočasný výkon do zahraničia v rámci takýchto subdodávateľských reťazí. Predmetom tohto článku, aj v kontexte pripravovanej revízie smernice 96/71/ES, je preto stručná analýza vykonateľnosti práv zakotvených v smernici z hľadiska právnej pozície zamestnanca.

7.1 Trojstranný charakter dočasného vysielania ako komplikujúci faktor vykonateľnosti

Praktické uplatňovanie a predovšetkým vynútitelnosť predstavuje zložitý problém od samotného počiatku, kedy Smernica 96/71/ES³⁸² (ďalej len „*smernica*“) nadobudla účinnosť. Je to jednak dôsledkom nedostatočnej právnej úpravy na Európskej, ale aj národnej úrovni, významnú úlohu v tomto smere však zohráva aj veľmi špecifický charakter samotného konceptu vysielania

381 Porovnaj: CREMERS, J. et al. *Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU*. Industrial Relations Journal 38:6, 2007, ISSN 4629-8692, str. 524 – 541.

382 Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. Decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

zamestnancov. Zraniteľnosť vyslaných zamestnancov je determinovaná ich slabým právnym statusom, ako aj praktickými okolnosťami. Z právneho hľadiska vysielanie zamestnancov predstavuje trojuholníkový právny vzťah, ktorého stranami sú vyslaný zamestnanec, vysielajúci zamestnávateľ a užívateľský zamestnávateľ. Zatiaľ čo medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom existuje jasne definovaný právny vzťah, ktorý musí byť zachovaný počas celej doby trvania vyslania, vzťah medzi vyslaným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom je veľmi nejasný a vágny. Medzi týmito dvoma subjektmi neexistuje žiadny priamy zmluvný vzťah, rovnako ani žiadne ustanovenie smernice bližšie necharakterizuje tento právny vzťah. Právna teória vzťah medzi vyslaným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom v hostiteľskom členskom štáte označuje ako pracovnoprávny vzťah *sui generis*. Táto situácia vyvoláva v praxi mnohé právne problémy, ktorým bude pozornosť venovaná nižšie. Zo samotnej podstaty inštitútu dočasného vysielania vyplýva, že obsahom pracovnoprávného vzťahu *sui generis* medzi vyslaným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom je predovšetkým právo užívateľa pridelať zamestnancovi prácu, právo riadiť a kontrolovať výkon jeho práce, s čím na druhej strane korešponduje povinnosť vyslaného zamestnanca rešpektovať tieto oprávnenia užívateľa. Pokiaľ ide o povinnosti užívateľského zamestnávateľa vo vzťahu k vyslanému zamestnancovi, tieto majú spravidla len informačný charakter, najčastejšie ide o povinnosť informovať vyslaných zamestnancov o voľných pracovných miestach u užívateľa a o pravidlách bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vykonávanej na pracovisku užívateľského zamestnávateľa. Samotná smernica však v tomto smere mlčí a nevymedzuje obsah vzťahu medzi užívateľom a vyslaným zamestnancom. Pri definovaní dočasného vyslania v článku 1 však smernica striktne vyžaduje, aby v každom prípade po celú dobu vyslania trval pracovnoprávny vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom. Z toho sa dá nepriamo odvodiť úmysel európskeho zákonodarcu na zachovaní tohto pôvodného pracovnoprávného vzťahu v celom jeho rozsahu, vrátane akýchkoľvek zodpovednostných vzťahov. Pri definovaní obsahu čiastkových vzťahov tvoriacich trojuholník dočasného vysielania bude preto potrebné vychádzať z vnútroštátneho práva jednotlivých členských štátov.

Mimoriadne skromná slovenská právna úprava nám taktiež neposkytuje mnoho odpovedí. Čiastočne sa možno oprieť len o ustanovenie §58 Zákonníka práce, upravujúce inštitút (vnútroštátneho) dočasného pridelenia

zamestnanca, na ktoré odkazuje §5 ods. 6 Zákonníka práce. Ustanovenie §58 ods. 5 pritom výslovne stanovuje, že mzdu, náhradu mzdy, ako ak cestovné náhrady poskytuje zamestnancovi v priebehu dočasného pridelenia (per analogiam vyslania) zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil (vyslal), resp. agentúra. Pokiaľ ide o zodpovednosť za škodu spôsobenú zamestnancovi počas pridelenia, v zmysle § 58 ods. 7 túto uhrádza pôvodný zamestnávateľ, ktorý má následne nárok na uplatnenie regresu voči užívateľovi. Užívateľskému zamestnávateľovi pritom Zákonník práce okrem vyššie uvedených informačných povinností, t.j. poučenie zamestnanca o BOZP a informovanie o voľných pracovných miestach, stanovuje povinnosť umožniť vyslaným zamestnancom prístup ku svojim sociálnym službám a ku vzdelávaniu za rovnakých podmienok ako svojim vlastným zamestnancom. Slovenská právna úprava teda z tohto pohľadu konzervuje pôvodný pracovnoprávny vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom v celej jeho šírke a akékoľvek zodpovednostné nároky by musel vyslaný zamestnanec smerovať voči „pôvodnému“ zamestnávateľovi. Toto však nemusí platiť vo všetkých členských štátoch. Vo viacerých štátoch sú totiž zreteľné snahy zaangažovať do zodpovednostných vzťahov do istej miery aj užívateľského zamestnávateľa, najmä pokiaľ ide o oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Tieto vzťahy pritom niekedy zasahujú aj do oblasti sociálneho zabezpečenia. Zaujímavý je v tomto smere príklad Belgicka, kde sa v rámci dočasnej agentúrnej práce, ktorá za istých okolností môže predstavovať jednu z foriem dočasného vysielania, uvažuje o spoluzodpovednosti užívateľského zamestnávateľa a agentúry pokiaľ ide o úrazové poistenie pridelených zamestnancov. Belgický poisťný systém je totiž konštruovaný tak, že výška poisteného, ktoré odvádza zamestnávateľ, závisí od frekvencie pracovných úrazov na pracovisku. Nízka úrazovosť teda vedie k zníženiu poisťného a naopak, časté úrazy majú za následok nárast výšky poisťného.³⁸³ Nakoľko v zmysle belgického práva je za zamestnávateľa agentúrnych zamestnancov považovaná agentúra, ktorá aj odvádza za zamestnancov sociálne odvody, užívateľský zamestnávateľ nie je motivovaný venovať osobitnú pozornosť bezpečnosti a ochrane zdravia dočasných zamestnancov a prevencii pracovných úrazov týchto zamestnancov. Na druhej strane agentúra, platiaca odvody, v podstate nemá priamy a efektívny dosah na úroveň BOZP na pracovisku užívateľa. Nový spôsob platenia odvodov by

383 VAES, T., VANDENBRANDE, T. *Implementing the new temporary agency work directive*. HIVA, Leuven 2009, ISBN 978 90-5550-460-2, str. 27.

bol teda spravodlivejší a najmä by zvýšil motiváciu a tlak na užívateľských zamestnávateľov, aby náležite zaistovali dočasným zamestnancom bezpečné pracovné podmienky.

Napokon, pokiaľ ide o tretí z trojuholníka vzťahov definujúcich vyslanie, t.j. vzťah medzi vysielajúcim a užívateľským zamestnávateľom, v tomto prípade pôjde spravidla o právny vzťah založený obchodnoprávnou zmluvou, upravujúcou jednotlivé aspekty vyslania.

7.2 Ďalšie faktory komplikujúce vykonateľnosť práv vyslaných zamestnancov

Prakticky vzaté, vyslaní zamestnanci sa nachádzajú na území cudzej krajiny, kde nie sú zorientovaní rovnako dobre ako doma. To platí najmä pokiaľ ide o ich právne postavenie a nároky, ako aj spôsob ich uplatňovania. V mnohých prípadoch, predovšetkým pokiaľ ide o manuálnych pracovníkov, navyše ani dostatočne neovládajú jazyk hostiteľskej krajiny. V dôsledku týchto okolností je pozícia vyslaných zamestnancov, pokiaľ ide o vymáhanie ich práv, veľmi zložitá a riziková. Ďalšou významnou okolnosťou, ktorá zásadne sťažuje prístup vyslaných zamestnancov k spravodlivosti je fakt, že sú často úplne závislí od užívateľského zamestnávateľa v hostiteľskej členskej krajine. Užívateľ im obvykle poskytuje (alebo zaistuje) ubytovanie, platí mzdu (v ideálnom prípade) a výnimkou nie sú ani situácie, kedy zadržiava cestovné doklady vyslaných zamestnancov.

Z vyššie uvedených dôvodov sa vyslaní zamestnanci zdráhajú ozvať v prípade porušovania ich práv v priebehu dočasného vyslania. Situácia je ešte horšia ak ide o zamestnancov vyslaných z tretích krajín, nakoľko ich samotná prítomnosť v hostiteľskej krajine závisí od trvania zamestnania u užívateľského zamestnávateľa (pracovné povolenie, víza). Samotná podstata konceptu vysielania predpokladá obmedzenú, dočasnú dobu trvania tohto špecifického trojstranného právneho vzťahu. Preto ak má byť mechanizmus vymáhania efektívny, musí poskytovať okamžité riešenie. Preto štandardné riešenie cestou súdu vo väčšine prípadov vôbec neprichádza do úvahy, pretože ide o zdĺhavú, komplikovanú a nákladnú procedúru s neistým výsledkom. Finančné hľadisko predstavuje ďalšiu prekážku. Žalobcu nezaťažuje len poplatok za právne služby, ale tiež súdne poplatky.

7.3 Administratívnoprávne prostriedky nápravy

Ponechajúc stranou otázku ako je súdna právomoc vo veciach s cudzím prvkom, ktorým bude venovaná pozornosť neskôr, zdá sa, že civilná žaloba v zmysle súčasnej právnej úpravy nie je vhodnou cestou pre riešenie problémov vyslaných zamestnancov. Preto je vhodné obrátiť pozornosť na administratívnoprávne prostriedky nápravy, ktoré sú v praxi využívané najčastejšie. Vo vzťahu k správnym mechanizmom vymáhania práv rozlišujeme dva rôzne inštitúty:

1. ex offio dohľad správny orgánov nad dodržiavaním právnych predpisov týkajúcich sa vysielania zamestnancov
2. preskúvanie sťažností a podnetov od vyslaných zamestnancov.

Supervízia správnych orgánov založená na ich vlastnej iniciatíve je do značnej miery závislá od informácií o počte a umiestnení vyslaných zamestnancov v hostiteľskej krajine. Významnou prekážkou efektívneho dohľadu je absencia univerzálneho, efektívneho a transparentného mechanizmu registrácie zamestnancov vyslaných na územie hostiteľského členského štátu. Ak kompetentné orgány nedisponujú informáciami o prítomnosti vyslaných zamestnancov v hostiteľskom štáte, pochopiteľne nemôžu plniť svoje úlohy a sledovať dodržiavanie relevantnej legislatívy. Keďže smernica nezavádza jednotný systém registrácie vyslaných zamestnancov, je zodpovednosťou členských štátov rozhodnúť, ako a či vôbec riešiť túto otázku. V praxi jednotlivých členských štátov existuje široká škála rôznych prístupov, od sofistikovaných registračných štandardov až po úplnú absenciu akejkoľvek registračnej povinnosti. Zatiaľ čo niektoré krajiny vyžadujú registráciu zamestnancov vyslaných na ich územie, iné členské štáty získavajú informácie o takýchto zamestnancoch len nepriamo – prostredníctvom mechanizmov určených primárne na iné účely, ako je napr. vydávanie formulárov E-101 na účely sociálneho zabezpečenia, resp. registrácia na daňové účely. Existujú krajiny, ktoré monitorujú len vysielanie štátnych príslušníkov tretích krajín (nečlenských krajín EÚ). Ďalšie členské štáty zas vytvorili rôzne formy registrácie, oznámení alebo predbežných deklarácií.³⁸⁴ Pri navrhovaní týchto mechanizmov musia byť členské štáty veľmi opatrné, nakoľko Európska Komisia, ako

384 VAN HOEK, A., HOUWERZIJL, M. *Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*. Study to the European Commission VT/2009/0541, Brussels 2011.

aj Súdny dvor EÚ sú oveľa viac zamerané na odstránenie akýchkoľvek administratívnych prekážok voľného pohybu služieb ako na zaistenie efektívnej vymožitelnosti práv vyslaných zamestnancov.³⁸⁵

Pokiaľ ide o riešenie správnych sťažností a podnetov od vyslaných zamestnancov, do značnej miery tu platí to isté ako pri vymáhaní nárokov súdnou cestou. Poškodení zamestnanci sa zdráhajú domáhať sa spravodlivosti zo strachu o stratu zamestnania a príjmu a tiež z dôvodu nedostatku právneho vedomia. Okrem toho členské štáty nevytvorili osobitné procedúry riešenia sťažností pre vyslaných zamestnancov, takže títo sa musia spoliehať na všeobecné mechanizmy, ktoré sú vo väčšine prípadov príliš zložité a neprístupné pre vyslaných zamestnancov.³⁸⁶

Efektívnosť vymáhania práv vyslaných zamestnancov cestou správnych orgánov závisí do značnej miery od toho, aké nástroje riešenia majú tieto orgány k dispozícii, predovšetkým s ohľadom na nadnárodný charakter vysielania zamestnancov. Koncept vysielania zamestnancov vyžaduje zachovanie pôvodného právneho vzťahu medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom. Užívateľ je v obchodnoprávnom vzťahu s vysielajúcim zamestnávateľom a v špecifickom *sui generis* pracovnoprávnom vzťahu s vyslaným zamestnancom. Správne orgány hostiteľského členského štátu sú preto závislé od spolupráce so styčným úradom vo vysielajúcej krajine. Hoci článok 4 smernice upravuje administratívnu spoluprácu medzi zodpovednými inštitúciami členských štátov, táto spolupráca je príliš byrokratická a časovo náročná, v mnohých prípadoch dokonca neexistujúca a teda neefektívna. Okrem týchto procesných problémov, t.j. málo efektívnej spolupráce medzi národnými správnymi orgánmi, existujú prekážky aj v oblasti hmotnoprávnej. Ide najmä o vhodné sankcie a iné opatrenia, spôsobilé zaistiť účinné uplatňovanie článku 5 smernice a súlad s legislatívou upravujúcou vysielanie zamestnancov.

7.4 Kolektívne vymáhanie práv

Bežuc do úvahy všetky naznačené ťažkosti týkajúce sa vymožitelnosti smernice o vysielaní zamestnancov, existuje niekoľko možností pre zlepše-

385 CREMERS, J. *In search of cheap labour in Europe*. Working and living conditions of posted workers. International Books 2011. ISBN 978 90 5727 105 2.

386 VAN HOEK, A., HOUWERZIJL, M. *Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*. Study to the European Commission VT/2009/0541, Brussels 2011.

nie tejto situácie. Veľmi významným opatrením, ktoré by mohlo zásadne pomôcť, je inštitút tzv. kolektívnych žalôb ako spoločnej a koordinovanej akcie poškodených zamestnancov, s cieľom vymoženía ich práv. V nasledujúcej kapitole predstavíme pojem kolektívnych žalôb spolu s niektorými inštitútmi vytvorenými a využívanými na účely vymáhania práv spotrebiteľov. Tieto opatrenia môžu slúžiť ako zdroj inšpirácie aj vo vzťahu k vysielaniu zamestnancov. Ďalšia kapitola potom zanalyzuje kolektívne žaloby z perspektívy medzinárodného práva súkromného a načrtne konkrétne návrhy na zefektívnenie vymožitelnosti práv vyslaných zamestnancov.

7.4.1 Koncept kolektívnych žalôb

Kolektívne žaloby možno definovať ako prostriedok nápravy porušenia práva v prípadoch týkajúcich sa väčšieho počtu poškodených, ktorí sú dotknutí konaním jediného subjektu. Európska komisia definuje kolektívne uplatňovanie nárokov na nápravu ako široký koncept, zahŕňajúci akýkoľvek mechanizmus, ktorý pomôže ukončiť, resp. predísť nezákonným obchodným praktikám, ktoré postihujú viacerých poškodených alebo umožní dosiahnuť náhradu škody spôsobenej týmito praktikami.³⁸⁷ Na porovnanie, Zheng Tang vníma kolektívne žaloby ako mechanizmus umožňujúci dele nie nákladov a konsolidáciu konania na základe spojenia viacerých nárokov rôznych žalobcov, ktoré majú podobný právny a skutkový základ, do jednej spoločnej žaloby.³⁸⁸ V takýchto prípadoch môže byť škoda spôsobená konkrétnemu poškodenému relatívne malá, čo môže odrádzať od vymáhania nápravy individuálnou cestou.³⁸⁹

Existuje celý rad ďalších aspektov, ktoré odrádzajú poškodenú stranu od podania žaloby alebo inej formy vymáhania nápravy. Ide najmä o vysoké náklady súvisiace s vedením sporu, zložitosť a nezrozumiteľnosť procesných predpisov v spojení s nedostatkom právneho povedomia (znásobené tým,

387 Commission Staff working document: Public consultation: Towards a Coherent European Approach to Collective Redress. European Commission, Brussels 2011, str. 3. http://ec.europa.eu/dgs/health_consumer/dgs_consultations/ca/docs/cr_consultation_paper_en.pdf

388 ZHENG TANG, S. *Consumer collective redress in European private international law*. Journal of Private International Law, Vol. 7 No. 1, 2011, str. 101.

389 Podľa zelenej knihy Európskej komisie o kolektívnom uplatňovaní nárokov spotrebiteľov na nápravu polovica európskych spotrebiteľov by sa neobrátila na súd kvôli sume menšej ako 200 €. Jeden z piatich európskych spotrebiteľov by nešiel na súd kvôli menej ako 1000 €. KOM (2008) 794, Brusel, november 2008, str. 4.

že poškodený sa nachádza v zahraničí), či enormná dĺžka konania. Dôležitú úlohu zohráva aj fakt, že mnoho poškodených sa obáva vykročiť z radu a iniciovať nápravu. Strach z možných negatívnych dôsledkov v budúcnosti ich odrádza od hľadania nápravy. Týka sa to zamestnancov, majúcich obavy zo straty zamestnania v prípade, že by sa postavili na obranu svojich práv. Zmyslom kolektívneho vymáhania nárokov je poskytnutie procesných nástrojov, ktoré na jednej strane motivujú poškodených zamestnancov k obrane ich nárokov cestou eliminovania faktorov, ktoré ich od toho odrádzajú a na druhej strane zaistenie toho, aby súdy boli schopné efektívne a v rozumnej lehote zvládnuť väčší objem žalôb.

V tejto súvislosti je potrebné venovať niekoľko poznámok aj otázke terminológie. V súvislosti s kolektívnymi žalobami sa v anglickej terminológii používajú pojmy ako *class action*, *collective action*, *mass litigation*, *group action*, či *representative action*. Neexistuje pritom univerzálna a všeobecne akceptovaná kategorizácia týchto pojmov. Pokiaľ ide o slovenské jazykové prostredie, uvedené termíny je zložité prekladať, keďže slovenský právny poriadok v podstate okrem inštitútu *spojenia vecí* nepozná iné obdobné mechanizmy. Akokoľvek by sme preto tieto termíny preložili, takémuto prekladu by chýbal reálny obsah. Oficiálne slovenské preklady dokumentov Európskej komisie však prekladajú pojem „*collective redress*“ ako „*kolektívne uplatňovanie nárokov na nápravu*“, čo je nielen akosi neobratný pojem, ale rovnako mu chýba ekvivalent v slovenskej právnej terminológii.³⁹⁰

Podľa Cafaggiho a Micklitzu je možné vo všeobecnosti povedať, že pojem *kolektívna žaloba* (ang. *collective action*) sa dá použiť ako zovšeobecňujúca kategória v protiklade k pojmu *individuálna žaloba*.³⁹¹ Na tomto mieste je potrebné zdôrazniť, že existuje pomerne zásadný rozdiel medzi európskym a americkým prístupom ku kolektívnym žalobám. Do značnej miery možno túto odlišnosť pripísať všeobecným rozdielom medzi kontinentálnym a angloamerickým systémom práva. V amerických podmienkach bude ekvivalen-

390 Porovnaj: Zelená kniha Európskej komisie o kolektívnom uplatňovaní nárokov spotrebiteľov na nápravu. KOM (2008) 794, Brusel, november 2008. Slovenské znenie: http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/greenpaper_sk.pdf, anglické znenie: Green paper on Consumer Collective redress http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/greenpaper_en.pdf

391 Cafaggi, F., Micklitz, H. – W. Administrative and Judicial Enforcement in Consumer Protection: The Way Forward. EUI Working Papers Law 2008/29, European University Institute, ISSN 1725-6739, str. 11. http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/9848/LAW_2008_29.pdf?sequence=1

tom kolektívnych žalôb tzv. *aggregate litigation*.³⁹² V Spojených štátoch amerických existuje dlhá a dôkladne rozvinutá tradícia kolektívneho uplatňovania nárokov. Na druhej strane v európskych krajinách je táto otázka stále v štádiu rozvoja a experimentovania.³⁹³ Preto aj európske diskusie týkajúce sa návrhov mechanizmov kolektívneho uplatňovania práv začali analýzou pozitívnych a negatívnych stránok amerického modelu. Mnohé európske modely kolektívneho vymáhania nárokov sú v podstate viac či menej modifikovanými variantmi americkej úpravy. V súčasnosti len legislatíva štrnástich krajín EÚ³⁹⁴ pozná nejaký systém kolektívneho vymáhania práv. Avšak aj rámci týchto krajín využívanie uvedených inštitútov nie je príliš rozšírené.³⁹⁵

Najznámejším americkým inštitútom v tejto súvislosti je tzv. *class action*. Tento typ žaloby umožňuje jednotlivcovi podanie žaloby v mene skupiny navrhovateľov, proti totožnému odporcovi. Platí pritom prezumpcia, že všetci putatívni navrhovatelia sú zastúpení osobou, ktorá podala žalobu, pokiaľ sa sami nerozhodnú vystúpiť z konania (tzv. opt-out). Tento americký model je charakterizovaný troma kľúčovými prvkami:

- (i) opt-out,
- (ii) contingency fee, tzn. že poplatky za právne služby klient platí len v prípade priaznivého výsledku sporu,
- (iii) konanie pred porotou.³⁹⁶

Tieto tri znaky nám pomôžu pochopiť, čo sú kľúčové prvky európskych diskusií o ideálnom modeli kolektívneho vymáhania práv. Namiesto konania pred porotou, ktoré nie je predmetom súkromnoprávných procesných kódexov krajín kontinentálnej právnej tradície, sa diskusia sústreďuje na úlohu sudcu v takýchto konaniach. Existujú viaceré druhy konaní, v rámci ktorých úloha sudcu variuje od jednoduchého schválenia dohody protistrán až po procesy s veľmi silnou úlohou sudcu, ktorý musí na začiatku konania rozhodnúť, či konkrétny prípad vôbec prijme. V takýchto konaniach zohrá-

392 Porovnaj: Ibidem, str. 11.

393 ZHENG TANG, S. *Consumer collective redress in European private international law*. Journal of Private International Law, Vol. 7 No. 1, 2011, str. 102.

394 Iné zdroje uvádzajú 13 štátov EÚ, avšak v júli 2010 nadobudol účinnosť poľský zákon, zavádzajúci obdobný právny inštitút.

395 The European Commission: Green Paper on Consumer Collective Redress COM(2008) 794, str. 4 - 5.

396 CAFAGGI, F., MICKLITZ, H. – W. *Administrative and Judicial Enforcement in Consumer Protection: The Way Forward*. EUI Working Papers Law 2008/29, European University Institute, p. 10.

va sudca kľúčovú úlohu počas celého trvania procesu, vrátanie štádia dokazovania a rozhodovania o výške náhrady škody. Ďalšia línia diskusií sa vinie okolo otázky aktívnej procesnej legitímácie. Týka sa toho, či každý poškodený má mať právo na podanie žaloby v mene všetkých poškodených alebo či má byť toto právo vyhradené len profesionálom, tzn. advokátom, verejným orgánom alebo súkromným združeniam a organizáciám.

Kľúčovým prvkom týchto diskusií je však dichotómia medzi tzv. *opt-in* a *opt-out* prístupom. Opt-in systém znamená, že každý individuálny poškodený musí udeliť výslovný súhlas so svojou účasťou v konaní. Naopak, v rámci opt-out modelu sú všetci putatívni poškodení automaticky zahrnutí do konania, pokiaľ výslovne neprejavia vôľu byť z procesu vylúčení. Žaloba tak zahŕňa aj tých poškodených, ktorí súdu ani žalobcovi nie sú známi a objavajú sa prípadne v budúcnosti. Aj oni teda budú viazaní vyneseným rozsudkom, ktorý voči nim založí prekážku *res iudicata*. Vzhľadom na základné zásady kontinentálneho právneho systému nie je prekvapením, že väčšina európskych krajín uprednostňuje opt-in prístup. Je však aj niekoľko európskych krajín, ktoré zaviedli opt-out model minimálne vo vzťahu k určitým špecifickým konaniam v rámci niektorých právnych odvetví.³⁹⁷ V niektorých z týchto krajín sa však opt-out prístup používa len ako alternatíva v určitých oblastiach popri všeobecne uplatňovanom opt-in princípe.

Napokon je v hre tiež finančné hľadisko, najmä problém úhrady výdavkov spojených s podaním žaloby a rozdelenie prípadnej náhrady škody, priznanej súdom. Pokiaľ ide o trovy konania, väčšina európskych krajín uplatňuje princíp, podľa ktorého tieto uhradza strana, ktorá spor prehrá. To sa pochopiteľne týka trov celého konania, t.j. nákladov všetkých účastníkov, vrátane súdnych poplatkov. Takáto úprava pochopiteľne príliš nemotivuje k podaniu žaloby. Na druhej strane v Spojených štátoch je rozšírená tradícia tzv. *contingency fees*. Ide v podstate o to, že trovy právneho zastúpenia, ktoré sú spravidla najvýznamnejšou položkou trov konania, sú splatné len v prípade dosiahnutia priaznivého výsledku v spore. Trovy v zmysle *contingency fee* sú spravidla určené ako percento zo sumy priznanej súdom. V snahe odstrániť prekážky brániace prístupu k spravodlivosti sa vedú debaty o tom, ako prispôsobiť americký koncept *contingency fees* európskym podmienkam.

³⁹⁷ V najčistejšej podobe je opt-out princíp zavedený pravdepodobne v holandskom zákone o kolektívom usporiadaní hromadných žalôb. Opt-out modely však môžeme nájsť aj v Nórsku, Veľkej Británii a v Nemecku, kde sú určené na riešenie prípadov týkajúcich sa nekalých obchodných praktík.

Podľa Európskej hospodárskej a sociálnej rady (EHSR) európsky mechanizmus kolektívneho vymáhania nárokov musí byť samofinancujúci a zavedenie amerického konceptu contingency fees nie je možné.³⁹⁸ Namiesto toho navrhuje vytvorenie podporného fondu pre kolektívne žaloby. Hlavným zdrojom financovania tohto fondu majú byť nezákonné zisky odsúdených podnikov, určené súdom, ktoré by mohli byť použiteľné za predpokladu, že si ich nebudú nárokovat' identifikovaní priami poškodení.³⁹⁹ Podobné opatrenie bolo navrhnuté aj v Británii vo forme schémy dodatkovkej právnej pomoci, ktorá by bola financovaná z podielu na náhrade škody priznanej v úspešných prípadoch.⁴⁰⁰

Napokon stojí za zmienku aj špecifická prax, vytvorená v Rakúsku. Mechanizmus kolektívneho vymáhania nárokov poškodených spotrebiteľov je tu financovaný prostredníctvom tzv. procesného poisťovateľa. Ide o poisťovňu, ktorá na seba prevezme riziko sporu, avšak požaduje za to 30% podiel na prípadnej náhrade, priznanej súdom. Keďže ide o v podstate o istú formu amerických contingency fees, každý spotrebiteľ, ktorý súhlasí s tým, že bude v konaní zastúpený spotrebiteľským združením, musí udeliť výslovný písomný súhlas s touto formou financovania.⁴⁰¹

7.4.2 Mechanizmy kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu využívané v krajinách EÚ

V európskom právnom prostredí môžeme rozlíšiť niekoľko rôznych modelov kolektívnych žalôb. Hoci, ako už bolo uvedené, neexistuje jednotne prijímaná kategorizácia, najznámejšími príkladmi európskych mechanizmov sú skupinové žaloby (group actions), reprezentatívna žaloba (representative action), žaloba vo verejnom záujme (public interest action) a modelové, resp. testovacie prípady (model case, test case).

Skupinová žaloba má najbližšie ku štandardnému súdnemu konaniu. Individuálne žaloby jednotlivých žalobcov sa jednoducho spoja do jedného

398 Opinion of the European Economic and Social Committee on Defining the collective actions system and its role in the context of Community consumer law (Own-initiative opinion), para 7.6.1 and 7.6.2.

399 Ibidem, para 7.6.3.

400 FAIRGRIEVE, D., HOWELLS, G. *Collective redress procedures – European debates*. International and Comparative Law Quarterly, vol 58, April 2009 str. 395.

401 CAFAGGI, F., MICKLITZ, H. – W. *Administrative and Judicial Enforcement in Consumer Protection: The Way Forward*. EUI Working Papers Law 2008/29, European University Institute, str. 14.

spoločného konania a každý člen množiny poškodených sa stáva účastníkom takéhoto konania. Tento typ konania sa používa napríklad vo Veľkej Británii, kde bol zavedený zákonom o skupinových konaniach (Group Litigation Order, GLO), ktorý novelizoval britský občiansky súdny poriadok (British Civil Procedures Rules).

Reprezentatívna žaloba je typom konania, v rámci ktorého jednotlivec, súkromná organizácia alebo verejný orgán podáva žalobu v mene skupiny poškodených jednotlivcov, ktorí sami o sebe nie sú účastníkmi takéhoto konania. Rakúsko je považované za krajinu, v ktorej má tento typ konania pôvod.⁴⁰² Systém reprezentatívnych žalôb sa spolieha predovšetkým na spotrebiteľské organizácie, ktoré sú oprávnené viesť konanie v mene poškodených spotrebiteľov, ktorí musia svoje právo žalovať previesť na príslušnú organizáciu.⁴⁰³ Cafaggi a Micklitz pripisujú úspešnosť tohto systému spôsobu, ktorým je financovaný – ide o už spomínaný koncept procesného poisťovateľa.⁴⁰⁴

Podobný systém existuje aj v Holandsku, hoci v trochu všeobecnejšej forme. Podľa holandského procesného práva jednotliví žalobcovia môžu vytvoriť združenie na účely ochrany a efektívnejšieho výkonu svojich práv a oprávnených záujmov. V závislosti od cieľov tohto združenia, definovaných v jeho stanovách, je združenie oprávnené podať žalobu v mene svojich členov. Touto formou však nie je možné vymáhať finančné odškodnenie. Cieľom takejto žaloby je dosiahnutie deklaratórneho rozsudku, vyhlasujúceho, že odporca sa dopustil nezákonného konania voči členom združenia. Tento mechanizmus je založený na princípe opt-in, keďže rozsudok je záväzný len voči združeniu, ktoré v konaní vystupuje vo vlastnom mene. Finálne vyriešenie sporu je podmienené uzatvorením dohody o odškodnení, ktoré závisí od aktívneho a výslovného vyjadrenia súhlasu každým jedným členom združenia.⁴⁰⁵

Obdobný model bol zavedený aj v Poľsku. Podľa zákona o kolektívnych žalobách minimálne 10 jednotlivcov, majúcich nároky rovnakého druhu založené na totožných alebo spoločných skutkových základoch, sa môže spojiť

402 CAFAGGI, F., MICKLITZ, H. – W. *Administrative and Judicial Enforcement in Consumer Protection: The Way Forward*. EUI Working Papers Law 2008/29, European University Institute, str. 14.

403 *Ibidem*, str. 14. Okrem Rakúska sa tento systém uplatňuje tiež v Holandsku a Taliansku.

404 *Ibidem*, str. 14.

405 TZANKOVA, I. N. *Trans-national litigation: Dutch developments*. 4th International Conference on the globalisation of class actions/FIU, Miami December 10, 2010, Dostupné na: <http://globalclassactions.stanford.edu/content/trans-national-litigation-dutch-developments>

a podať spoločnú žalobu. Žalobu pritom podáva zástupca vo svojom vlastnom mene, koná však v mene všetkých členov združenia. Zástupcom môže byť jednotlivý člen združenia alebo verejný orgán, musí byť však odsúhlasený všetkými členmi združenia. Toto konanie je založené na opt-in princípe, nakoľko finálny rozsudok zaväzuje len tých poškodených, ktorí výslovne súhlasili so svojim členstvom v združení. Zaujímavé je, že finančnú náhradu možno touto žalobou požadovať len za predpokladu, že sumy žalované jednotlivými poškodenými sú rovnaké. Ak takúto dohodu nemožno dosiahnuť, žaloba musí byť limitovaná len na rozhodnutie, deklarujúce zodpovednosť odporcu. Finančná náhrada potom môže byť žalovaná individuálne. Tento typ konania však možno využiť len v takých druhoch sporov, ktoré sú presne definované v zákone. Ide najmä o spotrebiteľské spory a zodpovednosť za kazy na výrobkoch. Bohužiaľ, pracovnoprávne spory do tohto okruhu nepatria. Zákon o kolektívnych žalobách zavádza aj ďalšiu podstatnú novinku do poľského právneho poriadku v podobe modifikovanej formy contingency fees. Ide o dohodu, ktorá určí poplatok za právne zastúpenie ako percento zo sumy priznanej súdom, maximálne však 20%.⁴⁰⁶

Európska hospodárska a sociálna rada zmieňuje žaloby vo verejnom záujme ako osobitnú kategóriu. Keďže pointou takýchto žalôb je to, že spotrebiteľským organizáciám sa udelí právomoc rozhodnúť, či v konkrétnom prípade poškodenia všeobecného verejného záujmu spotrebiteľov podať žalobu alebo nie, možno tieto žaloby považovať za subkategóriu reprezentatívnych žalôb.⁴⁰⁷

Napokon využívanie testovacích alebo modelových žalôb je veľmi zaujímavým riešením, založeným na predpoklade, že testovací prípad môže vytvoriť právny základ a model pre ostatné podobné prípady, týkajúce sa toho istého odporcu a vyplývajúce z totožného protiprávneho konania. Tento prístup je najčastejšie využívaný v Rakúsku a Nemecku, kde má zrejme aj pôvod.

Hoci rôzne teoretické kategorizácie sú pôsobivé, prax je omnoho farebnejšia a môžeme naraziť na mnohé hybridné a originálne modely. V európskych podmienkach sa to nepochybne týka holandského systému podľa zákona o kolektívnom urovnaní hromadných žalôb (ďalej len „WCAM“). WCAM je založený na americkom modeli a zachováva nezvykle mnoho jeho

406 Polish Law Review, No 1/2010.

Dostupné na:

<http://www.millercanfield.pl/pub/06bed347a84615bc47701835916328ad.pdf>

407 Opinion of the European Economic and Social Committee on Defining the collective actions system and its role in the context of Community consumer law (Own-initiative opinion), para 5.3.

prvkov, avšak vo forme prispôsobenej európskemu prostrediu kontinentálneho práva. WCAM vytvára právny rámec pre dojednávanie kolektívnych dohôd o urovnaní hromadných nárokov. Po uzatvorení takejto dohody je potrebné, aby bola predložená na schválenie súdu. Po schválení súdom sa všetci putatívni poškodení stávajú zmluvnými stranami tejto dohody, pokiaľ nevyužijú možnosť opt-outu. WCAM sa najviac využíva v sporoch týkajúcich sa zodpovednosti za kazy výrobkov, poistenia, cenných papierov a finančných služieb.⁴⁰⁸ Na základe holandskej inšpirácie bol nedávno tento model inkorporovaný aj do nemeckého zákona o modelových konaniach pre hromadné žaloby na kapitálovom trhu (Kapitalanleger-Musterverfahrensgesetz, ďalej len „*KapMuG*“). Na rozdiel od holandskej úpravy však súdom schválená dohoda zaväzuje len tých poškodených, ktorí podali individuálnu žalobu, nie všetkých putatívnych poškodených. Ide teda o aplikáciu opt-in prístupu v kontroverzii s holandským opt-out modelom.

7.4.3 Iniciatívy na úrovni EÚ, riešiace problematiku kolektívneho vymáhania práv

Ideakolektívneho vymáhania nárokov na nápravu prilákala pozornosť inštitúcií EÚ a viaceré z nich sa zaoberali touto otázkou aj vo svojich dokumentoch. Pravdepodobne prvý relevantný odkaz možno nájsť v *Stratégii spotrebiteľskej politiky na roky 2007 – 2013*, kde Európska komisia naznačuje, že zváži legislatívne iniciatívy na poli kolektívneho vymáhania nárokov spotrebiteľov na nápravu, pokiaľ ide o porušenia predpisov na ochranu spotrebiteľov a antimonopolného práva EÚ.⁴⁰⁹ Po tomto oznámení Európska komisia zorganizovala niekoľko konferencií a diskusných podujatí, na ktorých sa preberali možné varianty scenárov ďalšieho vývoja.

Významným dokumentom v tomto kontexte je Zelená kniha Európskej komisie o kolektívnom vymáhaní nárokov spotrebiteľov na nápravu.⁴¹⁰ Komisia v Zelenej knihe vyjadrila svoju nespokojnosť so súčasným stavom, keďže v situácii, kedy sú mnohí spotrebiteľia poškodení jedným a tým istým

408 TZANKOVA, I. N. *Trans-national litigation: Dutch developments*. 4th International Conference on the globalisation of class actions/FIU, Miami December 10, 2010.

409 European Commission: *EU Consumer Policy strategy 2007-2013*. Brussels, 13.3.2007, COM(2007) 99 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0099:FIN:EN:PDF>

410 Zelená kniha Európskej komisie o kolektívnom uplatňovaní nárokov spotrebiteľov na nápravu. KOM (2008) 794, Brusel, november 2008.

Slovenské znenie: http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/greenpaper_sk.pdf.

aktom porušenia práva, neexistuje vhodný prostriedok, zaručujúci zjednanie nápravy a poskytnutie kompenzácie.⁴¹¹ Navrhla preto 4 možnosti riešenia. Prvá spolieha na vnútroštátnu legislatívu a už existujúce európske mechanizmy, nepočíta však so žiadanými novými európskymi predpismi. Druhá možnosť je založená na posilnení spolupráce medzi členskými štátmi a vyžaduje, aby umožnili jednotlivcom z iných členských štátov prístup ku svojim národným mechanizmom kolektívneho vymáhania nárokov. Tretia možnosť je zmesou viacerých krokov. Zahŕňa rozšírenie a cizelovanie existujúcich inštitútov vnútroštátneho aj európskeho práva, najmä pokiaľ ide o konania vo veciach s nízkou hodnotou sporu⁴¹² a nariadenie o spolupráci v oblasti ochrany spotrebiteľa.⁴¹³ Členské štáty by mali tiež zvážiť úpravu svojich vnútroštátnych predpisov o alternatívnych metódach riešenia sporov (alternative dispute resolution, ďalej len „ADR“) tak, aby uľahčili kolektívne vymáhanie práv. Posledná možnosť počíta so zavedením právneho inštrumentu pre kolektívne vymáhanie nárokov na nápravu na úrovni EÚ.

Po tom, čo prebehli pomerne búrlivé politické diskusie ohľadne budúcej podoby európskeho mechanizmu kolektívneho vymáhania práv, traja členovia Európskej komisie vydali 5. októbra 2010 Spoločné oznámenie, v ktorom sformulovali kľúčové princípy, definujúce rámec ďalšieho vývoja v tejto oblasti:

- akýkoľvek európsky právny nástroj bude prijatý, musí zaistiť, aby nárok poškodených na náhradu škody bol účinne uspokojený,
- strany sporu musia mať k dispozícii kolektívne konsenzuálne formy riešenia, či už v podobe dohody medzi sebou alebo za využitia alternatívnych metód riešenia sporov,
- európske civilné procesné právo musí fungovať efektívne pokiaľ ide o kolektívne žaloby a rozsudky musia byť vykonateľné napriek všetkými členskými štátmi,
- aby bol občanom a podnikateľom umožnený prístup k spravodlivosti, musia byť k dispozícii adekvátne formy financovania,

411 *Ibidem*, para. 19.

412 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 861/2007 z 11. júla 2007, ktorým sa ustanovuje Európske konanie vo veciach s nízkou hodnotou sporu. *Úradný vestník L 199*, 31/07/2007 S. 0001 - 0022

413 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 2006/2004 z 27. októbra 2004 o spolupráci medzi národnými orgánmi zodpovednými za vynucovanie právnych predpisov na ochranu spotrebiteľa („nariadenie o spolupráci v oblasti ochrany spotrebiteľa“). *Ú. v. EÚ L 364*, 9.12.2004, s. 1 – 11

- je nutné zabrániť riziku zneužitia práva a šikanózneho výkonu práva . Z tohto dôvodu sa komisári striktne stavajú proti zavedeniu amerického modelu class actions do európskeho práva.⁴¹⁴

V júni 2013 Európska komisia prijala Oznámenie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov „Smerom k európskemu horizontálnemu rámcu pre kolektívne uplatňovanie nárokov na nápravu“ (COM/2013/0401 final) spolu s Odporúčaním č. 2013/396/EÚ o spoločných zásadách pre mechanizmy kolektívneho uplatňovania nárokov na prikázanie zdržania sa určitého konania a na náhradu škody v členských štátoch v súvislosti s porušením práv vyplývajúcich z práva Únie. Účelom tohto odporúčania je uľahčiť prístup k spravodlivosti, ukončiť protiprávne konanie a umožniť poškodeným osobám získať náhradu hromadnej škody utrpenej v dôsledku porušenia práv vyplývajúcich z práva Únie, a to pri zabezpečení náležitých procesnoprávných záruk s cieľom zabrániť zneužívaniu súdnych sporov (časť I, odsek 1 odporúčania).

Odporúčanie si kladie sa cieľ zaistiť, aby členské štáty na vnútroštátnej úrovni disponovali mechanizmami kolektívneho uplatňovania nárokov na prikázanie zdržania sa určitého konania a na náhradu škody. V rámci takýchto mechanizmov by mali byť určené subjekty zastupujúce určité záujmy, ktoré by boli oprávnené podávať žaloby v zastúpení. Tieto subjekty by mali vykazovať nasledovné charakteristiky:

- a.) subjekt by mal mať neziskovú povahu;
- b.) mala by existovať priama súvislosť medzi hlavnými úlohami subjektu a údajne porušenými právami vyplývajúcimi z práva EÚ, o ktorých sa koná, ako aj
- c.) subjekt by mal mať dostatočné kapacity, v zmysle dostatočných finančných a ľudských zdrojov, ako aj právnej odbornosti, aby bol schopný zastupovať viacerých žalobcov v ich najlepšom záujme.

Zároveň by mali byť na podanie žaloby v zastúpení oprávnené tiež orgány verejnej moci. V prípade, že sa spor týka fyzických alebo právnických osôb z viacerých členských štátov, vnútroštátne pravidlá upravujúce otázku

414 HODGES, Ch. *Developments in Collective Redress in the European Union and the United Kingdom* 2010.

<http://globalclassactions.stanford.edu/sites/default/files/documents/1010%20Class%20Actions%20UK%202010%20Report.pdf>

prípustnosti alebo aktívnej legitimácie zahraničných skupín žalobcov, resp. subjektov zastupujúcich určité záujmy s pôvodom v iných vnútroštátnych právnych systémoch, by nemali brániť vedeniu jedného konania na účely kolektívneho uplatňovania nárokov na jednom súde.

Komisia ďalej odporúča, aby systém kolektívneho uplatňovania nárokov bol postavený na princípe *opt-in*, čiže by sa vyžadoval výslovný súhlas každej osoby, ktorá tvrdí, že utrpela škodu, s jej účasťou na konaní. Vo vhodných prípadoch by podľa odporúčania bolo možné využiť aj skrátené konanie. Mali by tiež byť k dispozícii alternatívne metódy riešenia sporov, ktoré by motivovali účastníkov ku konsenzuálnemu urovnaniu sporu.

Pokiaľ ide o výšku náhrady škody, táto by nemala presiahnuť náhradu, ktorá by bola priznaná, ak by sa nárok uplatňoval prostredníctvom jednotlivých žalôb. Zakázaná by mala byť predovšetkým náhrada škody s represívnou funkciou, vedúca k tomu, že sa žalujúcemu účastníkovi prizná plnenie presahujúce utrpenú škodu.

7.4.4 Právne nástroje kolektívneho vymáhania práv spotrebiteľov, ktoré môžu slúžiť ako zdroj inšpirácie vo vzťahu k vysielaniu zamestnancov

7.4.4.1 Nariadenie o spolupráci v oblasti ochrany spotrebiteľa⁴¹⁵

Účelom tohto nariadenia je posilnenie spolupráce medzi vnútroštátnymi orgánmi členských štátov a zlepšiť vymožitelnosť práv spotrebiteľa. V zmysle tohto nariadenia každý členský štát musí určiť styčný úrad, zodpovedný za implementáciu nariadenia, ktorý musí byť vybavený dostatočnými vyšetrovacími a donucovacími právomocami. Styčné úrady môžu vykonávať tieto právomoci sami v rámci vlastnej kompetencie alebo prostredníctvom podaní na príslušné súdy. Vyšetrovacie právomoci by mali zahŕňať tiež prístup k relevantnej dokumentácii a právomoc vyžadovať poskytnutie akýchkoľvek relevantných informácií ktoroukoľvek osobou a tiež právomoc vykonávať inšpekcie priamo na mieste.

⁴¹⁵ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 2006/2004 z 27. októbra 2004 o spolupráci medzi národnými orgánmi zodpovednými za vynucovanie právnych predpisov na ochranu spotrebiteľa („nariadenie o spolupráci v oblasti ochrany spotrebiteľa“).

Donucovacie právomoci styčného úradu by mali zahŕňať právo nariadiť upustenie od porušovania úniového práva pokiaľ je to nevyhnutné, ďalej zverejnenie rozhodnutia a dotknutého porušovateľa. Zaujímavou právomocou, ktorou by mali byť podľa nariadenia vybavené styčné úrady, je právo nariadiť odsúdenému porušiteľovi povinnosť odvádzať platby do verejnej pokladnice alebo určeným príjmom v prípade, že nenaplní výrok odsudzujúceho rozhodnutia. Národné styčné úrady sú povinné poskytovať si vzájomnú pomoc v priebehu riešenia jednotlivých prípadov. Európska komisia zverejňuje zoznam národných styčných úradov v Úradnom vestníku EÚ. Nariadenie tiež zavádza koordináciu dohľadu nad trhom a donucovacích opatrení, ako aj výmenu informácií.

7.4.4.2 Smernica o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov⁴¹⁶

Táto smernica zavádza sériu opatrení, s cieľom uľahčiť súdne alebo správne vymáhanie kolektívnych záujmov spotrebiteľov, chránených právom EÚ v prípadoch, kedy sú spotrebiteľia dotknutí porušením práva, ku ktorému došlo v inom členskom štáte. Kľúčovým prvkom smernice je, že tzv. *oprávneným subjektom*,⁴¹⁷ majúcim legitímny záujem na ochrane práv spotrebiteľov, bez ohľadu na to, kde majú sídlo, je umožnený prístup k vnútroštátnym súdnym alebo správnym mechanizmom nápravy porušenia kolektívnych práv spotrebiteľov v ktorejkoľvek členskej krajine, kde má takéto porušenie pôvod. Oprávneným subjektom môže byť verejný orgán alebo súkromno-právne subjekty, zväčša neziskové organizácie a občianske združenia.⁴¹⁸

416 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/22/ES z 23. apríla 2009 o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov. Ú. v. EÚ L 110, 1.5.2009, s. 30 – 36

417 V zmysle článku 3 smernice oprávneným subjektom sa rozumie každý orgán alebo organizácia riadne zriadená podľa práva niektorého členského štátu, ktorá má legitímny záujem zabezpečovať plnenie ustanovení uvedených v článku 1, a najmä:

- a) nezávislý orgán alebo niekoľko nezávislých orgánov špecificky zodpovedných za ochranu záujmov uvedených v článku 1 v členských štátoch, v ktorých tieto orgány existujú, a/alebo
- b) organizácie, ktorých účelom je ochrana záujmov uvedených v článku 1 v súlade s kritériami stanovenými ich vnútroštátnym právom.

418 Európska komisia publikuje zoznam oprávnených subjektov v Úradnom vestníku EÚ. Za Nemecko sú na tomto zozname napríklad Verbraucherzentrale Bundesverband, Deutscher Verbraucherschutzverein, Foodwatch a mnohé ďalšie organizácie, za Veľkú Britániu sú to najmä verejné orgány, napríklad Letecký úrad (Civil Aviation Authority), Obchodná inšpekcia (Office of Fair Trading), Úrad pre reguláciu železničnej dopravy (The Office of Rail Regulation), či Úrad pre dohľad nad finančným trhom (The Financial Services Authority).

Smernica sa týka žalôb, ktorých cieľom je vydanie súdneho príkazu na zastavenie alebo zákaz neoprávneného zásahu do chránených práv spotrebiteľov alebo vydanie opatrení, ako je uverejnenie rozhodnutia s cieľom vylúčenia pretrvávajúcich účinkov neoprávneného zásahu.⁴¹⁹ Podobne ako nariadenie o spolupráci v oblasti ochrany spotrebiteľa, aj smernica odkazuje na osobitný právny nástroj, vo forme nariadenia smerujúceho proti odporcovi, ktoré mu ukladá osobitný peňažný odvod v prípade nesplnenia rozhodnutia v stanovenom limite. Výhradne vyššie uvedené oprávnené subjekty majú právomoc iniciovať súdne alebo správne konanie podľa tejto smernice.

7.4.4.3 Alternatívne možnosti riešenia sporov

Európska komisia výrazne podporuje rozšírenie využívania rôznych alternatívnych foriem riešenia sporov ako nástrojov kolektívneho vymáhania práv spotrebiteľov.⁴²⁰ Doposiaľ nie všetky členské štáty EÚ umožňujú využívanie takýchto mechanizmov na účely spotrebiteľských sporov, nehovoriac o frekvencii ich využívania.⁴²¹ Ako zaujímavý príklad komisia uvádza systém tzv. *panelov pre sťažnosti*, používaný vo Švédsku a Fínsku. Tieto panely sú oprávnené zaoberať sa kolektívnymi nárokmi, predloženými spotrebiteľským ombudsmanom, spotrebiteľskými organizáciami alebo zamestnanckými organizáciami (wage-earners' organisations). Konečným výstupom tohto mechanizmu je nezáväzná rozhodnutie, ktoré odporúča spôsob vyriešenia sporu.⁴²²

419 Na účely smernice sa neoprávneným zásahom rozumie každý čin v rozpore so smernicami uvedenými v prílohe I, transponovanými do vnútorného právneho poriadku členských štátov, ktorý škodí kolektívnym záujmom spotrebiteľov, chráneným predmetnými smernicami.

420 V tomto duchu Európska komisia vydala dve významné odporúčania: Commission Recommendation 98/257/EC on the principles applicable to the bodies responsible for the out-of-court settlement of consumer disputes (OJ L 115, 17.04.1998) a Commission Recommendation 2001/310/EC on the principles for out-of-court bodies involved in the consensual resolution of consumer ADR (OJ L 109, 19.04.2001).

421 Commission of the European Communities: Green Paper on Consumer Collective Redress COM(2008) 794 final, Brussels, November 200, para 17, str. 6; First working analysis of the impact of policy options designed in the light of the replies to the Green Paper, European Commission, DG SANCO, May 2009, para 9, str. 5.

422 First working analysis of the impact of policy options designed in the light of the replies to the Green Paper, European Commission, DG SANCO, May 2009, para 9, str. 5. http://ec.europa.eu/consumers/redress_cons/docs/consultation_paper2009.pdf

7.5 Kolektívne vymáhanie práv vyslaných zamestnancov – analýza právneho prostredia

7.5.1 Analýza de lege lata

7.5.1.1 Aktuálna úprava vykonateľnosti ustanovení smernice

Platná právna úprava nevenuje otázkam vymožitelnosti práv a povinností zakotvených smernicou dostatočnú pozornosť. Hoci samotná smernica venuje tejto problematike až tri samostatné články (článok 4, 5 a 6), ich obsah je pomerne vágny. Článok 4 pojednáva o informačnej spolupráci medzi členskými štátmi Európskej únie (ďalej len „členské štáty“) na účely vykonávania smernice. V rámci tejto spolupráce majú členské štáty zriadiť aspoň jeden styčný úrad,⁴²³ prijať opatrenia ohľadne regulácie spolupráce medzi týmito styčnými úradmi a napokon všeobecne sprístupniť informácie ohľadne pracovných podmienok v zmysle článku 3 smernice (tzv. tvrdé jadro). Ďalej článok 5 smernice zaväzuje členské štáty k prijatiu opatrení uplatniteľných v prípade nedodržovania ustanovení smernice. Predovšetkým vyslaným zamestnancom, resp. ich zástupcom, majú byť vytvorené postupy na presadenie povinností zakotvených v smernici. Ako je zrejmé, obsah oboch uvedených článkov nie je veľmi hutný a dizajn konkrétnych opatrení ponecháva na jednotlivé členské štáty. Vyslaní zamestnanci sa tak nemôžu spoliehať na jednotný postup nápravy porušenia ich práv, garantovaných smernicou, napr. určitou unifikovanou formou podávania správnych podnetov kompetentným orgánom dohľadu. Naopak, zamestnanec vyslaný do cudzej krajiny, ktorý sa stretáva s porušovaním svojich pracovných podmienok, sa musí navyše zaoberať aj skúmaním procesnoprávných otázok, t.j. hľadaním postupu nápravy porušovania jeho pracovných podmienok, ktorý môže uplatniť v príslušnej krajine vyslania. Táto situácia rozhodne neprispieva k posilneniu právneho postavenia vyslaných zamestnancov a k zlepšeniu vymáhateľnosti ich práv.

Jednoznačne najobsažnejším spomedzi ustanovení smernice majúcich vzťah k vykonateľnosti práv zamestnancov je článok 6. Tento článok upravuje súdnu príslušnosť v konaniach, ktorých predmetom je dodržiavanie pracovných podmienok zakotvených v článku 3 smernice (tzv. tvrdé jadro). Ide

⁴²³ Na Slovensku je týmto styčným úradom Národný inšpektorát práce so sídlom v Košiciach.

o špeciálnu úpravu, dopĺňujúcu všeobecný právny rámec, daný nariadením Brusel I bis. V zmysle tohto nariadenia, ktoré by sa výlučne aplikovalo na určenie súdnej právomoci v prípade absencie osobitnej úpravy v smernici, by v prípade vysielania zamestnancov bola daná príslušnosť súdov vysielajúceho členského štátu (štát pôvodu). Článok 21 tohto nariadenia totiž umožňuje zamestnancovi žalovať zamestnávateľa v členskom štáte, v ktorom má zamestnávateľ bydlisko, prípadne v štáte obvyklého výkonu práce. Pokiaľ zamestnanec obvykle nevykonáva prácu v jednom členskom štáte, bude daná právomoc súdu členského štátu, v ktorom má sídlo prevádzka, ktorá zamestnanca najala. Aplikácia nariadenia Brusel I bis by teda nevedla k založeniu právomoci súdov hostiteľského členského štátu, pretože zo samotnej podstaty dočasného vysielania vyplýva, že vyslanie má dočasný charakter a teda obvyklé miesto výkonu práce zostane zachované v pôvodnom, vysielajúcom členskom štáte. Výnimka by mohla nastať len v prípade prorogácie, teda dohody zamestnanca a zamestnávateľa o založení právomoci súdu. V zmysle článku 23 nariadenia je takáto dohoda prípustná len v dvoch prípadoch: ak bola uzavretá až po vzniku sporu alebo ak umožní zamestnancovi začať konanie na iných súdoch, než tých, ktoré vyplývajú z článku 21 nariadenia.

Úprava súdnej právomoci v smernici 96/71 teda dopĺňa všeobecné pravidlá jurisdikcie v sporoch s cudzím prvkom tak, že umožňuje začať konania aj na súdoch hostiteľského členského štátu, pokiaľ ide o spory týkajúce sa dodržiavania pracovných podmienok tzv. tvrdého jadra (článok 3 smernice). Vzťah smernice 96/71 a nariadenia Brusel I bis má teda charakter vzťahu *lex specialis* a *lex generalis*. Smernica však nevyklučuje aplikáciu nariadenia Brusel I, nakoľko v článku 6 sama stanovuje, že založenie jurisdikcie súdov hostiteľského členského štátu nemá vplyv na právo začať súdne konanie na súdoch iného členského štátu v zmysle existujúcich medzinárodných dohôd o súdnej právomoci. Na tomto mieste je potrebné pripomenúť, že smernica o dočasnom vysielaní bola prijatá v decembri 1996, teda mnoho rokov pred prijatím nástrojov práva Európskej únie v oblasti medzinárodného práva súkromného, medzi ktoré patrí aj nariadenie Brusel I. V roku 1996 bol najvýznamnejším nástrojom upravujúcim súdnu príslušnosť v medzinárodných sporoch multilaterálny Bruselský dohovor.⁴²⁴

424 Dohovor o právomoci a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, podpísaný 27. septembra 1968, zmenený a doplnený Dohovorom o prístupe nových členských štátov k tomuto dohovoru.

Za zmienku v tejto súvislosti stojí nie celkom totožný jazyk, použitý v smernici a v nariadení Brusel I bis. Kým nariadenie sa striktne dodržiava označovania účastníkov ako zamestnancov⁴²⁵ a zamestnávateľa, článok 6 smernice sa vyhýba použitiu akéhokoľvek označenia účastníkov a jeho formulácia preto vyznieva dosť všeobecne. To však môže vyvolávať rôzne otázky ohľadne procesnej legitimácie účastníkov. Jurisdikcia založená článkom 6 smernice totiž presahuje rámec piateho oddielu nariadenia Brusel I bis, ktorý sa týka len vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca, ale takáto jurisdikcia môže zahŕňať všetky subjekty trojstranného vzťahu vyslania, t.j. okrem vysielajúceho zamestnávateľa a vyslaného zamestnanca to bude aj užívateľský zamestnávateľ, resp. jednotliví subkontraktori v rámci subdodávateľských sietí a tiež agentúra.

7.5.1.2 Nariadenie Brusel I bis

Súdnu právomoc v občianskych a obchodných veciach s cezhraničným prvkom upravuje nariadenie Brusel I bis č. 1215/2012. Ako sme uviedli vo štvrtej kapitole, toto nariadenie obsahuje viaceré špeciálne ustanovenia určené pre rôzne druhy prípadov. Popri všeobecnom pravidle, zakotvenom v článku 4, nariadenie obsahuje špecifickú úpravu vo vzťahu k zmluvným veciam (článok 7 ods. 1), či veciam nárokov na náhradu škody z iného ako zmluvného vzťahu (článok 7 ods. 2). Navyše v nariadení nájdeme aj osobitné oddiely, upravujúce súdnu právomoc v špecifických zmluvných veciach, ako je poistenie (oddiel 3), spotrebiteľské zmluvy (oddiel 4), či v individuálnych pracovných zmluvách (oddiel 5).

7.5.1.3 Problém kvalifikácie nárokov a identifikácie odporcu

V zmysle všeobecného pravidla možno podať žalobu na súde toho členského štátu, v ktorom má odporca svoje bydlisko (článok 4). Pokiaľ ide o nároky vyslaných zamestnancov, vyvstáva otázka, či sa má aplikovať článok 7 ods. 1, upravujúci zmluvné veci alebo oddiel 5, upravujúci individuálne pracovné zmluvy. Vzájomnému vzťahu medzi rôznymi druhmi súdnej právomoci podľa nariadenia Brusel I bis sme venovali pozornosť vo štvrtej kapitole.

⁴²⁵ Terminologická poznámka: používanie pojmu „zamestnanec“ v nariadení Brusel I nekorešponduje so zaužívanou terminológiou práva Európskej únie, v ktorej je vžitý pojem „pracovník“, na rozdiel od slovenského Zákonníka práce, ktorý operuje s pojmom „zamestnanec“. V súlade s právnym jazykom slovenského zákonodarcu v tomto príspevku používame pojem „zamestnanec“.

Účelom oddielu 5, upravujúceho jurisdikciu vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, je poskytnúť zamestnancom ako slabšej strane právneho vzťahu špeciálnu ochranu v podobe priaznivejšej úpravy pravidiel určovania súdnej príslušnosti.⁴²⁶ Preto článok 21 umožňuje zamestnancom žalovať zamestnávateľa buď (i) na súde členského štátu, v ktorom má zamestnávateľ sídlo alebo (ii) na súdoch podľa miesta, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu (resp. kde naposledy prácu vykonával), prípadne aj (iii) na súdoch podľa miesta, kde sa nachádza prevádzka, ktorá zamestnanca najala (ak zamestnanec prácu nevykonáva alebo obvyčajne nevykonával v jednej krajine). Navyše, článok 22 zamestnávateľovi umožňuje žalovať zamestnanca výlučne na súdoch členského štátu, v ktorom má zamestnanec bydlisko.

Bohužiaľ piaty oddiel nariadenia neobsahuje žiadnu bližšiu definíciu svojej pôsobnosti. Vzhľadom na špecifický trojstranný charakter vysielania zamestnancov je sporné, či tento vzťah možno považovať za vec týkajúcu sa individuálnych pracovných zmlúv v zmysle piateho oddielu. Alternatívne by vysielanie mohlo spadať pod článok 7 ods. 1, vzťahujúci sa na zmluvné veci. Je nepochybné, že oddiel 5 (články 20-23) predstavuje *lex specialis* vo vzťahu k článku 7 ods. 1. To znamená, že 5. oddiel sa má aplikovať len v prípadoch, ktoré spĺňajú špeciálne podmienky, definujúce pôsobnosť tohto oddielu. Inak je potrebné aplikovať *lex generalis* – článok 7 ods.1. K správnej kvalifikácii prípadu týkajúceho sa vysielania zamestnancov v zmysle nariadenia Brusel I bis je potrebné preskúmať charakter vysielania zamestnancov.

Vyslaný zamestnanec zvyčajne nie je v žiadnom priamom právnom vzťahu s užívateľským zamestnávateľom. Vysielanie sa spravuje v zásade dvoma zmluvami: (i) zmluvou medzi vysielajúcim zamestnávateľom a užívateľským zamestnávateľom a (ii) dodatkom k pracovnej zmluve medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom. Samotná smernica v súvislosti s ukladáním povinnosti garancie určitých pracovných podmienok vyslaným zamestnancom v článku 3 ods. 1 zmieňuje „*podniky podľa článku 1 ods. 1*“, čo znamená vysielajúceho zamestnávateľa.⁴²⁷ Vzťah medzi vyslaným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom má tak veľmi špecifický charakter

426 Bod 13 preambuly Nariadenia Brusel I.

427 Článok 3 ods. 1 smernice 96/71: „Členské štáty zabezpečia, aby podniky podľa článku 1 ods. 1, bez ohľadu na rozhodné právo pre pracovnoprávne vzťahy, zaručili pracovníkom, vyslaným na územie členských štátov, nasledujúce pracovné podmienky...”

Článok 1 ods. 1 smernice 96/71: „Táto smernica sa uplatňuje na podniky zriadené v členskom štáte, ktoré v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú pracovníkov, v súlade s odsekom 3, na územie členského štátu”.

a obvykle býva označovaný za pracovnoprávny vzťah *sui generis*. Z týchto dôvodov má vyslaný zamestnanec len veľmi malý priestor na to, aby mohol žalovať užívateľského zamestnávateľa. Na druhej strane, pracovnoprávny vzťah medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom zostáva zachovaný počas celej doby trvania vyslania. Z vyššie uvedeného vyplýva, že žaloba zamestnanca týkajúca sa porušovania pracovných podmienok v priebehu vyslania, garantovaných smernicou 96/71, musí primárne smerovať proti vysielajúcemu zamestnávateľovi, nie voči užívateľovi v hostiteľskom členskom štáte.

V situácii, kedy odporcom je vysielajúci zamestnávateľ, nevystáva v podstate žiadny problém pokiaľ ide o kvalifikáciu takéhoto sporu na účely nariadenia Brusel I bis, keďže je nepochybné, že by šlo o vec týkajúcu sa individuálnej pracovnej zmluvy (oddiel 5). Ak by však žaloba smerovala proti užívateľskému zamestnávateľovi, čo podľa autora nie je životaschopná idea, špeciálna protektívna úprava jurisdikcie, obsiahnutá v 5. oddiele nariadenia, by bola len veľmi ťažko aplikovateľná. Takýto spor by totiž s najväčšou pravdepodobnosťou musel byť kvalifikovaný ako zmluvná vec v zmysle článku 7 ods. 1 nariadenia.

Takáto pomerne nekomplikovaná klasifikácia žalôb vyslaných zamestnancov sa však týka len žalôb individuálnych. V prípade kolektívnych žalôb by kvalifikácia bola omnoho zložitejším problémom. V prvom rade je potrebné rozlišovať medzi jednotlivými druhmi kolektívnych žalôb (pozri vyššie). Pokiaľ ide o skupinové žaloby (*group actions*) alebo testovacie prípady (*test/model case*), zmluvný základ sporu by pravdepodobne prevážil, nakoľko pri takýchto konaniach je každý individuálny poškodený v pozícii účastníka konania a kolektívny aspekt spočíva len v tom, že individuálne spory sú spoločne iniciované a vedie sa o nich spoločné konanie.⁴²⁸

Iná situácia by však nastala v súvislosti s reprezentatívnymi (zástupnými) žalobami (*representative actions*). V takýchto prípadoch je totiž žaloba podaná zástupcom, ktorý samotný vystupuje ako účastník konania v mene všetkých poškodených. Zástupca pritom môže, ale nemusí byť sám zároveň poškodeným (a teda zmluvnou stranou pracovnej zmluvy). Za istých okolností, ak by v úlohe zástupcu vystupoval verejný orgán (napr. ombudsman, inšpekcia práce a pod.), by sa dokonca objavila otázka, či nariadenie Brusel

428 Porovnaj: ZHENG TANG, S. *Consumer collective redress in European private international law*. *Journal of Private International Law*, Vol. 7 No. 1, 2011, p. 108.

I bis ako také možno na takýto prípad aplikovať.⁴²⁹ Zheng Tang navrhuje dva možné prístupy k tomuto problému:

- (i) *hmotnoprávna kvalifikácia*, založená na vecnom charaktere hmotnoprávneho vzťahu, ktorý je predmetom sporu. Tento prístup by teda zohľadňoval len vzťah medzi odporcom (zamestnávateľom) a jednotlivým vyslaným zamestnancom.⁴³⁰
- (ii) *procesnoprávna kvalifikácia*, berúca do úvahy povahu vzťahu medzi účastníkmi konania. Procesnoprávny prístup by viedol k tomu, že by sa vyžadovala existencia zmluvného vzťahu medzi navrhovateľom a odporcom. Ak by bol teda žalobcom verejný orgán (prípadne aj odbory), ktorý pochopiteľne nie je zmluvnou stranou pracovnej zmluvy uzatvorenej so zamestnávateľom ako odporcom, zmluvný, resp. kvázi zmluvný charakter takéhoto sporu by bol ťažko rozpoznateľný a uznateľný.⁴³¹ V prípade, že by však bol žalobcom priamo jeden z poškodených vyslaných zamestnancov, o zmluvnom základe prípadu by nebolo žiadnych pochyb.

7.5.1.4 Odbory ako právny zástupca poškodených vyslaných zamestnancov

Z našej perspektívy by bolo zaujímavé analyzovať tiež situáciu, kedy by skupina vyslaných zamestnancov bola zastúpená odbormi. Nechajme teraz bokom otázku, či sú odbory oprávnené vystupovať v súdnom konaní ako právny zástupca zamestnanca, keďže to závisí od vnútroštátnej legislatívy členského štátu, ktorého súdy sú oprávnené konať v príslušnej veci (*lex fori*). Odbory nie sú štátnym orgánom, rovnako ich však nemožno považovať ani za zmluvnú stranu pracovnej zmluvy. V tejto súvislosti preto hovoríme o tzv. reprezentatívnej žalobe (*representative action*) ako špecifickom mechanizme kolektívneho vymáhania práv. Vyvstáva teda otázka kvalifikácie takéhoto sporu. Možno žalobu podanú odborovým orgánom v mene vyslaných zamestnancov proti vysielajúcemu zamestnávateľovi považovať za vec týkajúcu sa individuálnej pracovnej zmluvy v zmysle 5. oddielu nariadenia Brusel I? Keďže 5. oddiel nedefinuje, čo presne sa má rozumieť pod pojmom „*veci individuálnych pracovných zmlúv*“, pozrime sa, ako preambula nariadenia Brusel I bis zdôvodňuje zavedenie osobitných pravidiel určovania jurisdikcie pre

429 *Ibidem*, str. 108-109.

430 *Ibidem*, str. 111.

431 *Ibidem*, str. 111.

špecifické kategórie sporov. Podľa bodu 18 preambuly „*v oblasti poistenia, spotrebiteľských zmlúv a pracovnoprávných vzťahoch by slabší účastník mal byť chránený normami právomoci, ktoré lepšie chránia jej záujmy než všeobecné normy právomoci.*” Z tohto ustanovenia je zrejmé, že účelom osobitnej úpravy určovania jurisdikcie vo veciach poistenia, spotrebiteľských zmlúv a individuálnych pracovných zmlúv je ochrana slabšej strany. Hovoriac o „sile“ alebo „slabosti“ zmluvných strán, rozlišujeme procesnoprávny aspekt – silu v spore, resp. v konaní (*litigation power*) a hmotnoprávnu stránku – vyjednávaciu silu (*bargaining power*).⁴³² Hoci kolektívne vymáhanie práv môže významne zvýšiť procesnú silu vyslaných zamestnancov, nakoľko spojenie jednotlivých nárokov, často zanedbateľnej povahy, môže viesť k vzniku skutočne významnej pohľadávky, žiadnym spôsobom to neovplyvňuje hmotnoprávny aspekt – vyjednávaciu silu strán.

Kolektívne vymáhanie nárokov samo o sebe má čisto procesný charakter a má za cieľ zlepšiť postavenie vyslaných zamestnancov v rámci procesu vymáhania ich práv. Z tohto dôvodu kolektívne žaloby nemôžu zmeniť povahu pracovnoprávných vzťahov, ktorá je typicky nevyvážená, s dominantným postavením zamestnávateľa. Nehovoriac o tom, že z dôvodov spomínaných vyššie je postavenie vyslaných zamestnancov ešte zložitejšie v porovnaní so štandardnými zamestnancami, ktorí pracujú vo svojej domovskej krajine. Z týchto dôvodov a v súlade s bodom 18 preambuly nariadenia Brusel I bis by žaloby vyslaných zamestnancov mali vždy spadať pod osobitné ochranné ustanovenia (oddiel 5 nariadenia), bez ohľadu na to, aký procesný postup sa vyslaní zamestnanci rozhodnú využiť na účely vymáhania svojich práv. Preto aj v prípade, že skupinu vyslaných zamestnancov v konaní zastupuje odborový orgán, súdna právomoc by sa mala určiť podľa oddielu 5 nariadenia Brusel I bis.

7.5.1.5 Určenie súdnej právomoci

Podľa platnej právnej úpravy vyslaní zamestnanci, ktorých pracovné podmienky garantované smernicou 96/71/ES a vnútroštátnymi predpismi sú v priebehu ich vyslania porušované, môžu žalovať výhradne svojho (pôvodného, vysielajúceho) zamestnávateľa, ktorý ich vyslal do zahraničia. Článok 21 nariadenia Brusel I bis upravuje tri rôzne spôsoby určenia súdnej príslušnosti. Pokiaľ ide o vyslaných zamestnancov, všetky pravidlá budú

⁴³² *Ibidem*, str. 112-114.

s najväčšou pravdepodobnosťou viesť k rovnakému výsledku. Prvé pravidlo odkazuje na členský štát, v ktorom má zamestnávateľ svoje bydlisko. Identifikácia príslušného súdu podľa tohto ustanovenia je pomerne jednoduchá. Druhé pravidlo poukazuje na miesto, kde zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu, resp. miesto, kde naposledy prácu vykonával. Hoci nariadenie nedefinuje „*miesto obvyklého výkonu práce*“, Súdny dvor EÚ vykladá tento pojem tak, že ide o miesto, kde alebo z ktorého zamestnanec v zásade vykonáva svoje povinnosti vo vzťahu k zamestnávateľovi.⁴³³ Takže miestom obvyklého výkonu práce bude miesto určené v pracovnej zmluve alebo miesto, kde, resp. z ktorého zamestnanec *de facto* skutočne plní svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy.

Pokiaľ ide o vysielanie zamestnancov, zo samotnej podstaty tohto inštitútu vyplýva, že nemôže ovplyvniť určenie obvyklého miesta výkonu práce na účely nariadenia Brusel I bis, keďže vyslanie má výlučne len dočasný charakter. Aj keď neexistuje univerzálny limit, stanovujúci hranice trvania vyslania, logika vysielania jasne hovorí, že ide len o dočasnú modifikáciu štandardného režimu pracovnej zmluvy. Hoci definícia obvyklého miesta výkonu práce v nariadení Brusel I bi absentuje, nariadenie Rím I,⁴³⁴ ktoré koncept obvyklého miesta výkonu práce taktiež používa, je obsiahlejšie / konkrétnejšie / širšie. Článok 8 ods. 2 nariadenia Rím I jasne deklaruje, že za zmenu krajiny obvyklého miesta výkonu práce sa nepovažuje, ak zamestnanec dočasne pracuje v inej krajine.

Napokon tretie pravidlo pre určenie súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv odkazuje na súdy miesta, kde sa nachádza alebo nachádzala prevádzka, ktorá zamestnanca najala. Toto ustanovenie sa však aplikuje len na prípady, kedy zamestnanec prácu nevykonáva alebo obvyčajne nevykonával v jednej krajine. Pokiaľ ide o vyslaných zamestnancov, aj toto pravidlo nás opäť privedie do krajiny, v ktorej zamestnanec podpísal pracovnú zmluvu a dodatok o dočasnom vyslaní a z ktorej bol vyslaný na dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa v zahraničí.

V súčasnosti platné znenie nariadenia Brusel I bis nevytvára priestor na to, aby vyslaný zamestnanec mohol žalovať užívateľského zamestnávateľa alebo aspoň vysielajúceho zamestnávateľa v hostiteľskom členskom štáte, kde dočasne pracuje. Vo väčšine prípadov tak jediným riešením pre vysla-

433 Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ z 13.7.1993 *Mullox IBC Ltd. v. Hendrick Geels* (C-125/92).

434 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I).

ného zamestnanca je podanie žaloby proti vysielajúcemu zamestnávateľovi na súde v krajine, z ktorej bol vyslaný. To je pochopiteľne veľmi nevhodné riešenie, ktoré bráni vyslaným zamestnancom v prístupe k spravodlivosti v priebehu trvania dočasného vyslania, kedy sú najzraniteľnejší a ich pozícia je ešte slabšia ako za normálnych okolností. Hoci osobitná úprava súdnej právomoci v článku 6 smernice 96/71/ES umožňuje podať žalobu aj na súde hostiteľského členského štátu, ani takéto riešenie nie je dostatočné, nakoľko pasívne legitimovaným subjektom zostáva vysielajúci zamestnávateľ. Predstava, že by riešenie porušovania pracovných podmienok vyslaných zamestnancov malo vyplynúť z konania, prebiehajúceho v hostiteľskom členskom štáte, ale smerujúceho proti vysielajúcemu zamestnávateľovi, sídlacemu v inej krajine, nevyvoláva optimizmus, ale skôr zdesenie. S ohľadom na procesnoprávnu náročnosť prípadného súdneho konania takéhoto charakteru sa za týchto okolností javí ako vhodnejšie ponechanie súdnej právomoci vysielajúceho členského štátu v zmysle úpravy nariadenia Brusel I bis. V nasledujúcej kapitole preto načrtujeme možné cesty zlepšenia vymožitelnosti práv vyslaných zamestnancov.

7.5.2 Návrhy de lege ferenda – legislatívne iniciatívy na úrovni EÚ, ktorých prijatie odporúčame

Ako už bolo uvedené vyššie, platná právna úprava obsahuje viaceré úskalia, ktoré ohrozujú vymožitelnosť práv vyslaných zamestnancov. Zo systematického hľadiska môžeme tieto problémy rozdeliť do dvoch kategórií: (i) otázky hmotnoprávneho charakteru a (ii) problémy spojené s vymáhacím konaním – procesnoprávne otázky.

7.5.2.1 Hmotnoprávne otázky

Charakteristickou črtou konceptu vysielania zamestnancov je zložitá trojuholníková vnútorná štruktúra tohto právneho inštitútu a nejasný, komplikovaný vzťah medzi vyslaným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Tieto skutočnosti majú zásadný vplyv na aj procesnoprávne aspekty, nakoľko identifikácia pasívne procesne legitimovaného subjektu v spore závisí do značnej miery od hmotnoprávnej úpravy. Ako sme už uviedli, za súčasne platného právneho stavu v podstate vyslaní zamestnanci nemajú možnosť žalovať užívateľského zamestnávateľa, vzhľadom na nedostatok zrozumiteľného hmotnoprávneho spojenia medzi týmito dvoma subjektmi

a absenciu jasne definovaných vzájomných práv a povinností. Z týchto dôvodov by bolo žiaduce redefinovať celý vzťahový trojuholník vysielania zamestnancov a jasne vymedziť vzájomné práva a povinnosti všetkých subjektov tvoriacich tento trojuholník zrozumiteľným a koherentným spôsobom.

Osobitnú pozornosť je potrebné venovať problematike právnej zodpovednosti. Musí byť jasne dané, ktorý subjekt (užívateľský zamestnávateľ/ vysielajúci zamestnávateľ) zodpovedá za dodržiavanie a porušenie každého konkrétneho práva/nároku vyslaného zamestnanca. Alternatívne, resp. ako dodatočné opatrenie, by v tejto súvislosti bolo veľmi vhodné tiež zavedenie spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti vysielajúceho a užívateľského zamestnávateľa. Toto riešenie dôrazne odporúča väčšina odbornej verejnosti. Presný obsah/rozsah takejto zodpovednosti je však otvorenou otázkou. Niektorí autori preferujú obmedzenie spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti len na finančné záväzky alebo len na niektoré vybrané otázky finančného charakteru. My by sme však odporúčali zavedenie spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti vo vzťahu k celému komplexu pracovných podmienok tvoriacich tzv. tvrdé jadro vysielania tak, ako ho definuje smernica 96/71/ES. Takéto riešenie by poskytlo vyslaným zamestnancom omnoho silnejšiu ochranu, čo je základným cieľom celej smernice.

7.5.2.2 Procesnoprávne otázky

V prípade, že by došlo k zavedeniu novej, jasnejšej definície vzájomných práv a povinností v rámci trojuholníka vysielania spolu s inštitútom spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti vysielajúceho a užívateľského zamestnávateľa, predstavovalo by to jednoznačne zásadné zlepšenie ako hmotnoprávnej, tak aj procesnoprávnej situácie. Pokiaľ ide o procesné hľadisko, toto riešenie by vyslanému zamestnancovi umožnilo žalovať tiež užívateľského zamestnávateľa, resp. v ideálnom prípade oboch zamestnávateľov naraz, na základe ich spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti. Objavila by sa však opäť otázka kvalifikácie takejto žaloby. Za predpokladu, že by žaloba smerovala len proti užívateľskému zamestnávateľovi, za istých okolností by nemusela spadať pod 5. oddiel nariadenia Brusel I bis. To by však do značnej miery záviselo práve od presnej formulácie a konštrukcie novej definície vzťahového trojuholníka vysielania zamestnancov.

Na druhej strane, v tomto prípade ani nie je úplne nevyhnutné, aby sme dosiahli aplikáciu oddielu 5 nariadenia. Ak by sa totiž súdna právomoc určovala podľa článku 7 ods.1, čo je druhé riešenie, pripadajúce do úvahy, aj tak

by sme dosiahli uspokojivé riešenie. V zmysle tohto ustanovenia totiž súdom príslušným rozhodovať vo veci je súd určený podľa miesta zmluvného plnenia, ktoré je predmetom žaloby. Keďže v priebehu trvania vyslania vyslaný zamestnanec vykonáva úlohy vo vzťahu k užívateľskému zamestnávateľovi v hostiteľskom členskom štáte, táto situácia by viedla k založeniu právomoci súdov hostiteľského členského štátu. Faktom totiž je, že ak by žaloba smerovala len proti užívateľskému zamestnávateľovi, pri kvalifikácii prípadu by sa mal posudzovať len vzťah medzi vyslaným zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.

Posledné z možných riešení, t.j. aplikácia všeobecného pravidla pre určovanie súdnej právomoci, zakotveného v článku 4 ods. 1 nariadenia Brusel I bis, by za daných okolností viedla k rovnakému výsledku, keďže odkazuje na miesto bydliska odporcu.

Pokiaľ by bola žaloba vyslaných zamestnancov namierená proti obom zamestnávateľom súčasne, bolo by možné využiť článok 8 ods. 1 a podať žalobu na súde podľa bydliska ktoréhokoľvek z nich. Nepochybne by totiž šlo o nároky navzájom súvisiace do tej miery, že by bolo vhodnejšie o nich konať a rozhodnúť spoločne.

Ideálnym riešením by ale bolo zavedenie úplne nového ustanovenia do nariadenia Brusel I, ktoré by upravovalo súdnu právomoc vo veciach vysielania zamestnancov. Toto ustanovenie by malo byť zaradené do piateho oddielu nariadenia a malo by odkazovať na súdy podľa obvyklého miesta výkonu práce vyslaného zamestnanca *v priebehu trvania vyslania*, t.j. súdy hostiteľského členského štátu. Zároveň by však mala byť zachovaná aj doteraz platná možnosť využiť tiež ostatné pravidlá určenia súdnej právomoci. Išlo by v podstate len o sprehľadnenie právnej úpravy tým, že by sa špeciálne pravidlo, v súčasnosti zakotvené v článku 6 smernice 96/71/ES, presunulo priamo do textu nariadenia Brusel I. Takéto riešenie však nie je nevyhnutné, keďže, ako sme načrtli vyššie, otázka súdnej právomoci môže byť uspokojivo vyriešená aj za súčasne platnej legislatívy. Zmyslom diskusií o zefektívnení vymožitelnosti práv vyslaných zamestnancov je totiž dosiahnutie toho, aby vyslaný zamestnanec mohol iniciovať efektívne súdne konanie priamo v hostiteľskom členskom štáte, kde sú ideálne podmienky na vyriešenie prípadu, nielen z hľadiska časovej náročnosti riešenia, ale najmä vďaka faktu, že právomoci orgánov ochrany práva sú obmedzené len na územie príslušného členského štátu a akékoľvek konanie, prebiehajúce vo vysielajúcom členskom štáte, nemôže viesť k poskytnutiu rýchleho a efektívneho riešenia v hosti-

teľskom členskom štáte, v ktorom sa vyslaný zamestnanec stále nachádza. Tieto výhody konania v hostiteľskom členskom štáte sú však zachované len za predpokladu, že aj samotný žalovaný subjekt sa nachádza na území hostiteľskej krajiny. To samozrejme neplatí v prípade, že žaloba smeruje proti vysielajúcemu zamestnávateľovi. Cieľom preto musí byť dosiahnutie stavu, kedy vyslaný zamestnanec môže žalovať užívateľského zamestnávateľa, v ideálnom prípade spolu s vysielajúcim zamestnávateľom v rámci ich spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti, na súdoch hostiteľského členského štátu.

7.5.2.3 Potreba účinnej vymožitelnosti

Založenie zodpovednosti užívateľského zamestnávateľa za dodržiavanie pracovných podmienok vyslaných zamestnancov by spolu so založením právomoci súdov hostiteľského členského štátu rozhodovať tieto spory prinieslo nepochybne zásadné zlepšenie, pokiaľ ide o vymožitelnosť práv vyslaných zamestnancov. Nevyriešili by sa tým však všetky problémy, ktoré v tomto smere pozorujeme. Potreba rýchleho a efektívne vymožiteľného rozhodnutia vo veci by stále pretrvávala, rovnako ako potreba špeciálnych inštitútov, riešiacich otázku nákladov konania. O probléme strachu a neochoty vyslaných zamestnancov postaviť sa na obranu svojich práv ani nehovoriac.

Problém dĺžky súdneho konania by mohol byť vyriešený zavedením osobitného zrýchleného konania, zameraného špeciálne na veci týkajúce sa vysielania zamestnancov. Toto konanie by mohlo byť založené na báze mechanizmu zavedeného smernicou o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov, ktorá bola predstavená vyššie.

Čo sa týka druhého spomínaného okruhu problémov – vysokých nákladov konania a rezervovaného postoja vyslaných zamestnancov pokiaľ ide o vymáhanie ich práv, v tomto smere by výrazne pomohlo zavedenie kolektívneho vymáhania nárokov vyslaných zamestnancov, spolu s právom odborov zastupovať vyslaných zamestnancov v takýchto konaniach. Najvhodnejším spôsobom ako to dosiahnuť, by bolo pravdepodobne zavedenie nového ustanovenia do smernice o vysielaní, ktoré by jednoznačne umožnilo spojenie nárokov viacerých vyslaných zamestnancov a podanie spoločnej žaloby prostredníctvom odborového orgánu, ktorý by vystupoval ako právny zástupca vyslaných zamestnancov v hostiteľskom členskom štáte.

7.6 Revízia Smernice 96/71/ES

Európska komisia už v roku 2011 avizovala predloženie legislatívnej iniciatívy, zameranej na revíziu existujúcej právnej úpravy vysielania zamestnancov v rámci poskytovania služieb. Podnetom tejto iniciatívy sú najmä rozhodnutia Súdneho dvora EÚ vo veciach Laval, Viking, Rüffert a Komisia vs. Luxembursko, ktoré vyvolali mnohé otázky vo vzťahu k ochrane vyslaných zamestnancov. Hlavnými problémovými okruhmi, na ktoré chce komisia novou reguláciou vysielania zamestnancov reagovať, sú tieto:

- Do akej miery môžu odbory využiť právo na kolektívne akcie na účely ochrany záujmov zamestnancov bez toho, aby došlo k ohrozeniu ekonomických slobôd, akými sú právo usadiť sa alebo právo poskytovať služby v inom členskom štáte? Tento problém sa týka najmä rovnováhy medzi základnými princípmi práva EÚ, stanovenými v zmluve.
- Majú členské štáty alebo sociálni partneri v jednotlivých členských štátoch právo určiť výhodnejšie podmienky pre zamestnancov dočasne vyslaných na ich územie nad rámec minimálnych podmienok stanovených v smernici 96/71/ES bez toho, aby sa tým vytvorila prekážka cezhraničného poskytovania služieb? Tento problém sa týka výkladu ustanovení smernice 96/71.

Možné zmeny právneho rámca vysielania zamestnancov možno rozdeliť do troch rôznych kategórií:

1. Široká revízia smernice 96/71/ES

Revízia smernice 96/71/ES má zahŕňať modifikáciu obsahu tvrdého jadra pracovných podmienok, stanovených v článku 3 ods. 1, ako aj ustanovení týkajúcich sa nástrojov, ktoré majú byť použité a limitov, ktoré majú byť rešpektované – t.j. článok 3 ods. 1 v spojení s odsekmi 7, 8 a 10 toho istého článku. Takáto široká revízia, ktorá by mohla zájsť až k zavedeniu princípu rovnakého zaobchádzania medzi vyslanými zamestnancami a domácimi zamestnancami, by zvrátila judikatúru Súdneho dvora a zmenila rovnováhu medzi základnou slobodou poskytovať cezhraničné služby v zmysle článku 56 ZfEÚ na jednej strane a potrebou garantovania primeranej úrovne ochrany práv zamestnancov dočasne vyslaných do zahraničia na strane druhej.

2. *Nová legislatívna iniciatíva upravujúca uplatňovanie smernice 96/71/ES*

Tento právny nástroj by mal obsahovať podrobnejšie pravidlá ako súčasná smernica 96/71/ES v článkoch 4, 5 a 6, najmä pokiaľ ide o administratívnu spoluprácu v rámci vysielania zamestnancov, výmenu relevantných informácií medzi členskými štátmi a/alebo sociálnymi partnermi, sankcie a možnosti dané vyslaným zamestnancom na lepšiu obhajobu ich práv. Podobne by tento nástroj mal obsahovať aj deklaráciu (v preambule) zdôrazňujúcu rešpekt kolektívnych práv zamestnancov a úlohy sociálnych partnerov v rámci implementácie tohto aktu.

3. *Návrh nariadenia na základe článku 352 ZfEÚ (pôvodne článok 308 ZES)*

Nariadenie Rady by malo stanoviť všeobecné pravidlá pre narábanie s prekážkami slobody poskytovania služieb a uznanie výkonu základného práva, ako je právo alebo sloboda štrajkovať (v súlade s tzv. „Monti klauzulou“ v nariadení 2679/98 o voľnom pohybe tovaru). Nariadenie by však muselo byť jednodhlasne schválené Radou a odsúhlasené Európskym parlamentom).⁴³⁵

Pomerne dlho vopred avizovaná legislatívna iniciatíva Európskej komisie napokon vyústila na jar 2012 v predloženie návrhu novej smernice, ktorá vykonáva ustanovenia smernice 96/71/ES (tzv. smernica o smernici) a návrhu nariadenia o výkone práva na štrajk v súvislosti so slobodou usadiť sa a voľným pohybom služieb (tzv. nariadenie Monti II).⁴³⁶ Nás bude v tomto kontexte zaujímať najmä to, aký majú tieto návrhy dopad na vymožitelnosť práv vyslaných zamestnancov.

Návrh smernice o vykonávaní smernice 96/71/ES o vysielaní zamestnancov v rámci poskytovania služieb rieši o.i. dve veľmi dôležité otázky: procedúru prerokovávania sťažností a spoločnú a nerozdielnú zodpovednosť vysielajúceho a užívateľského zamestnávateľa. Samotný spôsob riešenia, ktorý návrh predstavuje, je však nedostatočný a prináša veľké sklamanie. Čo sa týka procesu prerokovávaniasťažností, návrh novej smernice v článku 11 vyžaduje od členských štátov, aby zaistili vyslaným zamestnancom právo iniciovať

435 Európska komisia: *New legislative initiative for Posting of Workers*. Brussel : 2011. Dostupné na: http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_001_posting_of_workers_en.pdf

436 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en&newsId=1234&moreDocuments=yes&tableName=news>

v hostiteľskom členskom štáte súdne alebo správne konanie. To nie je žiadny zásadný posun v porovnaní so súčasne platnou úpravou v článkoch 5 a 6 samotnej smernice 96/71/ES. Navyše, ako už bolo vysvetlené vyššie, samotné umožnenie prístupu vyslaných zamestnancov k súdom hostiteľského členského štátu nerieši nič, pokiaľ nedôjde k redefinovaniu vnútorných vzťahov v rámci trojuholníka vysielania a k jasnému vymedzeniu vzájomných práv a povinností všetkých troch subjektov. Článok 11 návrhu novej smernice ďalej umožňuje odborom a ďalším tretím subjektom vystupovať v rámci prebiehajúcich súdnych alebo správnych konaní v prospech vyslaných zamestnancov alebo zamestnávateľov, prípadne aj priamo v ich mene. Komisia však neopomenula hneď niekoľkokrát zdôrazniť, že tieto opatrenia sa nedotknú zaužívaných vnútroštátnych pravidiel.

Najväčšie sklamanie však prináša spôsob, akým sa v návrhu smernice upravuje zavedenie spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti vysielajúceho a užívateľského zamestnávateľa. Komisia navrhuje zavedenie spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti vo veľmi limitovanej forme. Návrh tak obsahuje 4 zásadné obmedzenia spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti:

- (i.) Subdodávateľské vzťahy – spoločná a nerozdielna zodpovednosť sa v zmysle návrhu smernice má vzťahovať len na subdodávateľské siete a v rámci nich výlučne len na tú zmluvnú stranu, ktorej je zamestnávateľ priamym subkontraktorom.
- (ii.) Sektor stavebníctva – spoločná a nerozdielna zodpovednosť bude zahŕňať len činnosti v rámci sektoru stavebníctva v zmysle prílohy smernice 96/71/ES.
- (iii.) Rozsah spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti má byť v zmysle návrhu smernice obmedzený len do výšky čistej odmeny vyslaného zamestnanca, zodpovedajúcej minimálnej úrovni odmeňovania a sumy príspevkov do spoločných fondov sociálnych partnerov a preplatkov daňových zrážok alebo príspevkov na sociálne zabezpečenie neoprávnene zrazených zo mzdy.
- (iv.) Kontrahenti, ktorí sa podrobili due diligence, majú byť oslobodení spod spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti.

Európska komisia vysvetľuje tento výrazne limitovaný charakter návrhu vykonávacej smernice tým, že náležitá ochrana vyslaných zamestnancov je ohrozená predovšetkým v dlhých subdodávateľských reťazcoch v sektore

stavebníctva.⁴³⁷ Ďalej komisia zdôrazňuje potrebu rešpektovania rôznorodosti vnútroštátnych právnych úprav platných v členských štátoch a najmä obavy, že zavedenie širšieho rozsahu spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti by mohlo negatívne ovplyvniť cezhraničné poskytovanie služieb na vnútornom trhu.⁴³⁸ Navyše sa komisia odvoláva aj na nie celkom jednoznačný postoj Súdneho dvora EÚ, pokiaľ ide o súlad rôznych vnútroštátnych systémov spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti so slobodou poskytovania služieb.⁴³⁹ Posledný dôvod, uvádzaný komisiou, odkazuje na právo jednotlivých členských štátov, obsiahnuté v návrhu smernice, rozšíriť rozsah spoločnej a nerozdielnej zodpovednosti aj na ďalšie sektory a na možnosť nezavedenia imunity pre podniky, ktoré sa podrobili due diligence. V čase, kedy je zrejmé nevyhnutná potreba spoločného právneho nástroja na úrovni celej EÚ, sa javí prístup komisie, vyjadrený v návrhu smernice, ako veľmi nedostatočný.

Návrh smernice bol napokon bez výraznejších zmien 15. mája 2014 prijatý vo forme smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu („nariadenie o IMI“).

Opäť sa raz zdá, že sme svedkami konfliktu medzi základnými právami a základnými slobodami, ktorý sa objavil najmä po rozhodnutiach Súdneho dvora EÚ vo veciach *Laval*⁴⁴⁰ a *Viking*.⁴⁴¹ Európske inštitúcie sa javia ako zamrznuté v starom spôsobe myslenia a konania, kedy implementácia zakladajúcich zmlúv bola zameraná primárne na ochranu ekonomických slobôd, zatiaľ čo sociálne práva zohrávali len viac menej doplnkovú úlohu. Tento zakorenený prístup však definitívne poslala do histórie Lisabonská zmluva. Charta základných práv EÚ (ďalej len „charta“) nadobudla záväzný charakter a právnu silu rovnajúcu sa zakladajúcim zmluvám. Katalóg základných práv, garantovaných chartou, obsahuje sériu sociálnych práv, ktoré teraz musia inštitúcie EÚ brať omnoho vážnejšie ako doposiaľ. Charta musí byť navyše interpretovaná v súlade s (Európskym) Dohovorom o ochrane ľudských

437 The European Commission: *Proposal for a Directive on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*. COM (2012) 131 final, Brussels, March 2012, str. 19 – 20.

438 *Ibidem*, str. 19.

439 *Ibid*, str. 20, napr. rozhodnutia C-60/03 (Wolf Müller) a C-433/04 (Komisia vs. Belgicko).

440 C-319/05.

441 C-438/05.

práv a základných slobôd.⁴⁴² Článok 47 charty napokon poskytuje právo na účinný prostriedok nápravy a na spravodlivý proces, čo je kľúčovým problémom pokiaľ ide o ochranu a vymožiteľnosť práv vyslaných zamestnancov. Zostáva otázkou, ako dlho bude európskym inštitúciám trvať, kým pochopia túto novú situáciu a prispôbia jej svoje konanie.

7.7 Zhrnutie

Napriek tomu, že slabá vymožiteľnosť práv vyslaných zamestnancov je dlhodobo dobre známym problémom, doposiaľ mu nebola venovaná dostatočná pozornosť, nehovoriac vôbec o jeho vyriešení. Do istej miery to možno pripísať tomu, že ide o veľmi zložitý problém, zasahujúci viaceré rôzne oblasti. Netýka sa totiž len samotného konceptu vysielania zamestnancov a špecifickej právnej pozície vyslaných zamestnancov, ale tiež právnych procedúr správneho a súdneho vymáhania práv. Navyše prítomnosť cudzieho (medzinárodného) prvku robí tieto prípady ešte komplikovanejšími.

Kolektívne vymáhanie práv, pokiaľ by bolo zavedené vo vhodnej forme, by mohlo priniesť výrazné zlepšenie právnej pozície vyslaných zamestnancov, pokiaľ ide o vymáhanie ich práv, nakoľko rieši súčasne hneď niekoľko zásadných problémov, ktoré v tomto smere vyvstávajú. Ide najmä o obavy a neochotu vyslaných zamestnancov brániť svoje práva, nedostatok povedomia o právnom prostredí hostiteľského členského štátu, vysoké náklady konania atď. Najvhodnejšou formou kolektívneho vymáhania nárokov by bola tzv. reprezentatívna žaloba (*representative action*). Zároveň by malo byť explicitne umožnené pôsobenie odborových orgánov ako právnych zástupcov vyslaných zamestnancov.

Ako už bolo povedané, najzávažnejšie problémy, súvisiace s vymáhaním nárokov vyslaných zamestnancov, možno rozdeliť do dvoch kategórií. Prvá sa týka samotnej podstaty a štruktúry inštitútu vysielania zamestnancov, ktorá je príliš zložitá, s nejasnými a slabo definovanými vnútornými vzťahmi v rámci trojuholníka vysielania. Predovšetkým absencia jasného rozdelenia zodpovednosti medzi vysielajúceho a užívateľského zamestnávateľa spôsobuje zásadné problémy pokiaľ ide o vyvodenie zodpovednosti voči týmto subjektom.

Riešenie tejto prvej skupiny problémov vyzerá pomerne jednoducho. Vyžaduje otvorenie smernice 96/71 a redefinovanie vnútornej štruktúry vzťa-

442 Porovnaj tiež: HENDRIX, F. *Beyond Viking and Laval: The Evolving European Context*. Comparative Labour Law and Policy Journal, Vol. 32, 2011, str. 1073 – 1074.

hového trojuholníka, tvoriaceho podstatu vysielania zamestnancov. Ak sa má skutočne zlepšiť vymáhateľnosť práv vyslaných zamestnancov, bolo by veľmi vhodné zaviesť spoločnú a nerozdielnú zodpovednosť vysielajúceho a užívateľského zamestnávateľa vo vzťahu k dodržiavaniu minimálne tvrdeho jadra pracovných podmienok vyslaných zamestnancov, garantovaného smernicou 96/71/ES.

Druhá kategória problémov súvisí s procesnoprávnou úpravou konania, sledujúceho vymáhanie práv. Takéto konania sú obvykle veľmi zdĺhavé, nákladné a komplikované. Tento fakt pritom pôsobí ako bariéra prístupu k spravodlivosti. Už vo všeobecnosti slabšia pozícia zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch v kontraste so zamestnávateľmi je ešte viac zoslabená v situácii, kedy je zamestnanec vyslaný na dočasný výkon práce do zahraničia. So zreteľom na to, že právny vzťah vyslania má dočasný charakter, je potreba rýchleho konania, vedúceho k efektívnemu a priamo vymožitelnému rozhodnutiu v prípadoch týkajúcich sa nedodržiavania pracovných podmienok vyslaných zamestnancov ešte silnejšia. Pre vyslaných zamestnancov je nepredstaviteľné niekoľko mesačné (až ročné) čakanie na výsledok súdneho konania, keďže v čase vynesenia rozsudku už môže byť dočasné vyslanie dávno skončené.

Riešenie tejto druhej kategórie problémov je zložitejšie. Najjednoduchším riešením by bolo prosté zavedenie striktných lehôt, ktoré by súdy museli dodržiavať pri rozhodovaní vo veciach týkajúcich sa vysielania zamestnancov. Rozumná lehota by nemala byť dlhšia ako 30 dní. Zložitejším, ale tiež omnoho efektívnejším riešením, by bolo vytvorenie osobitného druhu konania, špeciálne navrhnutého pre potreby prípadov týkajúcich sa vysielania zamestnancov. Tento nový, zrýchlený model, by mohol byť založený, ako už bolo uvedené, na pôdoryse smernice o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov.⁴⁴³

Za súčasne platného právneho stavu je vymožitelnosť práv vyslaných zamestnancov, garantovaných smernicou 96/71/ES, zásadne nedostatočná, komplikovaná a neefektívna. Práve teraz je vhodný čas na zlepšenie súdnej vymáhateľnosti týchto práv a zefektívnenie príslušných právnych nástrojov, nakoľko ako smernica 96/71/ES, tak aj nariadenie Brusel I, ktorých sa táto problematika dotýka, sú v súčasnosti v procese revízie.

443 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/22/ES z 23. apríla 2009 o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov.

Záver

Cieľom tejto publikácie bola predovšetkým analýza dopadu právnych nástrojov Európskej únie z oblasti medzinárodného práva súkromného na individuálne pracovnoprávne vzťahy a predstavenie súvzťažností týchto dvoch právnych odvetví. Ďalším cieľom bolo poukázať na niektoré nové idey a nástroje, ktoré v slovenskej odbornej literatúre doposiaľ nie sú dostatočne rozpracované. Išlo najmä o riešenie otázky problematického vymáhania práv vyslaných zamestnancov a možnosti alternatívneho riešenia pracovnoprávnych sporov. Na tomto mieste možno skonštatovať, že uvedené ciele boli splnené. Nakoľko práca je tvorená z viacerých relatívne nezávislých tematických celkov, bude aj prezentácia záverov sledovať túto schématicku.

Pokiaľ ide o nariadenie Rím I, v porovnaní s dovtedy platným Dohovorom nepredstavuje zásadný posun vo vzťahu k vymedzeniu pôsobnosti, ani pokiaľ ide o vecný obsah. Nariadenie Rím I predstavuje v zásade konverziu Rímskeho dohovoru na nástroj práva Európskej únie. Prináša však aj sériu čiastkových zmien, zohľadňujúcich skúsenosti z aplikačnej praxe Dohovoru a tiež judikaturu Súdneho dvora EÚ. Tieto zmeny precizujú právnu úpravu, vyjasňujú terminológiu a prehlbujú ochranu zamestnancov. Pokiaľ ide o pracovnoprávne vzťahy, za najdôležitejšie úpravy možno považovať najmä vyjasnenie terminológie v súvislosti s použitím kogentných a imperatívnych noriem a zmenu v článku 3 ods. 3, kde boli imperatívne normy nahradené kogentnými. Došlo tak posilneniu ochrany zamestnancov, nakoľko pojem kogentných noriem je rozsahom širší ako normy imperatívne. Rovnako pozitívne možno hodnotiť rozšírenie vymedzenia kolízneho kritéria *lex loci laboris* o miesto, z ktorého zamestnanec vykonáva prácu. V súvislosti s nárastom významu kogentných noriem by bolo vhodné v záujme posilnenia právnej istoty účastníkov právnych vzťahov skvalitniť definíciu kogentných noriem v Zákonníku práce zavedením taxatívneho výpočtu týchto ustanovení.

Nariadenie Rím II sa venuje pracovnoprávnym vzťahom len v minimálnej miere, jeho prínos však spočíva najmä v tom, že poskytuje silné argumenty, zdôvodňujúce aplikovateľnosť nariadenia Rím I aj na kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Oba právne nástroje totiž vymedzujú svoju pôsobnosť veľmi podobným spôsobom. Nariadenie Rím II pritom priamo obsahuje kolízne normy, určené pre oblasť kolektívneho pracovného práva. Aplikovateľnosť

nariadenia Rím I na kolektívne pracovnoprávne vzťahy je však v literatúre stále predmetov rôznych interpretácií.

Revidované znenie nariadenia Brusel I, ktoré sa uplatňuje od 10. januára 2015, neprináša z pohľadu pravidiel určovania súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv prevratné zmeny. Piaty oddiel nariadenia zostal zachovaný v takmer identickej podobe. Zmeny, ktoré revidovaný text prináša, sú na prvý pohľad nenápadné, z praktického pohľadu však ide o zmeny pomerne významné. Prvá zmena sa týka vzájomného vzťahu osobitnej právomoci a špeciálnej právomoci podľa oddielu piateho oddielu nariadenia. Kým pôvodné znenie nariadenia neumožňovalo použitie osobitného pravidla právomoci v prípadoch plurality žalovaných vo veciach individuálnych pracovných zmlúv, revidovaný text nariadenia už takúto možnosť obsahuje. Článok 20 ods. 1 nariadenia Brusel I a obsahuje výslovný odkaz na článok 8 ods. 1 nového textu, obsahujúci úpravu ekvivalentnú pôvodného článku 6 ods. 1. Možnosť dovolať sa tohto ustanovenia je však vyhradená len zamestnancom ako slabšej zmluvnej strane. Druhá zmena sa týka definície pravidla určovania súdnej právomoci „*obvyklé miesto výkonu práce*“. Revidovaný text nariadenia Brusel I reflektuje na ustálenú judikatúru Súdneho dvora a upravenú definíciu obvyklého miesta výkonu práce, ktorá zahŕňa aj miesto odkiaľ zamestnanec vykonáva prácu, prináša aj do procesnoprávnej roviny vo forme pravidla určovania súdnej právomoci vo veciach individuálnych pracovných zmlúv.

Nariadenie Brusel I bis je doplnené o špeciálne pravidlo, obsiahnuté v článku 6 smernice 96/71/ES. Ako sa však ukazuje, ani takáto komplexná úprava neposkytuje dostatočný právny rámec pre účinné vymáhanie práv vyslaných zamestnancov. Prínosom tohto nariadenia je však určite zavedenie nového spôsobu uznávania a výkonu cudzích rozhodnutí. V porovnaní so štandardným postupom podľa zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom je postup upravený v nariadení Brusel I bis omnoho jednoduchší.

Osobitným problémom, ktorému sme venovali širokú pozornosť, že vyžiteľnosť práv vyslaných zamestnancov. Napriek tomu, že ide o dlhodobu dobre známy problém, doposiaľ nebol vyriešený. Možno to pripísať aj faktu, že ide o veľmi zložitý problém, zasahujúci viaceré oblasti. Netýka sa totiž len samotného konceptu vysielania zamestnancov a špecifickej právnej pozície vyslaných zamestnancov, ale aj tiež právnych procedúr správneho a súdne-

ho vymáhania práv. Navyše prítomnosť cudzieho (medzinárodného) prvku robí tieto prípady ešte komplikovanejšími.

Kolektívne vymáhanie práv, pokiaľ by bolo zavedené vo vhodnej forme, by mohlo priniesť výrazné zlepšenie právnej pozície vyslaných zamestnancov, pokiaľ ide o vymáhanie ich práv, nakoľko rieši súčasne hneď niekoľko zásadných problémov, ktoré v tomto smere vyvstávajú. Ide najmä o obavy a neochotu vyslaných zamestnancov brániť svoje práva, nedostatok povedomia o právnom prostredí hostiteľského členského štátu, vysoké náklady konania atď. Najvhodnejšou formou kolektívneho vymáhania nárokov by bola tzv. reprezentatívna žaloba (representative action). Zároveň by malo byť explicitne umožnené pôsobenie odborových orgánov ako právnych zástupcov vyslaných zamestnancov.

Summary

This book analyses private international law from the perspective of labour relations. The main focus lies on the research of the impact of the European union's legal instruments in the field of private international law on individual labour relations. Thus, regulations Rome I, Rome II and Brussels I bis are analysed through the lens of labour law. Attention is paid also to the free movement of workers, with a special accent on highly qualified third country nationals. Significant part of the book is devoted to the research of enforcement of the directive 96/71/EC on posting of workers and account of potential ways of improvement of the current state. Special consideration is devoted to the issue of collective redress of posted workers' rights.

O autorovi

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Martin Bulla je členom Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva a pôsobí tiež na Katedre medzinárodného práva a európskeho práva Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. Vyštudoval právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave a politológiu na Filozofickej fakulte Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave. Skúsenosti z aplikačnej praxe nadobudol počas práce na okresnom súde a neskôr v advokátskej kancelárii. Vo svojej publikačnej činnosti sa zameriava najmä na problematiku medzinárodného práva súkromného a medzinárodného a európskeho pracovného práva. Absolvoval viacero zahraničných výskumných pobytov a stáží, napríklad na Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, the Hague Academy of International Law alebo v organizácii UNI Global Union.

Zoznam literatúry

Monografie a zborníky z vedeckých konferencií (neperiodická literatúra):

- BARANCOVÁ, H. a kol.: *Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb*. Bratislava: Sprint dva, 2011, 316 s. ISBN 978-80-89393-61-9.
- BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo: : flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava : Sprint dva, 2010. 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8.
- BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2003. 186 s. ISBN 80-89085-13-X.
- BARANCOVÁ, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, 374 s. ISBN 978-80-7380-241-7.
- BARANCOVÁ, H. (ed.) *Možnosti a hranice liberalizácie pracovných vzťahov*. Bratislava : Sprint dva, 2011. 190 s. ISBN 978-80-89393-50-3.
- BARANCOVÁ, H. a i. *Vysielanie zamestnancov*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 240 s. ISBN 978-80-7380-156-4.
- BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo : slovenská a česká judikatúra : judikatúra európskych súdov*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2004. 988 s. (Eurokódex). ISBN 80-88931-32-0.
- BARANCOVÁ, H. *Zákoník práce. Komentár*. 2. aktualizované vydanie. Praha : C.H. Beck, 2012, 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2.
- BARANCOVÁ, H. (ed.) *Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie : vedecké sympóziu s medzinárodnou účasťou : 19. máj. 2008*. Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko TU a Vedy, vydavateľstva SAV, 2008. 145 s. ISBN 978-80-8082-191-3.
- BARANCOVÁ, H. (zost.) *Pracovné právo v zjednotenej Európe: sympóziu s medzinárodnou účasťou : Trenčianske Teplice - Omšenie 8.-10. september 2004*. Žilina : Poradca podnikateľa, 2004. 304 s. ISBN 80-88931-33-9.
- BARANCOVÁ, H. *Pracovné právo krajín Európskeho spoločenstva*. Bratislava : Právnická fakulta UK, 1993. 185 s. ISBN 80-7160-050-4.
- BARANCOVÁ, H. *Súčasný stav a ďalší vývoj pracovného práva z hľadiska európskej normotvorby*. In: *Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva, medzinárodného práva a európskeho práva z hľadiska krajín Východnej stvorky po ich vstupe do Európskej únie*. Žilina : Poradca podnikateľa, spol. s.r.o., 2007. ISBN 978-80-88931-68-3. - S. 52-69.
- BARANCOVÁ, H. *Pracovné právo v zjednotenej Európe*. In: *Kodifikácia, europeizácia a harmonizácia súkromného práva*. Bratislava : Iura Edition, 2005. s. 351-378. ISBN 80-8078-054-4.

- BARANCOVÁ, H. *Voľný pohyb služieb a dočasné vyslanie zamestnancov na výkon práce v krajine Európskej únie*. In: Sloboda pohybu osôb, služieb, tovaru a kapitálu v systéme európskeho práva. Bratislava : Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2005. s. 78-88. ISBN 80-8054-355-0.
- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 1084 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BĚLOHLÁVEK, A.J. *Římská úmluva a Nřízení Řím I. Komentář*. 1. vydání. - Praha : C.H. Beck, 2009, 2850 s. ISBN 978-80-7400-176-5.
- BERCUSSON, B. *European Labour Law*. 2. vyd. Cambridge : Cambridge University Press, 2009, 764 s. ISBN: 9780521613507.
- BLANPAIN, R. *European Labour Law*. 12. vyd. Amsterdam: Kluwer Law International, 2010. 960 s. ISBN 9041132554.
- BLANPAIN, R. *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 8th revised edition. Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International, 2004. 704 s. ISBN: 9041122893.
- BRONSTEIN, A. *International and comparative labour law: current challenges*. Geneva : ILO and Palgrave Macmillan Publishers, 2009. 288 s. ISBN: 978-92-2-121202-7.
- BULLA, M. *The impact of the Rome I regulation on the legal protection of employees within employment relations*. Cofola 2010: the conference proceedings. Brno : Masarykova univerzita, 2010, s. 408-427. Dostupné na:
- <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Bulla_Martin__1593_.pdf> ISBN 978-80-210-5151-5.
- CLAUWAERT, S. *Towards a European juridical/non-juridical dispute settlement system. ETUC views and demands. A chronological overview*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels, 2007.
- CLAUWAERT, S. *Alternative ways of settling (collective) labour disputes in European (Community) law*. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels, 2009.
- CREMERS, J. *In search of cheap labour in Europe*. Working and living conditions of posted workers. International Books 2011. ISBN 978 90 5727 105 2.
- CREMERS, J., DONDEERS, P. (eds.) *The free movement of workers in the European Union. Directive 96/71/EC on the posting of workers within the framework of the provision of services: its implementation, practical ap-*

plication and operation. CLR/Reed Business Information, Brussels 2004, ISBN 90 5901 507.

- Čorba, J. a kol. *Európske právo na Slovensku*. Právny rozmer členstva SR v EÚ. Kalligram, Bratislava 2002. ISBN 80-96886-0-6.
- FAWCETT, J. – CARRUTHERS, J. – NORTH, P. *Cheshire, North & Fawcett: Private international law*. 14th edition. Oxford : Oxford University Press, 2008. ISBN: 978-0-19-928438-2.
- GAMILLSCHEG, F. *Rules of public order in private international labour law*. In: Recueil des cours. Collected Courses 1983 (Vol. 181). Den Haag : The Hague Academy of International Law. Kluwer Law International, 1984. str. 285-347. ISBN: 9024730694.
- GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. Masarykova univerzita, Brno 2001. ISBN: 80-210-2729-0.
- HENDRIX, F. The services directive and social dumping: National labour law under strain?. In: Neergaard U., Nielsen R., Roseberry L. (Eds.), *The Services Directive - Consequences for the Welfare State and the European Social Model*. Copenhagen: Djøf Forlag, 2008, 243-258.
- HENDRIX, F. Transnational enforcement of labour standards: some troublesome issues. *The free movement of services and the Bolkestein Directive*. The free movement of services and the Bolkestein Directive. Brussels, 16-17 June 2005.
- HODÁLOVÁ, I. *Pracovné podmienky vyslania zamestnancov*. Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva, medzinárodného práva a európskeho práva z hľadiska krajín Vyšehradskej štvorky po ich vstupe do Európskej únie (zost. Štefanková, N.), Žilina : Poradca podnikateľa, 2007, ISBN 978-80-88931-68-3.
- HODGES, C. *The Reform of Class and Representative Actions in European Legal Systems*. Oxford, Hart Publishing, 2008.
- HUBER, P. et al. *Rome II Regulation. Pocket Commentary*. Sellier, Munich 2011. ISBN 978-3-86653-902-0.
- HÝBLOVÁ, K. *Rozhodčí řízení v pracovní právní vztazích*. Dny práva – 2009 – Days of Law: The Conference Proceedings, 1. edition. Brno : Masaryk University, 2009.
- ILIES, M. *Immigration, Free Movement of Workers and Service – provi-*

sion. How Effective Are the Transitional Agreements after the Eastern Enlargements? Cluj-Napoca: Leiden University, 2007.

- KADLECOVÁ, T. *Evropské mezinárodní právo soukromé v kontextu pracovního práva*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2013, 212 s. ISBN: 978-80-7478-341-8.
- KARAS, V. – KRÁLIK, A. *Európske právo*. Iura edition, Bratislava – Trnava 2004. ISBN: 80-8078-001-3.
- KUČERA, Z. *Mezinárodní právo soukromé*. 7. opravené a doplnené vydání. Brno – Plzeň : Doplněk a Aleš Čeněk, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7239-231-5.
- LACKO, M. *Sociálnoprávne aspekty vyslania zamestnanca v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. In: Liberalizácia pracovného práva. Možnosti a obmedzenia. Zborník z vedeckého sympózia (ed. Barancová, H.). Trnava : Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2007, s. 102–116, ISBN: 978-80-224-0958-2.
- MERRETT, L. *Employment contracts in private international law*. Oxford University Press 2011. ISBN: 978-0-19-959104-6.
- OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. 283 s. ISBN 978-80-7380-242-4.
- OLŠOVSKÁ, A. (ed.) *Quo vadis, pracovné právo?* Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2009. - 1 CD, [212 s.]. - ISBN 978-80-8082-313-9.
- OLŠOVSKÁ, A. *Agentúrne zamestnávanie*. In: Barancová, H. et al. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, 374 s. ISBN: 978-80-7380-241-7.
- OLŠOVSKÁ, A. *Flexibilita pracovného práva v rámci voľného pohybu zamestnancov*. In: BALGA, J. (zost.): *Sloboda pohybu osôb, služieb, tovaru a kapitálu v systéme európskeho práva*. Bratislava : Akadémia Policajného zboru v Bratislave, 2005. 241 s. ISBN 80-8054-355-0.
- OLŠOVSKÁ, A., ŠTEFANKOVÁ, N.: *Voľba práva verus ius cogens v pracovnoprávných vzťahoch*. In: Olšovská, A. (ed.): *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. S. 100 – 110.
- OLŠOVSKÁ, A., KOLAČKOVSKÝ, L., OUSTRIA, CH., ŠTEFKO, M., VARGA, P. *Vybrané problémy kolizního práva pracovního*. Acta Universitatis Carolinae. Praha : Karolinum, 2009. - ISSN 0323-0619. - S. 7-64, [3,9 AH].
- PAUKNEROVÁ, M. *Evropské mezinárodní právo soukromé*. 1. vydání. Praha : C.H. Beck, 2008. 441 s. ISBN 978-80-7400-034-8.

- PFEIFFER, M. *Kritérium obvyklého pobytu v mezinárodním právu soukromém*. Praha: Leges, 2013. ISBN: 978-80-87576-84-7.
- POREDOŠ, F. – ĎURIŠ, M. – LYSINA, P. *Základy mezinárodního práva soukromného*. 1. vydanie. Bratislava : VO PrF UK, 2005. ISBN 80-7160-193-4.
- SERVAIS, J.M. *International Labour Law*. Amsterdam: Kluwer Law International, 2005. 346 s. ISBN 978-9041123923.
- SCHRONK, R.: *Pracovné právo Európskej únie*. VO PrF UK, Bratislava 1998. (Studia Iuridica Bratislavensia ; Nr. 17). ISBN 80-7160-101-2.
- STOLL, A. *Eingriffsnormen im Internationalen Privatrecht*. Dargestellt am Beispiel des Arbeitsrechts. Frankfurt am Main : Lang, 2002. 363 s. ISBN: 3631384351.
- STUYCK, J. a kol. *An analysis and evaluation of alternative means of consumer redress other than redress through ordinary judicial proceedings*. A Study for the European Commission, Centre for European Economic Law Katholieke Universiteit Leuven, Leuven, 2007.
- ŠTEFANKOVÁ, N., LYSINA, P. a kol.: *Medzinárodné právo súkromné*. 1. vydanie. Praha : C.H. Beck, 2011, 600 s. ISBN 9788074003516.
- ŠTEFANKOVÁ, N. *Voľba rozhodného právneho poriadku v pracovnoprávných vzťahoch s cudzím prvkom versus dôstojnosť ľudskej osoby*. In: Hodálová, I. (ed.): *Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov*. Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010. - 1 CD, [177 s.]. Trnava 2010. ISBN 978-80-8082-424-2.
- ŠTEFKO M. *Vysílání zaměstnanců do zahraničí*. Praha : C.H. Beck, 2009. 379 s. ISBN 978-80-7400-110-9.
- ŠVEC, M. et al. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 213 s. ISBN 978-80-7380-308-7.
- ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Strike Action at the Forefront of the Social Partners' Agenda*. In: *Ius et Administratio : vedecké práce*. - ISSN 2300-4797, č. 4 (2014), s. 41-54.
- ŠVEC, M. *Právo na štrajk – teoretické východiská*. In: *Kultúra sveta práce : právo na štrajk / Marek Švec ... [et al.] ; - 1. vyd. - Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2013. - ISBN 978-80-89149-29-2, S. 7-33.*
- ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. *Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa*. In: *Justičná revue : časopis pre právnu prax*. - ISSN 1335-6461, Roč. 65, č. 5 (2013), s. 613-633.
- ŚWIĄTKOWSKI, A. M. *European Union Private International Labour Law*. Kraków : Jagiellonian University Press 2011. ISBN: 978-83-233-3172-8.

- TICHÝ, L., ARNOLD, R. *Evropské právo*. Praha : C.H. Beck, 2006, 928 s. ISBN: 8071794309.
- VAN CALSTER, G. *European Private International Law*. Hart Publishing 2013. ISBN: 978-1849462419.
- BOGDAN, M. *Concise Introduction to EU Private International Law*. Second edition. Europa Law Publishing, 2012. ISBN: 9789089521088.
- VAN HOEK, A., HOUWERZIJL, M. *Complementary study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union*. Study to the European Commission VC/2011/0096, Brussels 2011.
- VAN HOEK, A., HENDRICKX, F. Et all: *International private law aspects and dispute settlement related to transnational company agreements*. Study undertaken on behalf of the European Commission. Contract number VC/2009/0157. Brussels, October 2009.
- VARGA, P. Vybrané problémy vysielania zamestnancov a určenie rozhodného práva. In: *Vzťahy a interakcia vnútroštátneho práva, medzinárodného práva a európskeho práva z hľadiska krajín Vyšehradskej štvorky po ich vstupe do Európskej únie*. Žilina : Poradca podnikateľa, spol. s.r.o., [2007]. - ISBN 978-80-88931-68-3. - CD, 7 s.
- WILDERSPIN, M. Die vergemeinschaftung des internationalen Schuldrechts (Rom I, Rom II): Stand und Perspektiven. In: Bauer, J., Mansel, H. P. (Hrsg.) *Systemwechsel im europ. Kollisionsrecht*. Fachtagung der Bayer-Stiftung für deutsches und internationales Arbeits und Wirtschaftsrecht am 17. und 18. Mai 2001, s. 77 – 87. ISBN 978-3-406-48941-9.

Články v odborných časopisoch:

- BARANCOVÁ, H. Dočasné vyslanie zamestnancov v judikatúre Súdneho dvora ES. In: *Právní rozhledy*. Roč. 16, č. 20 (2008), s. 739-744. ISSN 1210-6410.
- BARANCOVÁ, H. Rímsky dohovor a nové európske kolízne pracovné právo In: *Bulletin slovenskej advokácie*. Roč. 16, č. 3 (2010), s. 15-22. ISSN 1335-1079.
- BARANCOVÁ, H. Dočasné vyslanie zamestnancov v rámci Európskej únie a niektoré problémy kolízneho pracovného práva. In: *Justičná revue*. Roč. 60, č. 8-9 (2008), s. 1104-1124. ISSN 1335-6461.
- BARANCOVÁ, H. Postavenie zamestnanca Európskej únie : (podmienky voľného pohybu zamestnancov v rámci Európskej únie) In: *Personál-*

ny a mzdový poradca podnikateľa. Roč. 2004, č. 11-12 (2004), s. 138-155. ISSN 1335-1508.

- BARANCOVÁ, H. Pracovný pomer ako pojem v pracovnoprávnej literatúre a súdnej praxi. In: *Bulletin slovenskej advokácie*. Roč. 14, č. 5 (2008), s. 12-19. ISSN 1335-1079.
- BARANCOVÁ, H. Pracovnoprávne vzťahy s medzinárodným prvkom. In: *Práca a mzda*. Roč. 3/45, č. 8-9 (1997), s. 20-24. ISSN 1211-0930.
- BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom pracovnoprávných vzťahov s cudzím prvkom. In: *Ekonomický a právny poradca podnikateľa*. č. 10 (1998), s. 166-170. ISSN 1335-0714.
- BĚLOHLÁVEK, A. Pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem. *Právo a zaměstnání*, roč. 11, č. 10, 2005, ISSN 1211-1139.
- BĚLOHLÁVEK, J., A. Pracovněprávní vztahy v mezinárodní letecké dopravě (mj. v kontextu některých tzv. bezpečnostních požadavků). *Právo pro podnikání a zaměstnání*, Praha, Lexis – Nexis CZ s.r.o., 2006, č. 7 – 8, s. 12 – 21. ISSN: 1211-1139.
- BĚLOHLÁVEK, A. J. *Soudní příslušnost v pracovněprávních věcech s mezinárodním prvkem a arbitrabilita pracovněprávních sporů*. Právo a zaměstnání, Praha, LexisNexis CZ, č. 7-8/2005.
- BĚLOHLÁVEK, A. J. Význam pojmu majetkové právo v občanskoprávních a hospodářských vztazích. *Právo a podnikání* č. 12, 2005, str. 5-8.
- BLANPAIN, R. (Ed.) Freedom of Services in the European Union. Labour and Social Security Law: The Bolkestein Initiative In: *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Nr. 58, Kluwer Law International, The Hague, 2006, XXVI, s. 277-386. ISSN: 0770-3724.
- BLANPAIN, R. Who pays the price. The Laval & Viking Cases. In: *Bulletin for Comparative Labour Relations*. Nr. 69, 2009, IXX-XXII (4p). ISSN: 0770-3724.
- BRUUN, N. – JACOBS, A. - SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Rüffert case. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 2010.
- BUKOVJAN, P. Volba práva a výpověď z pracovního poměru. *Práce s mzda*, 2009, č. 3, s. 36 – 38. ISSN: 0032-6208.
- BYSTRICKÝ, R. K sporným kolizním otázkám zákona č. 97/1963 Sb. In: *Časopis pro mezinárodní právo*, 1965, s. 163 a nasl.

- BYSTRICKÝ, R. , ŠARMAN, A. Právo pracovní a mezinárodní. In: *Studie z mezinárodního práva*, 1963, s. 61 a nasl.
- CREMERS, J. Rules on working conditions in Europe: Subordinated to freedom of services? *European Journal of Industrial Relations*, 16(3) 293–306. ISSN: 1461-7129.
- CUPA, B. Scattered damages: A Comparative Law Study About the Enforcement Deficit of Low-Value Damages and the Class Action Approach. In: *European Review of Private Law 2-2012*, Kluwer Law International, p. 507-539. 0928-9801.
- DANOV, M. The Brussels I regulation: Cross – border collective redress proceedings and judgements. *Journal of Private International Law*, Vol. 6 No. 2, 2010, p. 359 – 393. ISSN: 1753-6243.
- DAVIES, A. One Step Forward, Two Steps Back? The Viking and Laval Cases. The ECJ. In: *Industrial Law Journal*. 2008, č. 37, s. 126-148. ISSN 1464-3669.
- DAVIES, P. The Posted Workers Directive and The EC Treaty. In: *Industrial Law Journal*. 2002, č. 31, str. 298-305. ISSN 1464-3669.
- DAVID, V. Ochrana existence pracovního vztahu v mezinárodním právu lidských práv, v komunitárním právu a v českém právu. *Mezinárodní právní revue*, roč. 1, 2001, č. 1, s. 64 – 105.
- FAIRGRIEVE, D., HOWELLS, G. Collective redress procedures – European debates. *International and Comparative Law Quarterly*, vol 58, April 2009 pp 379–409. ISSN: 1471-6895.
- HENDRICKX, F. Beyond Viking and Laval: the evolving European context. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2011, 32 (4), 1055-1078. ISSN: 1095-6654.
- HENDRICKX, F. Monitoring of labour standards in case of posting: some troublesome issues under the proposed services directive. *Bulletin of Comparative Labour Relations*. 2006, 58, 105-114. ISSN: 0770-3724.
- HŮRKA, P., ŠUBRT, B. Pracovní podmínky při vyslání zaměstnanců do jiných členských států EU. *Práce a mzda*, 2004, č. 6 – 7, s. 1 a nasl. ISSN: 0032-6208.
- JOUZA, L. K pronájmu zahraniční pracovní síly. *Práce a mzda*, 2004, č. 13, s. 23 a nasl. ISSN: 0032-6208.
- JÚDOVÁ, E. Nové Nariadenie ES o práve rozhodnom pre zmluvné zá-

- vázky – Rím I. In.: *Justičná revue*. Roč. 60, 2008, č. 12, s. 1725 – 1742. ISSN 1335-6461.
- JUNKER, A. Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I Verordnung. In: *Recht der Internationalen Wirtschaft*. 2006, č. 6, str. 401 – 408. ISSN: 0340-7926.
 - KAHLE, B. Zaměstnávání vlastních zaměstnanců pracemi v zahraničí. *Mzdy a personalistika v praxi*, 2003, č. 2, s. 31 a nasl. ISSN: 1212-7140.
 - KALENSKÁ, M. Cizozemští zaměstnavatelé nebo cizinci – zaměstnanci v pracovněprávních vztazích v ČSFR. In: *Právo a podnikání*, 1992, č. 6. s. 17. ISSN 1210-4817.
 - KOSTEČKA, J. Pracovní a sociální právo vnitrostátní a mezinárodní. *Právní praxe*, 1993, s. 121 a nasl. ISSN: 1210-0900.
 - KREBBER, S. Die Bedeutung von Entsenderichtlinie und Arbeitsnehmer Entsendegesetz für das Arbeitskollisionsrecht. In: *Praxis des Internationalen Privat und Verfahrensrecht*. 2001, s. 22-28. ISSN: 0720-6585.
 - LEIBLE, S., LEHMANN, M. Die Verordnung über das auf vertragliche Privatrecht Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I). In: *Recht der Internationalen Wirtschaft*. 2008, č. 8, str. 528-543. ISSN: 0340-7926.
 - MARTINCOVÁ, M. Niektoré kolízne problémy obchodných a pracovných vzťahov. *Právny obzor*, roč. 81, 1998, č. 3, s. 293 – 297. ISSN 0032-6984.
 - McNAMARA, F.: European Migration: The Impact of EU Member States' Political and Social Concerns on Migration law and Policy. In: *Electronic Journal of Comparative Law*., September 2009, Vol. 13.3, <http://www.ejcl.org>. ISSN: 1387-3091.
 - OLŠOVSKÁ, A. Zamestnávania cudzincov, nadnárodné vysielanie zamestnancov, výkon práce zamestnanca vo viacerých členských štátoch EÚ. In: *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. Roč. 2009, č. 2-3, s. 162-177. ISSN 1335-1508.
 - ONDŘEJ, J. Kolizní a přímé normy při podnikání na trzích ES/EU (vybrané otázky). In: *Karlovarská právní revue*. 2008, č. 2, str. 23-39. ISSN 1801-2193.
 - PAUKNEROVÁ, M. Přímá aplikace administrativněprávních norem v mezinárodním srovnání. In: *Studie z mezinárodního práva*. 1984, č. 18, Academia, str. 145-183.

- PFEIL, W.J. Grenzüberschreitender Einsatz von Arbeitnehmern. Teil 1. In: *Das Recht der Arbeit*. 2008, č. 1, str. 3-10. ISSN: 0342-1945.
- PFEIL, W.J. Grenzüberschreitender Einsatz von Arbeitnehmern. Teil 2. In: *Das Recht der Arbeit*. 2008, č. 2, str. 124-134. ISSN: 0342-1945.
- RANDLOVÁ, N. Pracovní podmínky a nároky zaměstnanců při vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiných členských států EU. *Práce a mzda*, 2004, č. 8 – 9, s. 92 a nasl. ISSN: 0032-6208.
- ŘIHOŠKOVÁ, T. Nadnárodní poskytování služeb – vysílání zaměstnanců v rámci Evropského společenství. In: *Právník*. 2007, sv. 10. Praha : Ústav státu a práva AV ČR, str. 110-131. ISSN: 0231-6625.
- ŠTEFKO, M. K otázkám spojeným s Římskou úmluvou a nařízením Řím I. In: *Aplikované právo*. Roč. 2008, číslo 2, s. 23 – 32.
- TANG, Z. S. Consumer collective redress in European private international law. *Journal of Private International Law*, Vol. 7 No. 1, 2011, p. 101 – 147. ISSN: 1753-6243.
- THÜNKEN, A. Das kollisionsrechtliche Herkunftslandprinzip. *Studien zum vergleichenden und internationalen Recht*, sv. 83, Köln : Lang, 2003. ISSN: 0930-4746.
- VARGA, P. Prijatie nariadenia Rím I a jeho vplyv na pracovnoprávne vzťahy. In: *Personálny manažment nielen pre personalistov*. ISSN 1337-9437. - [Roč. 1], máj (2009), s. 184-187.
- VARGA, P. Vplyv nariadenia Rím I na pracovnoprávne vzťahy. In: *Príjmy a mzdy*. ISSN 1335-5791. - Roč. 11, č. 3-4 (2010), s. 78-80.
- WEBER, A., GÖRDEL, U. Grenzgänger – Arbeitnehmerüberlassung ins Ausland. *Arbeit und Arbeitsrecht* 2007, č. 11, s. 670 – 672. ISSN: 0323-4568
- WINDISCH-GRAETZ, M. Lohn und Sozialdumping bei grenzüberschreitenden Entsendungen. *Das Recht der Arbeit*, 2008, č. 3. ISSN: 0342-1945.

Ďalšie zdroje:

- *Access to justice in Europe: an overview of challenges and opportunities*. European Union Agency for Fundamental Rights, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011. ISBN 978-92-9192-676-3.
- Baker & McKenzie LLP: Response to the Commission staff working do-

- cument - Public consultation: Towards a Coherent European Approach to Collective Redress. SEC (2011) 173
- BALES, R. A. *Beyond the Protocol. Recent Trends in Employment Arbitration*. Dostupné na: <http://www.ssrn.com>
 - CAFAGGI, F., MICKLITZ, H. - W. *Administrative and Judicial Enforcement in Consumer protection: The Way Forward*. European University Institute, Department of Law, EUI Working Papers, LAW 2008/29, ISSN 1725-6739., http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/9848/LAW_2008_29.pdf?sequence=1
 - CARINCI, M. T. *Agency Work in Italy*. I working papers, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 136/2011, Università degli Studi di Catania Facoltà di Giurisprudenza, ISSN - 1594-817X. Dostupné na: http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/carinci_mt_n136-2011it.pdf
 - Civil Justice Council, *"Improving Access to Justice Through Collective Actions – Developing a More Effective and Efficient Procedure for Collective Actions", Final Report*, http://www.civiljusticecouncil.gov.uk/files/Improving_Access_to_Justice_through_Collective_Actions.pdf (accessed 8 January 2009).
 - Commission staff working document accompanying the proposal for a directive on consumer rights: Impact Assessment Report
 - Collective Redress as an instrument to strengthen the enforcement of EU law (draft position paper). European Trade Union Confederation. Brussels 2011.
 - EU Consumer Policy strategy 2007-2013
 - European Economic and Social Committee: Opinion on Defining the collective actions system and its role in the context of Community Consumer Law (2008, OJ C 162/1)
 - Green Paper on Consumer Collective Redress COM(2008) 794 final.
 - Green Paper on Damages actions for breach of the EC antitrust rules COM(2005) 672 final, Brussels, December 2005
 - HESS, B., PFEIFFER, T., SCHLOSSER, P. *Report on the Application of Regulation Brussels I in the Member States*. Study JLS/C4/2005/03, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, 2007. http://www.ipr.uni-heidelberg.de/studie2/reports/General_Report_31_10_2007.pdf
 - Linklaters: Response to the Commission staff working document - Public consultation: Towards a Coherent European Approach to Collective Redress. SEC (2011) 173

- Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements. Norimberg: Európske integračné konzorcium (IAB, CMR, fRDB, GEP, WIFO, wiiw), 2009.
- MALMBERG, J. *Posting Post Laval. International and National Responses*. Uppsala Center for Labor Studies, Uppsala University, 2010. Working paper, <http://ucls.nek.uu.se/>
- MALTBY, L. *Out of the Frying Pan into the Fire. The Feasibility of Post-dispute Employment Arbitration Agreements*. Dostupné na: <http://www.ssrn.com>
- *Ministerial Response to „The Agency Workers Directive – A Public Consultation 2010“*. Department for Employment and Learning. London, August 2011. Dostupné na: http://www.delni.gov.uk/ministerial-response-to-the-agency-workers-directive-a-public-consultation-2010_-_august-2011_.pdf
- New (General) Consumer Rights Directive (not yet published)
- OECD Recommendation on Consumer Dispute Resolution and Redress
- Office of Fair Trading, *“Private Actions in Competition Law: Effective Redress for Consumers and Business – Recommendations from the Office of Fair Trading”*, OFT916 resp
- Opinion of the European Economic and Social Committee on Defining the collective actions system and its role in the context of Community consumer law (Own-initiative opinion).
- *Posted workers in the European Union*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2010, www.eurofound.europa.eu
- *Study on the economic and social effects associated with the phenomenon of posting of workers in the EU*. Final report VT/2009/062. EC Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, Brussels 2011.
- Temporary agency work and collective bargaining in the EU. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2008. http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/eurociett/docs/EIRO_Foundation_Report_on_TAW_Dec_08.pdf
- The European Commission: *Proposal for a Directive on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services*. COM (2012) 131 final, Brussels, March 2012
- White Paper on Damages actions for breach of the EC antitrust rules COM(2008) 165 final

Právne predpisy:

- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom
- Zákon č. 48/2002 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)
- Zmluva o Európskej únii
- Zmluva o fungovaní Európskej únie
- Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky Rím I
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 864/2007 z 11. júla 2007 o rozhodnom práve pre mimozmluvné záväzky Rím II
- Nariadenie Rady (ES) č. 44/2001 z 22. decembra 2000 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Brusel I)
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach (Brusel I bis)
- Nariadenie 1612/68 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva
- Smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb
- Nariadenie 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia
- Smernica 2009/22/ES o súdnych príkazoch na ochranu spotrebiteľských záujmov
- Nariadenie (ES) 2006/2004 o spolupráci medzi národnými orgánmi zodpovednými za vynucovanie právnych predpisov na ochranu spotrebiteľa („nariadenie o spolupráci v oblasti ochrany spotrebiteľa“)
- Viedenský dohovor o medzinárodnom zmluvnom práve (15/1988 Zb.)
- Viedenský dohovor o zmluve o medzinárodnej kúpe tovaru (160/1991 Zb.)

- Smernica 2004/38 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov
- Smernica 98/49 o zabezpečení doplnkových dôchodkových práv zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb pohybujúcich sa v rámci spoločenstva
- Council Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. Úradný vestník 1980, C 282.
- COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL, THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS - The implementation of Directive 96/71/EC in the Member States
- OZNÁMENIE KOMISIE: Usmernenia na vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb KOM(2006) 159
- Odporúčanie Komisie z 31. marca 2008 o posilnenej administratívnej spolupráci v súvislosti s vysielaním pracovníkov v rámci poskytovania služieb (2008/C 85/01)
- OZNÁMENIE KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV: Vysielanie pracovníkov v rámci poskytovania služieb –maximalizácia výhod a potenciálu popri zabezpečení ochrany pracovníkov Brusel, 13.6.2007, KOM(2007) 304
- The Council Report on the Convention on jurisdiction and enforcement of judgments in civil and commercial matters. Úradný vestník Európskych spoločenstiev, 5.3. 1979, C 59/1 (tzv. *Jenardova správa*)
- Report on the convention on the accession of the Kingdom of Spain and the Portuguese Republic to the Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters and to the Protocol on its interpretation by the Court of Justice with the adjustments made to them by the Convention on the accession of the Kingdom of Denmark, of Ireland and of the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland and the adjustments made to them by the Convention on the accession of the Hellenic Republic, 90/C 189/06 (tzv. *Správa Cruz, Real, Jenard*),
- Report on the Application of Regulation Brussels I in the Member States (tzv. *Heidelberg report*), 2007. Dostupné na: http://ec.europa.eu/civiljustice/news/docs/study_application_brussels_1_en.pdf

- Report on the Lugano Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters done at Lugano on 16 September 1988 (*Jenard – Möller Report*),

Judikátúra Súdneho dvora EÚ

C-10/61 Komisia vs. Taliansko, C-125/92, Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels., C-383/95, Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd., C 133/81, Ivenel v Schwab, C 266/85, Schenavai v. Kreischenr, C-385/95 Rutten v Gross Medical, C-437/00, Pugliese v. Finmeccanica, C-9/87, SPRL Arca-do v. SA Haviland., C-26/91, Handte, C-75/63 Unger, C-35/70 Manpower, C-13/73 Hakenberg, C-152/73 Sotgiu, C-9/74 Casagrande, C-36/74 Koch, C-41/74 Van Duyn, C-36/75 Rutili, C-48/75 Royer, C-118/75 Watson and Belmann, C-13/76 Dona v. Mantero, C-40/76 Kermaschek, C-63/76 Inzirillo, C-8/77 Sagulo, Brenca et Bakhouché, C-175/78 Saunders, C-98/79 Pecastaing, C-110/79 Coonan, C-53/81 Levin, C-133/81, C-267/83 Diatta, C-66/85 Lawrie-Blum, C-131/85 Gül, C-139/85 Kempf, C-222/86 Heylends a spol., C-379/87 Groener, C-389 a 390/87 Echternach a spol., C- 33/88 Al-lué and Coonan, Spojené prípady C-297/88 a C-197/89 Dzodzi, C-61/89 Bouchoucha, C-113/89 Rush Portuguesa, C-246/89 Komisia v. Veľká Británia, C-292/89 Antonissen, C-308/89 Di Leo, C-357/89 Raulin, C-213/90 ASTI, C-272/90 Van Noorden, C-369/90 Micheletti a iní, C-27/91 URSSAF, C-19/92 Kraus, C-419/92 Scholz, C-43/93 Vander Elst, C-415/93 Bosman, C-7/94 Gaal, C-107/94 Asscher, C-164/94 Aranitis, C-237/94 O'Flynn, C-18/95 Terhoeve, C-225-7/95 Kapasakalis a spol., C-383/95 Raad, C-15/96 Schöning, C-55/96 Job Centre, Spojené veci C-64/96 a C-65/96 Uecker a Jacquet, C-67/96 Albany International BV, Spojené veci C-369/96 Arblade a C-376/96 Leloup, C-1/97 Birden, Spojené prípady C-191/97 a C-51/96 De-liège, C-329/97 Ergat, C-340/97 Nazli a spol., Spojené veci C-49/98 C-50/98, C-52/98 to C-54/98 and C-68/98 to C-71/98 Finalarte a spol., C-58/98 Corsten, C-224/98 D'Hoop, C-238/98 Hocsmán, C-164/99 Portugaia Construções L^{da}, C-212/99 Komisia/Taliansko, C-257/99 Barkoci a Malik, C-268/99 Jany a spol., C-413/99 Baumbast, C-162/00 Pokrzęptowicz-Meyer, C-188/00 Kurz, C-438/00 Kolpak, C-440/00 Kühne & Nagel, C-171/01 Wählergruppe Gemeinsam, C-215/01 Schnitzer, C-413/01 Ninni – Orasche, C-60/03 Wolff & Müller GmbH & Co. KG/ José Filipe Pereira Félix, C-141/04 Perros, C-142/04 Aslanidou, C-371/04 Komisia v. Taliansko, C-372/04 Watts, C-154/05 J. J. Kersbergen-Lap a D. Dams-Schipper, C-287/05 Hendrix, C-341/05 Laval, C-266/85, C-26/91, C-158/91, C-125/92 Mulox, C-51/97, C-224/97, C-165/98, C-381/98, C-493/99, C-37/00 Weber, C-279/00, C-334/00, C-437/00, C-478/01, C-9/02, C-341/02, C-464/02, C-445/03,

C-168/04, C-244/04, C-255/04, C-490/04, C-438/05 Viking, C-319/06, C-346/06, C-51/97 Réunion européenne C-334/00 Tacconi, C-372/02 Roberto Adanez-Vega proti Bundesanstalt für Arbeit, C-452/93 Pedro Magdalena Fernández, C-812/79 Attorney General vs. Burgoa, C-10/61 Komisia vs. Taliansko, 13/1976 Gaetano Dona v. Mario Mantero, 38/74 Walrave, C-415/93 Bosman, C-53/81 Levin, C-139/85 Kempf, C-34/82 Martin Peters proti Zuid Nederlandse Aannemers Vereniging, 9/87 SPRL Arcado, C-26/91 Handte & Co., C-265/02 Frahuil SA proti Assitalia SpA, 14/76 A. De Bloos, SPRL proti Société en commandite par actions Bouyer, 266/85H. Shenavai proti K. Kreischer, C-420/97 Leathertex Divisione Sintetici SpA proti Bode-tex BVBA, 133/81 Roger Ivenel proti Helmut Schwab, 32/88 Six Construc-tions Ltd proti Paul Humbert, 12/76 Industrie Tessili Italiana Como proti Dunlop AG, C-125/92 Mulox IBC Ltd proti Hendrick Geels, C-462/06 z 22. mája 2008 vo veci Glaxosmithkline, 29/76 LTU Lufttransportunternehmen GmbH & Co. KG proti Eurocontrol, 814/79 Holandské kráľovstvo proti Reinhold Rüffer, C-172/91 Volker Sonntag proti Hans, Elisabeth a Stefan Waidmann, 66/85 Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg, C-103/05 Reisch Montage, C-98/06 Freeport, C-29/10 Koelzsch, C-383/95 Rutten, C-37/00 Weber, C-154/11 Ahmed Mahamdia, 139/80 Blanckaert & Willems, 33/78 Somafer.

MEDZINÁRODNÉ PRÁVO SÚKROMNÉ EURÓPSKEJ ÚNIE OPTIKOU PRACOVNÉHO PRÁVA

Autor: Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Recenzenti: doc. JUDr. Juraj Jankuv, PhD.;

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.;

JUDr. Elena Júdová, PhD.; JUDr. Natália Štefanková, PhD.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2015

Návrh obálky: Jakub Filo

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2015

Rozsah publikácie: 13 AH

Vychádza v náklade 300 ks (brožovaná) a v online verzii

„Vedecká monografia vznikla ako výstup spoločného medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike a Labour Law Association / Asociácia pracovného práva“

ISBN 978-80-89149-45-2 (brožované)

ISBN 978-80-89149-44-5 (online)



