Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.12.2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, ECLI:CZ:NS:2008:21.CDO.4196.2007.1

Číslo: 104/2009

Právní věta: Imperativní ustanovení ve smyslu článku 7 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Římská úmluva) nelze ztotožňovat s kogentními ustanoveními českého právního řádu; ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 písm. a) až f) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, samy o sobě imperativními ustanoveními podle článku 7 Římské úmluvy nejsou. Bylo-li v důsledku volby práva aplikováno právo cizího státu, které na rozdíl od českého práva neobsahuje ochranu pracovního poměru v podobě právní úpravy skutkových podstat pro jednostranné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem a v podobě požadavku, aby zrušovací písemný projev zaměstnavatele obsahoval skutkové vymezení důvodu skončení pracovního poměru, nepůsobí tato okolnost v poměrech České republiky účinky, které by ve smyslu § 36 zákona č. 97/1963 Sb. představovaly rozpor s veřejným pořádkem takového stupně, který by porušoval základní principy českého právního řádu.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 08.12.2008

Spisová značka: 21 Cdo 4196/2007

Číslo rozhodnutí: 104

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 16 odst. 1 předpisu č. 97/1963Sb. ve znění do 31.12.2002
§ 243b odst. 2 předpisu č. 99/1963Sb.
§ 36 odst. 1 předpisu č. 97/1963Sb. ve znění do 31.12.2002
§ 44 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 1.10.2004
§ 46 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 1.10.2004

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 2. 6. 2004 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává „v souladu s ustanoveními pracovní smlouvy“ výpověď z pracovního poměru „s účinkem od dnešního dne 2. 6. 2004“, neboť se na základě smluvního ujednání účastníků rozhodl „namísto čtyřtýdenní výpovědní lhůty“ zaplatit žalobkyni „ekvivalentní částku stanovenou ve smlouvě“, která jí bude proplacena v červnový výplatní den „spolu s proplacenou nevybranou dovolenou“. Vedle toho – jak žalovaný kromě jiného uvedl – má žalobkyně „podle zásad odstupného společnosti R./R. v důsledku tohoto nedobrovolného ukončení pracovního poměru nárok na odstupné ve výši platu za čtyři týdny“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že jako chorvatská občanka u žalovaného pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 1. 2001 jako marketingový manažer. Dne 13. 1. 2003 se přihlásila do výběrového řízení na místo zástupce ředitele oddělení marketingu, v němž však uspěla jiná uchazečka – občanka USA. Žalobkyně „považovala rozhodnutí výběrové komise za nesprávné, cítila se diskriminována z důvodu národnosti“, a proto podala stížnost proti rozhodnutí výběrové komise nejdříve k rukám vedoucího organizační složky T. A. D., později se obrátila i na Komisi Spojených států pro rovné pracovní příležitosti, obě tyto stížnosti však byly odmítnuty. Vztahy mezi ní a jejími nadřízenými se poté „výrazně změnily“. V době od 7. 5. 2004 do 31. 5. 2004 čerpala „v souladu s pracovním řádem placené volno v nemoci“, do práce nastoupila opět dne 1. 6. 2004. Během její nemoci jí nadřízený F. W. zakázal zahraniční služební cesty, „které jinak tvořily podstatnou část“ její pracovní náplně, a dne 2. 6. 2004 obdržela „nezdůvodněnou písemnou výpověď z pracovního poměru s okamžitou účinností“ k témuž dni. Vzhledem k tomu, že „rozhodné právo Spojených států nemá ustanovení obdobné § 46 zákoníku práce“, podle názoru žalobkyně „právní předpis, resp. jeho část, umožňující rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z jakéhokoliv důvodu, nelze před českým soudem použít“, a „je na místě, aby soud aplikoval ustanovení § 36 ZMPS a odmítl tvrzené právo zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr bez uvedení důvodu“.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 12. 7. 2006 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna „uhradit žalovanému k rukám právního zástupce žalovaného náklady řízení ve výši 6500 Kč“ a „na účet Obvodního soudu pro Prahu 1 náklady státu ve výši 700 Kč“. Vycházeje ze skutečnosti, že si účastníci v pracovní smlouvě dohodli, že se jejich pracovní poměr bude řídit právem USA, District of Columbia, soud prvního stupně dospěl k závěru, že „strany provedly platnou volbu práva v souladu s českým zákonem o mezinárodním právu veřejném a soukromém“. Dohodly-li se strany, že při ukončování pracovního poměru není nutné výpověď zdůvodňovat, je tato volnost, sjednaná ve prospěch obou stran, „v souladu s tradiční doktrínou práva D. C. volného pracovního poměru“. Okolnost, že „mezi stranami zvolené právo přiznává, na rozdíl od práva českého, právo dát výpověď bez udání důvodů i zaměstnavateli, není důvodem, proč by taková smluvní úprava měla být v rozporu se zásadou veřejného pořádku“ ve smyslu § 36 zákona o mezinárodním právu soukromém a procesním. Podle názoru soudu prvního stupně žalobkyně neprokázala, že by byla diskriminována „z důvodu zdravotního stavu, pohlaví, rasy, za to, že uplatnila stížnost u Komise Spojených států, když neuspěla ve výběrovém řízení“, a rovněž ani nebyla prokázána příčinná souvislost mezi její nemocí a dáním výpovědi. Soud prvního stupně proto uzavřel, že „žalovaný pouze využil svého práva dát výpověď bez uvedení důvodu“.

K odvolání žalobkyně M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 22. 11. 2006 rozsudek soudu prvního stupně změnil ve výroku o nákladech řízení „mezi účastníky navzájem“ tak, že „tyto činí 5300 Kč a jsou splatné k rukám JUDr. T. Z.“, jinak tento rozsudek potvrdil, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 5600 Kč „k rukám JUDr. T. Z.“. Odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně, že „smluvená možnost obou účastníků pracovněprávní vztah ukončit výpovědí bez uvedení důvodu, při současném zákazu dávat výpověď z důvodů diskriminačních, není v rozporu se zásadou veřejného pořádku, nepříčí se zásadám společenského a státního zřízení České republiky a zásadám právního řádu, na nichž je nutno bezvýhradně trvat, není v rozporu se základními etickými a právními normami ČR, neprotiví se Ústavě ani Listině základních práv a svobod“. Namítala-li žalobkyně, že výpověď jí byla dána z diskriminačních důvodů, odvolací soud uvedl, že v průběhu řízení nebylo prokázáno, že by ze strany žalovaného došlo vůči žalobkyni k diskriminačnímu jednání, a zdůraznil, že souvislost mezi stížnostmi a kritikou žalobkyně vůči žalovanému a výpovědí vylučuje především časový odstup mezi stížnostmi žalobkyně (duben 2003) a dobou, kdy jí byla dána výpověď z pracovního poměru (červen 2004). Spatřuje-li žalobkyně projev diskriminačního jednání ze strany žalovaného v „zákazu služebních cest, které tvořily podstatnou a převážnou část její pracovní činnosti“, pak podle názoru

odvolacího soudu „nejde o nic jiného, než o organizační opatření vztahující se k době nemoci žalobkyně, kterým jsou zrušeny její plánované služební cesty, z logiky věci vyplývá, že pokud je nemocná, nemůže tyto cesty absolvovat“. Za tohoto stavu „tvrzení žalobkyně o diskriminačním jednání ze strany žalovaného, které mělo vést k výpovědi z pracovního poměru, bylo vyvráceno“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Zásadní právní význam napadeného rozhodnutí spatřuje v tom, že v České republice přibývá případů zaměstnávání cizích státních občanů podnikatelskými subjekty, „které jsou založeny dle ustanovení cizích právních řádů“. Z tohoto důvodu vyvstává dosud soudem neřešená otázka, „zda v těchto případech má být zachován standard ochrany zaměstnanců stanovený českým právním řádem, nebo zda může dojít k jeho změně, resp. ke snížení z důvodu aplikace právního řádu jiného“. Podle názoru dovolatelky „na ochraně zaměstnance jako slabší strany je třeba bez výhrad trvat jako na základní zásadě právního řádu České republiky, a proto nelze ujednání, jehož účinky směřují proti ní, užít“. Přitom zásada ochrany zaměstnance jako slabší strany v pracovněprávních vztazích je zásadou nejen práva českého, ale i práva evropského, když například Římská úmluva o právu rozhodném pro závazkové vztahy z 19. 6. 1980 v čl. 6 a 7 zakazuje, aby volba práva vedla k tomu, že by zaměstnanec byl zbaven ochrany a byl chráněn méně efektivně ve srovnání s právní úpravou kogentních norem právního řádu státu, ve kterém vykonává práci. Obdobně je tomu v čl. 13 Doporučení Mezinárodní organizace práce o skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a stejně tak Evropská sociální charta ve znění pozměňujícího protokolu ze dne 3. 5. 1996 v čl. 24 zakotvuje právo zaměstnance, aby jeho pracovní poměr nemohl být ukončen ze strany zaměstnavatele bez uvedení patřičného důvodu. Bez ohledu na uvedené podle názoru dovolatelky „zásadní vadou zůstává“, že soudy obou stupňů nevycházely z dostatečné znalosti cizího práva, jestliže se spokojily se „dvěma vyjádřeními advokátů praktikujících v USA“, jejichž závěry jsou rozporné a o nepodjatosti jednoho z nich „je třeba pochybovat“, neboť se jedná o advokáta stejné advokátní kanceláře, která zastupuje žalovaného. Vytýká dále odvolacímu soudu, že se nevypořádal s námitkou, že žalovaný při rozvázání pracovního poměru postupoval „v rozporu s vlastními interními předpisy a s pracovním řádem“, a že „postupoval v rozporu s § 211 a § 132 o. s. ř., když provedl jako zásadní důkaz e-mailovou zprávou adresovanou žalobkyni dne 11. 5. 2004 a vyvodil z ní závěry, které jsou v rozporu s ostatními důkazy a přednesy účastníků“. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud napadené rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud „v části týkající se námitky výhrady veřejného pořádku dovolání zamítl“ a ve zbývající části je odmítl. Výhrada veřejného pořádku je „výjimečným institutem, který nelze aplikovat jenom proto, že zahraniční právo je odlišné od práva tuzemského; tím by došlo k popření práva účastníků pracovněprávního vztahu provést volbu práva v případech, kdy to zákon umožňuje“. Ani z obsahu norem, na které žalobkyně odkazuje, nevyplývá, že Česká republika musí nutně trvat na tom, že zaměstnavatel může skončit pracovní poměr pouze ze zákonem povolených důvodů. Zdůrazňuje, že v daném případě použití zvoleného práva District of Columbia není v rozporu se zásadou veřejného pořádku, nehledě k tomu, že ani toto právo neumožňuje skončit pracovní poměr z diskriminačních důvodů.

N e j v y š š í s o u d dovolání zamítl.

Z odůvodnění:

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.).

Žalobkyně dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že soudem prvního stupně nebyl vydán rozsudek, který by byl odvolacím soudem zrušen. Dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci řešil odvolací soud právní otázku podmínek pro volbu práva v pracovněprávním vztahu mezi cizozemským zaměstnavatelem a cizincem pracujícím na území České republiky, a obsah a rozsah podmínek, za kterých by bylo nutné uplatnit v tomto vztahu tzv. „výhradu veřejného pořádku“. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu řešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 3 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobkyně jako chorvatská občanka a žalovaný jako právnická osoba založená podle práva USA uzavřeli dne 31. 1. 2001 pracovní smlouvu, ve které bylo ujednáno, že žalobkyně bude pracovat jako „marketingový manažer“ a že místem výkonu práce bude organizační složka žalovaného – „R,/R., P. 1, Česká republika“. Dále se účastníci v pracovní smlouvě dohodli (bod 10), že „se tato smlouva řídí právem Spojených států. Veškeré pracovní podmínky se řídí příslušnými právními předpisy Spojených států, District of Columbia, nebo politikou společnosti“, a že (bod 14) „tuto smlouvu může vypovědět kterákoliv ze smluvních stran s výpovědní lhůtou čtyř týdnů, nebo zaměstnavatel vyplacením platu namísto výpovědní lhůty nebo spojením výpovědi a platu namísto výpovědní lhůty“. Dopisem ze dne 2. 6. 2004 žalovaný kromě jiného sdělil žalobkyni, že její pracovní poměr končí „s účinkem od dnešního dne 2. 6. 2004“, neboť „namísto čtyřtýdenní výpovědní lhůty se R./R. rozhodla zaplatit (žalobkyni) ekvivalentní částku“ stanovenou v pracovní smlouvě. V řízení nebylo prokázáno, že by důvodem skončení pracovního poměru byly „diskriminační praktiky zaměstnavatele v zaměstnání“, ani dočasná pracovní neschopnost žalobkyně.

Projednávanou věc je nutno posuzovat i v současné době, pokud jde o posouzení platnosti ujednání účastníků o volbě práva v pracovní smlouvě ze dne 31. 1. 2001, podle právního stavu účinného v době, kdy byl tento právní úkon učiněn, tedy podle zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění účinném do 31. 12. 2002, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 125/2002 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o platebním styku (dále též jen – „ZMPS“).

Podle § 16 odst. 1 ZMPS poměry z pracovní smlouvy se řídí – pokud se účastníci nedohodnou na něčem jiném – právem místa, kde pracovník vykonává práci. Koná-li však pracovník práci v jednom státě na základě pracovního poměru s organizací, která má sídlo v jiném státě, je rozhodné právo sídla organizace, leč by šlo o osobu, která má bydliště ve státě, kde se práce vykonávala.

Z uvedeného ustanovení vyplývá, že v oblasti pracovního práva zákon účastníkům umožňuje stanovit si vlastním projevem vůle, že jejich právní vztah se má řídit určitým právem. Jde o samostatné smluvní ujednání, které je právně nezávislé na smlouvě, kterou byl založen vlastní pracovněprávní vztah. Znamená to, že v první řadě – vztaženo na posuzovanou věc – je třeba zvlášť podle českého práva (protože je to české právo, které volbu práva umožňuje a připouští) posuzovat platnost právního úkonu, kterým byla volba práva provedena, a teprve potom – je-li to třeba – platnost pracovní smlouvy či jejích jednotlivých ustanovení jako takové (i když se obě ujednání nacházejí na téže listině) a konečně je třeba zvlášť posoudit platnost jednostranného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru.

Dovolatelka nezpochybňuje platnost ujednání účastníků ze dne 31. 1. 2001 o volbě práva District of Columbia, USA, na jehož základě byla sjednána pracovní smlouva; namítá však, že pro skončení tohoto pracovněprávního vztahu nelze zvoleného práva „v souzeném případě“ použít, neboť „účinky použití cizího právního řádu se ve svém důsledku příčí takovým zásadám právního řádu České republiky, na nichž je nutno bez výhrad trvat“.

Úvaha o tom, zda jsou zde důvody, aby soud v konkrétním případě odepřel použití cizího předpisu, tedy – prakticky vzato – zda lze v projednávané věci připustit skončení pracovního poměru „vyplacením platu namísto výpovědní lhůty“ podle bodu 14. pracovní smlouvy účastníků, se při praktické aplikaci štěpí do dvou okruhů.

V první řadě je třeba mít na zřeteli, že i v případě, je-li aplikováno cizí právo, neděje se to absolutně odděleně, bez jakékoli vazby na české právo. V právní nauce (srov. Kučera Z.: Mezinárodní právo soukromé, 6. opravené a doplněné vydání, nakladatelství Doplněk Brno 2004, str. 233 a násl.) nebylo

pochybností o tom, že některé normy občanského, obchodního, rodinného nebo pracovního práva se v jednotlivých právních řádech používají vždy na otázky, na které se vztahují a nemohou být v mezích svého předmětu úpravy zaměněny či nahrazeny cizím právem. Z povahy věci vyplývá, že je třeba – z hlediska myšlenkového postupu nazíráno – předtím, nežli začne být věc posuzována podle cizího práva, aplikovat některé nutně použitelné právní normy tuzemského práva. Především půjde – logicky vzato – o posouzení případu z hledisek zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, a vedle toho o zvážení, do jaké míry právní normy cizího práva, které by příslušelo aplikovat, obstojí z hledisek základních demokratických hodnot, na kterých je založena Česká republika, kupříkladu z hledisek základních práv a svobod, které jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné (srov. Čl. 1 Listiny základních práv a svobod vyhlášené jako součást ústavního pořádku pod č. 2/1993 Sb. – dále též „LZPS"). O existenci „nutně použitelných" právních norem nebylo pochybností ani předtím, než se součástí českého právního řádu od 1. 7. 2006 formálně stala Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (srov. Sdělení ministerstva zahraničních věcí vyhlášené pod č. 64/2006 Sb. m. s. – dále jen „Římská úmluva" a Čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění), a než otázku „imperativních ustanovení", tj. právních ustanovení, od nichž se podle práva dotyčné země nelze smlouvou odchýlit, upravila tato Úmluva výslovně (srov. Čl. 7 Římské úmluvy).

Uvedené vztaženo na pracovněprávní vztahy znamená, že v případě volby rozhodného práva zaměstnanec nesmí být zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení českého právního řádu. Je rovněž mimo pochybnost, že v době, kdy byl rozvazován pracovní poměr mezi účastníky, byl zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (rovněž ve znění účinném do 1. 10. 2004, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti – dále též jen „zák. práce") – jak dovolatelka zdůrazňuje – „postaven na ochraně zaměstnance jako slabší ze stran" v tom smyslu, že – na rozdíl od jednostranného skončení pracovního poměru zaměstnancem – „neumožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď bez uvedení důvodu, ba dokonce důvody, pro které pouze lze dát zaměstnanci výpověď, vypočítává". V tomto ohledu byl již v minulosti zaručen vyšší standard, než ve svém Čl. 24 předpokládá žalobkyní zmíněný (Českou republikou dosud neratifikovaný) Pozměňující protokol k Evropské sociální chartě ze dne 3. 5. 1996. S názorem dovolatelky, která pokládá ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 zák. práce za imperativní ustanovení českého právního řádu již z toho důvodu, že jde o ustanovení kogentní povahy, však souhlasit nelze.

Teorie i praxe vycházely z myšlenky, že zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, měl zásadně kogentní povahu, což se projevovalo tím, že v případě, že pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňovaly odchylnou úpravu práv a povinností, bylo třeba to, co těmto předpisům nevyhovovalo, považovat za zakázané. To ovšem neznamená, že lze navzájem ztotožňovat kogentní normy s normami imperativními a že tedy – jak žalobkyně uvádí – je zakázáno, „aby volba práva vedla k tomu, že by zaměstnanec byl zbaven ochrany a byl chráněn méně efektivně ve srovnání s právní úpravou kogentních norem právního řádu státu, ve kterém vykonává práci". Uvedený názor nepřihlíží náležitě k tomu, že účastníci sice nemohou svým ujednáním vyloučit použití kogentních norem, avšak pouze za předpokladu, že tyto normy jsou součástí právního řádu, na jehož aplikaci na vzájemné vztahy se dohodli. Je-li však přípustná volba práva pro daný druh vztahů, mohou účastníci pracovního poměru i volbou jiného práva nahradit zvoleným cizozemským právem jinak použitelné právo včetně jeho kogentních norem, což může mít za následek, že – dovedeno do důsledků – zaměstnanec může být ve srovnání s právem místa výkonu práce v některých dílčích otázkách chráněn „méně efektivně", avšak v jiných naopak může požívat více práv, než by mu jinak náleželo. Kdyby měla mít všechna kogentní ustanovení zákoníku práce povahu norem imperativních, znamenalo by to, že by bylo vyloučeno zvolit ten právní řád, jehož ustanovení by upravovala danou problematiku odchylně. V tomto směru je třeba respektovat princip smluvní volnosti a autonomie vůle stran, kterou projevily v zákonem připuštěných mezích, a už vůbec v tom nelze spatřovat – jak

žalobkyně mylně dovozuje – „rozpor se zásadou ústavněprávní ochrany cizinců ve smyslu Čl. 42 odst. 2 LZPS“, která se výslovně týká oblasti lidských práv a základních svobod.

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

Ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 zák. práce – posuzována z hledisek shora uvedených – jsou jistě součástí opatření, jimiž se projevuje ochranná funkce pracovního práva (srov. Čl. 1 odst. 1 písm. a/ Dodatkového protokolu k Evropské sociální chartě, který byl vyhlášen Sdělením ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb. m. s.), jejichž smyslem je zajistit, aby bylo zaměstnanci zřejmé, z jakého důvodu je mu výpověď dávána, a aby se proti neplatnému rozvázání pracovního poměru popřípadě mohl bránit způsoby, které české právo umožňuje. Z toho, že jde o specifickou úpravu a že z legislativně-technického hlediska jsou možné (a jinde existují) i jiné způsoby zajištění ochrany zaměstnance proti nežádoucím sociálním důsledkům skončení pracovního poměru, zároveň vyplývá, že nejde o ustanovení, jejichž působnost by nemohla být nahrazena na základě ujednání účastníků podle ustanovení § 16 odst. 1 ZMPS jinou právní úpravou. Ostatně, i v posuzované věci bylo možné skončení pracovního poměru bez uvedení důvodu jen zdánlivě, neboť (jak plyne z prohlášení učiněného na žádost žalobkyně advokátem F. P. Jr.) nemůže být i podle práva zvoleného účastníky skončení pracovního poměru „právoplatné“, je-li prokázáno, že k němu došlo na základě „diskriminačních praktik“ zaměstnavatele, nebo zaměstnanec „vykonal své právo na dovolenou v případě nemoci“; odvolací soud se věcí z tohoto pohledu rovněž zabýval.

Druhým okruhem otázek, který přísluší řešit, je, zda použití cizího právního předpisu – v daném případě práva Spojených států, District of Columbia – mohlo v oblasti českého právního řádu vyvolat účinky, které neodpovídají nebo odporují poměrům v České republice a jsou zde nepřijatelné, a zda by tedy nemělo být na místě uplatnit obranu proti těmto účinkům prostřednictvím tzv. výhrady veřejného pořádku.

Podle ustanovení § 36 ZMPS právního předpisu cizího státu nelze použít, pokud by se účinky tohoto použití příčily takovým zásadám společenského a státního zřízení České republiky a jejího právního řádu, na nichž je nutno bez výhrady trvat.

Z uvedeného ustanovení vyplývá, že ve vztahu k ustanovení § 16 odst. 1 ZMPS, které samo o sobě umožňuje volbu kteréhokoliv platného právního řádu a v tomto směru nestanoví další omezení, je tzv. výhrada veřejného pořádku podle ustanovení § 36 ZMPS krajním opatřením, svojí povahou výjimečným, které je nutno použít teprve tehdy, je-li dán rozpor se zásadami společenského a státního zřízení České republiky a jejího právního řádu v takové míře, že jakákoliv výjimka z těchto zásad by byla zcela nepřípustná. Zde se již nejedná o obecnou úvahu o povaze české právní normy, a v žádném případě ani nejde o hodnocení cizího právního předpisu; podstata věci spočívá v posouzení důsledků vycházejících z okolností jednotlivého případu, tedy jaké konkrétní účinky na poměry České republiky byly vyvolány tím, že v individuelním případě bylo postupováno podle platného cizozemského práva.

Z obsahu spisu vyplývá, že v posuzované věci měla aplikace práva zvoleného účastníky za následek, že žalovaný v souvislosti se zamýšleným skončením pracovního poměru zvolil z možností daných

pracovní smlouvou namísto výpovědi s jednoměsíční výpovědní dobou skončení pracovního poměru „vyplacením platu namísto výpovědní lhůty“. Zde je třeba mít na zřeteli, že v případě, je-li pracovní poměr ukončován výpovědí, je důsledkem tohoto jednostranného právního úkonu, že pracovní poměr nekončí bezprostředně, ale až po uplynutí rozumné doby mezi doručením výpovědi a vlastním skončením pracovního poměru. Je tomu tak proto, že účelem a smyslem výpovědní doby je zejména odvrátit bezprostřední účinky tohoto zrušovacího projevu, aby zaměstnanec byl po tuto dobu dále hmotně zajištěn mzdou nebo platem a mohl si v jejím průběhu vyhledat jiné zaměstnání. Stejných účinků je ale dosaženo, jestliže pracovní poměr sice formálně skončí současně s doručením zrušovacího projevu, avšak zaměstnanec obdrží platbu rovnající se odměně, na kterou by měl nárok za výpovědní dobu. Uvedené řešení je z tohoto důvodu přijímáno jako adekvátní materiální výraz uznání práva na přiměřenou výpovědní dobu ve smyslu Čl. 4 odst. 4 Evropské sociální charty vyhlášené pod č. 14/2000 Sb. m. s. Z uvedeného vyplývá, že skončení pracovního poměru mezi účastníky – žalovanou právnickou osobou zřízenou podle práva Spojených států a žalobkyní jako chorvatskou občankou – podle jimi zvoleného práva Spojených států – District of Columbia, nepůsobí v daném případě v poměrech České republiky účinky, které by ve smyslu § 36 ZMPS představovaly rozpor s veřejným pořádkem takového stupně, který by porušoval základní principy českého právního řádu.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný, a protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.