

# Výkladové paralely v pracovněprávních vztazích mezi EU a zeměmi Dálného východu

Prof. JUDr. PhDr. MICHAL TOMÁŠEK, DrSc.\*  
Právnická fakulta Univerzity Karlovy

**Abstrakt:** Obcházení právních pojmů ve snaze vymanit se z aplikačního pole právních norem je velkým problémem zejména tam, kde je třeba dbát zvýšené ochrany slabší strany právního vztahu. V právu spotřebitelském nebo pracovním, kde se silnější strana snaží vydávat za subjekt, jehož se povinnost chránit slabší stranu netýká. Evropská unie, jakož i Japonsko, Čína, Tchaj-wan nebo Jižní Korea vyvinuly rozsáhlou judikaturu k ochraně práv a oprávněných zájmů zaměstnanců proti takovým nekalým praktikám.

**Abstract:** Evasion of established legal terms and notions in order to escape from implementation field of legal norms seems to be a big problem. In particular in connection with protecting weaker side of legal relationship, like in consumer protection or labor relations. EU as well as Japan, China, Taiwan or South Korea, have developed a broad case-law in labor relations in order to guarantee legitimate rights and interest of employees against such practices.

**Klíčová slova:** Právo EU, čínské právo, japonské právo, jihokorejské právo, tchajwanské právo, pracovní právo

**Key words:** EU law, Chinese law, Japanese law, South Korean law, Taiwanese law, labor law

Obcházení právních pojmů ve snaze vymanit se z aplikačního pole právních norem je velkým problémem zejména tam, kde je třeba dbát zvýšené ochrany slabší strany právního vztahu. V právu spotřebitelském nebo pracovním, kde se silnější strana snaží vydávat za subjekt, jehož se povinnost chránit slabší stranu netýká.

## 1. Evropská východiska

V květnu 2017 vzbudilo pozornost stanovisko generálního advokáta Soudního dvora EU Macieje Szpunara

v právní věci Uber.<sup>1</sup> Mimo jiné se tu uvádí, že řidiči jezdící pro platformu Uber, nevykonávají vlastní činnost, která

\* Proděkan a vedoucí katedry evropského práva Právnické fakulty Univerzity Karlovy, místopředseda Rady česko-čínského centra Univerzity Karlovy. Tento článek vznikl v rámci výzkumného programu Progres Q02 „Publicizace práva v evropském a mezinárodním srovnání“ a jako výstup profilového oboru výzkumu na Univerzitě Karlově „Právní systémy Dálného východu a evropské právo“.

<sup>1</sup> Stanovisko generálního advokáta z 11. května 2017 ve věci C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain, SL.

by mohla existovat nezávisle na této platformě. Naopak, tato činnost může existovat pouze prostřednictvím platformy, bez níž by neměla žádný smysl. Generální advokát rovněž podotýká, že Uber kontroluje ekonomicky důležité faktory služby městské přepravy nabízené v rámci této platformy. Uber totiž i) stanovuje řidičům podmínky přístupu k činnosti i jejího provozování; ii) vyplácí finanční odměnu řidičům, kteří uskuteční velký počet přeprav, a informuje je o místech a časech, ve spojení s nimiž mohou počítat s velkou poptávkou nebo výhodnými cenami (což umožňuje společnosti Uber přizpůsobit nabídku proměnlivosti poptávky, aniž musí řidiče formálně omezovat); iii) kontroluje, i když nepřímo, kvalitu práce řidičů, což může vést i k vyloučení řidičů z platformy, a iv) ve skutečnosti určuje cenu služby. V tomto ohledu bude nezbytně řešena otázka, zda takoví řidiči jsou, či nejsou pracovníky ve smyslu unijního práva, anebo za jakých okolností mohou mít status osob samostatně výdělečně činných.

Ačkoliv se zdá být ustálená unijní judikatura v tomto ohledu jasná a zřetelná, zkušenosti z jiných zemí ukazují, že pojem pracovníka lze vcelku úspěšně obcházet. Evropské kontinentální pojetí pracovní smlouvy ovlivnilo i Čínu, Japonsko nebo Koreu, kde se v moderním výkladu pracovního práva objevuje řada jevů ne nepodobných těm, které v EU spojujeme s fenoménem „uberizace“. Evropské občanské zákoníky převzaly původní římsko-právní pojetí „nájmů práce“, vymezeného pojmy *locatio conductio operis* (smlouva o dílo) a *locatio conductio operarum* (smlouva pracovní) ve francouzském Code civil jako *louage d'ouvrage* (nájem práce) nebo v německorakouském systému jako *Dienstvertrag* (smlouva služební).<sup>2</sup> Ve druhém jmenovaném smyslu se pojem pracovní smlouvy dostal nejprve do Japonska dle občanského zákoníku z roku 1899 a později dle občanského zákoníku z roku 1929 i do Číny. Nebyl ovšem nijak zvlášť naplněn. Současné ovšem se v evropských zemích s rozvojem pracovních vztahů stávala jejich občanskoprávní úprava obsoletní a byly přijímány četné speciální pracovněprávní normy. Vyvinul se tak obor pracovního práva, který začaly vydělovat i země Dálného východu. Ty marxistické pod vlivem sovětského práva, které se necítilo být oddané svým kontinentálním kořenům. Ostatní, které se také necítily spoutány kontinentálními transplantáty, zavedly speciální právní úpravu zákonů o pracovních standardech: Japonsko (1947), Jižní Korea (1953) a Tchaj-wan (1984). Spíše jako normu, odrážející vertikální uchopení pracovněprávních vztahů. Právní úpravou nejnovější generace, odrážející horizontální uspořádání pracovněprávních vztahů, jsou zákony o pracovních smlouvách, které v roce 2007 přijaly Japonsko a ČLR.

<sup>2</sup> KNAPP, V. *Velké právní systémy – úvod do srovnávací právní vědy*. Praha: 1996.

## 2. Výklad pojmů

V Japonsku jsou pojmy a instituty psaného pracovního práva poněkud vágní, takže jejich konkrétní výklad ležel na judikatuře. Judikatura se opírá především o možnost každého Japonce domáhat se svých ústavně zaručených práv před soudem, což tam po roce 1947 zavedli Američané. Už samotné vymezení pojmu pracovník tak neřeší zákon, nýbrž judikatura. Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 1962 jsou pojmovými znaky pracovníka jednání dle pokynů jiné osoby a úplata za tuto závislou činnost. Ke vzniku pracovněprávního vztahu není podle Nejvyššího soudu potřeba žádné písemné ujednání. Obdobná logika uvažování jako v evropském unijním právu, kde za pracovníka Soudní dvůr považuje každou osobu, která po určitou dobu vykonává skutečnou a efektivní činnost podle pokynů druhého, za kterou dostává odměnu.<sup>3</sup>

Právní názor japonského Nejvyššího soudu dále rozvinuly soudy nižších stupňů tak, že za pracovníka se považuje i ten, kdo pracuje na snížený úvazek. Rozhodnutí soudu v Naganu z roku 1996 konstatovalo, že vyplácet pracovníkům ve sníženém pracovním úvazku nižší mzdu není v rozporu se zákonem, i kdyby byl počet odpracovaných hodin pracovníka v plném úvazku a ve sníženém úvazku stejný, například s přihlédnutím k přesčasové práci.<sup>4</sup> Také Soudní dvůr EU vícekrát konstatoval, že o tom, zda je osoba pracovníkem, rozhoduje povaha práce.<sup>5</sup> Aby byla osoba považována za pracovníka, musí vykonávat činnost s hospodářskou hodnotou, která je skutečná a efektivní a nezahrnuje činnosti tak malého rozsahu, že je lze považovat za čistě okrajové a vedlejší.<sup>6</sup> Pojem pracovníka může zahrnovat činnosti na částečný úvazek, případně i dobu pracovní pohotovosti (C-357/89 Raulin),<sup>7</sup> vše za předpokladu, že vykonávaná činnost je skutečná a efektivní. Zda je práce skutečná a efektivní ponechává v konkrétních případech Soudní dvůr na zvážení soudy vnitrostátními. Při takovém posuzování je třeba vždy celkově zvážit podmínky pracovního poměru dotčené osoby a, vyjma doby a výše odměny, vzít v úvahu též například *nárok na placenou dovolenou, zachování mzdy v případě nemoci, podřízení pracovní smlouvy kolektivní smlouvě, jakož i možnost prodloužení smluvního vztahu s tímto zaměstnavatelem*.<sup>8</sup>

Naproti tomu zákon o pracovních smlouvách ČLR upravuje pojem pracovníka poměrně přesně jako výkon závislé činnosti za úplatu. Oproti předchozí právní

<sup>3</sup> Rozsudek ze dne 3. července 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Recueil, s. 2121.

<sup>4</sup> ODA, H. *The Japanese Law*. Oxford: 2009.

<sup>5</sup> TOMÁŠEK, M., TÝČ, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. vyd. Praha: Leges, 2017.

<sup>6</sup> Rozsudek ze dne 23. března 1982, Levin, 53/81, Recueil, s. 1035.

<sup>7</sup> Rozsudek ze dne 26. února 1992, Raulin, C357/89, Recueil, s. 11027.

<sup>8</sup> TOMÁŠEK, M., TÝČ, V. a kol. *Právo Evropské unie*. 2. vyd. Praha: Leges 2017.

úpravě dává pracovníkům záruky, že jim mzda musí být vyplacena. Přesně ukládá vyplácet mzdu alespoň jednou měsíčně, ovšem výklad této formulace je zaměstnavateli zneužíván jako výplata do jednoho měsíce po výplatním termínu. Zaměstnanec se může domáhat zaplacení mzdy přímo u soudu, podle výkladové judikatury Nejvyššího lidového soudu dokonce může v takových případech vynechat jinak povinné smírčí řízení. Zákon dále potírá v Číně rozšířenou praxi, že zaměstnavatel požaduje od zaměstnance složení zástavy nebo dlužní úpis, kterým mu znemožňuje ukončit pracovní poměr, případně ho jinak omezuje. Kromě výslovného zákazu takových praktik používá judikatura lidových soudů americký precedens případu *Amos v. Commissioner for Main Roads* z roku 1983. Tam se konstatuje, že sice pracovní smlouvy mohou obsahovat ustanovení o složení jistoty zaměstnavateli pro případ předčasného ukončení pracovního poměru, ale taková ustanovení jsou právně nevynutitelná. Kromě toho jistota musí odpovídat předvídatelné ztrátě zaměstnavatele při předčasném odchodu zaměstnance hlavně co do její výše, která nemůže být určena nahodile.

ČLR, která stejně jako jiné socialistické státy deklarovala, že je státem pracujícího lidu, na rozdíl od těchto jiných socialistických států práva pracujících nijak nechránila. Po roce 1949 se vydala cestou administrativního řízení pracovněprávních vztahů, vynucované pracovní povinnosti, včetně systému nuceného rozmísťování pracovníků. Až v souvislosti s implementací zákona o společném podniku z roku 1979 musela ČLR přikročit k běžnému systému pracovněprávních vztahů včetně pracovních smluv, ochrany pracovníků a kolektivního vyjednávání.<sup>9</sup>

### 3. Zákonná úprava

Čínský zákoník práce z roku 1994 vytvořil klíčové normy zaměřené na zaměstnanecké vztahy, zejména pokud jde o pracovní smlouvy, minimální standardy a řešení sporů. V době jeho vzniku byly pracovněprávní vztahy relativně jednoduché, většina zaměstnanců pracovala v podnicích s plnou nebo částečnou majetkovou účastí státu. Zákoník práce upravoval toliko skončení pracovní smlouvy, a to ještě poměrně povrchně. Neřešil otázky jejího vzniku či platnosti. Výkladová praxe zákoníku práce se musela potýkat s nekalými zaměstnavatelskými praktikami jako řetězení smluv na dobu určitou, jimiž se zaměstnavatelé vyhýbali například povinnosti chránit dlouholeté či seniorní zaměstnance. Vyvinula se praxe, že pracovník musel složit zaměstnavateli peněžitou jistotu, která mu propadla, pokud zaměstnanec předčasně skončil pracovní poměr. Zákoník práce totiž takové praktiky nepředvídal v domnění, že pracovněprávní smlouvy budou uzavírány na zásadách rovnosti, dobrovolnosti a transparentnosti. Takový byl totiž odraz pracovněprávních vztahů tehdejší

etapy čínských reforem, kdy se vedení podniků více ztožňovalo se svými zaměstnanci než v etapách pozdějších. Noví čínští manažeři se ovšem začínali cítit stále méně povinováni ohlížet se na zájmy svých zaměstnanců, navíc v zemi, kde přetrvávají značné rozdíly v úrovni vzdělání a pracovních dovedností zaměstnanců, včetně jejich schopností vyjednat si náležité pracovní podmínky. Problematiku pracovních smluv nevyřešil ani obecný zákon o smlouvách z roku 1999, který vylučoval aplikaci na pracovní smlouvy. K tomu je třeba přičíst okolnost, že režim zvláštních ekonomických oblastí umožnil jejich místním lidovým vládám přijímat zvláštní pracovněprávní úpravy, což vedlo k fragmentaci pracovního práva v zemi, která sama sebe prohlašuje za unitární stát.<sup>10</sup>

Příprava zákona ČLR o pracovních smlouvách probíhala počátkem našeho století už v podmínkách značné angažovanosti zahraničních investorů v zemi. Také oni se zapojili se svými připomínkami, které by ve vlastních zemích uplatňovali jen obtížně. Odmítali, aby odbory vyjadřovaly souhlas s vnitřními pravidly zaměstnavatele a snažili se minimalizovat kolektivní vyjednávání a právo na stávkou. Prosazovali klausule umožňující při nejasnosti výklad ve prospěch zaměstnavatele nebo ustanovení o snazším propouštění zaměstnanců. Snažili se omezovat možnosti přeměny pracovních smluv na dobu určitou ve smlouvy na dobu neurčitou. Odborové organizace považovaly samozřejmě takové připomínky zahraničních investorů, zejména amerických, za prosazování jejich obchodních zájmů na úkor zaměstnanců. Propracované analýzy způsobů regulace pracovního trhu ukazují, že jak příliš liberální, tak příliš ochranářský přístup mohou vyvolávat negativní účinky. V Číně se důsledky liberálního zákoníku práce z roku 1994 projeví právě v nekalých praktikách zaměstnavatelů jako práce na dlužní úpis nebo svévolné změny pracovních podmínek. Naopak tvůrci nového zákona o pracovních smlouvách si byli vědomi, že příliš restriktivní ustanovení povedou k poklesu zaměstnanosti, vyvažované nárůstem práce načerno, jejíž podmínky by mohly mít pro zaměstnance daleko horší důsledky než liberální ustanovení zákona. V konečném důsledku vznikl v roce 2007 zákon, který se zdá být kompromisem mezi oběma směry. Pokud jde o jeho výkladovou praxi, není příliš zřetelná. Jelikož v ČLR soudy nemohou přezkoumávat ústavnost, není to možné, ani pokud jde o soulad s právy pracovníků, které jinak Ústava ČLR zaručuje. Velký důraz, který čínské pracovní právo v souladu s konfucíanskými tradicemi klade na řešení pracovněprávních sporů smírem, nedává ani příliš prostoru pro přezkoumávání zákonnosti aplikačních postupů lidovými soudy.

<sup>9</sup> TOMÁŠEK, M. *Dějiny čínského práva*. Praha: 2004.

<sup>10</sup> LI JING-LIN. *Lao-tung-fa* [Pracovní právo]. Pej-ťing, 2007.

#### 4. Závislá práce

Nepříliš jasným aspektem dálněvýchodních pracovněprávních vztahů je smluvní nájem práce samostatně výdělečně činné osoby. V japonské judikatuře je určující rozhodnutí soudu ve věci Kitahama Doboku-Saiseiki z roku 1987, podle něhož je považován za pracovníka i řidič vlastního nákladního auta, který jedná podle pokynů konkrétní firmy a je jí vyplácen. Důležitým kritériem je dle soudu osobní výkon práce.<sup>11</sup> Otázka, zda osoby samostatně výdělečně činné, které ovšem za pravidelnou odměnu pracují pro jinou osobu, jsou pracovníky či nikoliv, je otevřená v Jižní Koreji. Zatímco zákonná definice pracovníka takový výklad připouští, nálezy Ústavního soudu ho v roce 2010 rozvinuly tak, že je třeba hodnotit, zda smluvně najatá osoba samostatně výdělečně činná působila pod přímým vedením zaměstnavatele, vykonávala práci osobně a současně vzít v úvahu délku takového vztahu. Zmíněné judikáty jsou do jisté míry reakcí na velký problém asijského pracovního trhu, totiž na využívání osob v pracovněprávním poměru s různými agenturami. Teoreticky vzato, mají takové osoby vlastně zaměstnavatele dva, a to zaměstnavatele *de iure*, čili agenturu, a ekonomického zaměstnavatele *de facto*, čili uživatele jejich práce.<sup>12</sup> Ekonomický zaměstnavatel uzavře s agenturou rámcovou smlouvu a její zaměstnanci následně působí v jeho podniku. Nepodléhají tedy jeho pravidlům, ale ani kolektivní smlouvě a jiným výhodám ochrany vůči ekonomickému zaměstnavateli. Agentury mohou mít nadto sídlo v zemi s nejasnou pracovněprávní úpravou a podle ní zakládat pracovněprávní vztahy. Čínský zákon o pracovních smlouvách také přesně neodlišuje pracovní smlouvy a jiné formy najímání práce samostatně výdělečně činných osob, nicméně při využívání pracovníků agentur ukládá řadu omezení, například omezuje působení takových pracovníků na dva roky, ukládá zaměstnavateli vyplácet mzdu stejnou se srovnatelnými zaměstnanci uživatelského podniku apod.

#### 5. Pravidla zaměstnavatele

Obcházení definice pracovníka tedy má dvě hlavní příčiny. Snahu, aby se zaměstnávaná osoba nemusela podřizovat pravidlům zaměstnavatele, a snahu odlehčit povinnostem zaměstnavatele, pokud jde o ochranu pracovníků. V Japonsku je zaměstnavatel s více než deseti zaměstnanci povinen vytvořit vnitřní pravidla zaměstnavatele, konzultovat je s odbory (nikoliv nechat si je schválit odbory) a předložit ke schválení Úřadu pro dohled nad zaměstnavatelskými standardy. Nejvyšší soud k tomu judikoval, že taková vnitřní pravidla zaměstnavatele jsou

pro zaměstnance závazná, pokud mají rozumný obsah.<sup>13</sup> Jednotliví zaměstnanci je nemohou zpochybňovat, i když je neznali. Obdobně v Jižní Koreji není hlavním pramenem pracovněprávního vztahu pracovní smlouva, nýbrž jsou to vnitřní pravidla zaměstnavatele. Pokud je zaměstnavatel změnil bez souhlasu odborů, může být sice podle právního názoru Nejvyššího soudu v Soulu z roku 1999 sankcionován, ale pravidla zůstávají v platnosti. V podnicích, kde nejsou odbory, lze souhlas nahradit souhlasem nadpoloviční většiny pracovníků. Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí z roku 2004 nicméně připustil, že změna vnitřních pravidel zaměstnavatele není nezákonná, pokud většina zaměstnanců podepíše, že se seznámila s vysvětlením vedení podniku.<sup>14</sup>

V ČLR je za hlavní pramen práv a povinností subjektů pracovněprávního vztahu považována smlouva, která musí být uzavřena v písemné formě. Pokud je obsah smlouvy nejasný nebo neurčitý, stanoví pravidla výkladu zákon. Obsah pracovněprávních vztahů určují kromě pracovní smlouvy také vnitřní pravidla zaměstnavatele. Zákon jasně ukládá, že musejí být přijata se souhlasem odborů nebo všech zaměstnanců. Nestanoví ovšem, co se stane, nebude-li takový souhlas získán. K tomu výkladové stanovisko Nejvyššího lidového soudu z roku 2001 uvádí, že pokud vnitřní pravidla zaměstnavatele nebyla přijata demokratickou cestou, nelze je vůči zaměstnanci vymáhat ani ve smírčím, ani v soudním řízení. Není zcela jasné, zda v reálných pracovněprávních vztazích mají větší váhu vnitřní pravidla zaměstnavatele nebo pracovní smlouvy.<sup>15</sup> Výkladová praxe se přiklání k názoru, že pokud jsou vnitřní pravidla zaměstnavatele nejasná, je rozhodující pracovní smlouva. Netřeba ovšem zapomínat, že vnitřní pravidla zaměstnavatele musejí být přijímána v souladu se zákony a jinými právními předpisy, tudíž podléhají i soudcovskému hodnocení jejich zákonnosti, nikoliv však ústavnosti.

#### 6. Ochrana pracovníků

Čínský zákon zná tři typy pracovních smluv: na dobu určitou, na dobu neurčitou a smlouvy vázané na splnění specifického úkolu nebo projektu. Podstatným rozdílem mezi nimi jsou samozřejmě okolnosti zániku takových smluv. Čínské pracovní právo zná dva pojmy skončení pracovněprávního vztahu, a to z iniciativy jedné nebo obou smluvních stran (tie-čchu) anebo v důsledku události jako úpadek společnosti, uplynutí doby sjednané ve smlouvě na dobu určitou apod. (čung-č'). Kromě toho zákon zná smlouvy na příležitostnou práci s hodinovou mzdou, které lze v zásadě ukončit kdykoliv, ovšem současně jejich využití značně omezuje. Pokud jde

<sup>11</sup> ODA, H. *The Japanese Law*. Oxford: 2009.

<sup>12</sup> Korea Legislation Research Institute. *Introduction to Korean Law*. Heidelberg: 2013.

<sup>13</sup> ODA, H. *The Japanese Law*. Oxford: 2009.

<sup>14</sup> Korea Legislation Research Institute. *Introduction to Korean Law*. Heidelberg: 2013.

<sup>15</sup> LI JING-LIN: *Lao-tung-fa* [Pracovní právo]. Pej-t'ing, 2007.

o výpověď ze strany zaměstnavatele, respektuje právo ČLR spíše kontinentální než angloamerický model a přesně vymezuje jednotlivé možnosti zaměstnavatele. Předně je zde možnost okamžitého ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovních povinností nebo ve zkušební době. Dále je to možné pro prokazatelnou nadbytečnost. A konečně ve třicetidenní lhůtě, jestliže se pracovník stal práce nezpůsobilým ze zdravotních důvodů nastalých mimo výkon práce, jestliže přes náležitě proškolení není způsobilý práci vykonávat nebo jestli došlo k závažné změně okolností, za nichž byla uzavřena pracovní smlouva. Zmíněné důvody skýtají velký prostor pro soudcovský výklad, který prozatím jen zdůrazňuje, že propuštění zaměstnance musí získat souhlasné stanovisko odborové organizace, jinak je neplatné. Každé skončení pracovního poměru z vůle jedné nebo obou smluvních stran zakládá povinnost zaměstnavatele vyplatit odcházejícímu zaměstnanci vysoké odstupné. Tato podmínka odráží prozatím nedostatečný státní systém sociálního zabezpečení v ČLR.<sup>16</sup> Podle výkladových stanovisek lidových soudů se ovšem nevztahuje na smlouvy na konkrétní úkoly a projekty, jakož i na smlouvy o příležitostné práci. Proto jsou tyto formy zaměstnavateli často využívány až zneužívány k obcházení zákona, což vede, mimo jiné, k zaměstnávání méně kvalifikovaných pracovníků, zejména žen, na úkor pracovníků kvalifikovanějších.

Diskriminace dle typu pracovní smlouvy, zejména pokud jde o smlouvy na dobu určitou a neurčitou, odráží vztah zaměstnavatelů k zaměstnancům a jejich právní jistoty. Jestliže se evropská nebo americká firma dostane do potíží, hledá prvotní řešení v propouštění zaměstnanců. Japonský podnikatel jako přísný, leč konfuciánsky dohodotivý šéf, raději sníží dividendu, než by začal s redukcí schopných a jemu oddaných pracovníků. Systém čínského pracovního práva tak, jak se vyvinulo na Tchaj-wanu, je v tomto ohledu odlišný. Upřednostňuje pracovní smlouvy na dobu určitou. Na rozdíl od japonského systému, který počítá s automatickým prodlužováním takových pracovních smluv, tchajwanský systém vyžaduje k opětovnému prodloužení souhlas obou smluvních stran. Jako reakce na rostoucí vnitropolitické tlaky prosadit na Tchaj-wanu lepší postavení pracovních smluv na dobu

neurčitou vznikl systém krátkodobých smluv, sezonních smluv nebo smluv na specifickou práci. Ty judikatura nejen uznává za smlouvy na dobu určitou *sui generis*, ale jejich přechod na smlouvy na dobu neurčitou ještě znesnadňuje. Například výkladové stanovisko Nejvyššího soudu z roku 1998 uvádí, že smlouvy na specifickou práci přesahující jeden rok mají být schváleny orgánem pracovněprávního dohledu. Ani v případě schválení nemohou být ovšem konvertovány na pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

Rozlišujeme-li diskriminaci pracovníků na diskriminaci podle osobnostních znaků a na diskriminaci podle smluvního vztahu k zaměstnavateli, pak lze konstatovat, že diskriminaci podle osobnostních znaků judikatura demokratických zemí Dálného východu soustavně potírá. Jistou výjimkou z tohoto pravidla je Tchaj-wan, kde v pracovněprávních vztazích platí zvýhodňování vlastních občanů před zaměstnáváním cizinců. Posvětil je dokonce Nejvyšší soud ve svém výkladovém stanovisku z roku 2005, podle něhož není diskriminační, když zaměstnavatel neprodlouží pracovní smlouvu cizinci, aby zaměstnal občana Čínské republiky.<sup>17</sup> V tom se tchajwanský přístup liší například od přístupu jihokorejského, který zjevnou diskriminaci podle státní příslušnosti zakazuje. Jisté prvky diskriminace podle státní příslušnosti vyvažuje Tchaj-wan vysokou mírou ochrany žen, blízcí se některým parametrům pozitivní diskriminace. Ochrana žen v pracovněprávních vztazích klade důraz na jejich bezpečnost, hygienické podmínky a zahrnuje i systém zvláštních forem pracovního volna s přihlédnutím k jejich biologickým potřebám. Od roku 2002 je kladen zvýšený důraz na jejich ochranu před sexuálním obtěžováním. Ostatně vysoký standard ochrany zdraví při práci platí v tchajwanském pracovním právu všeobecně a podléhá přísné kontrole orgány pracovněprávního dohledu. Tchajwanská právní úprava výslovně zakazuje používat stroje a zařízení, neodpovídající bezpečnostním standardům. Obdobný přístup zaznamenáváme i v Jižní Koreji, kde Ústavní soud v roce 2000 dokonce uložil, aby pracovní smlouvy přesně vymezovaly povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků.

<sup>16</sup> PEERENBOOM, R. *Social Foundation of China's Living Constitution*. Cambridge: 2012.

<sup>17</sup> CHANG-FA LO. *The Legal Culture and Legal System of Taiwan*. Alphen aan den Rijn: 2006.