

MEDNARODNA PRISTOJNOST V INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPORIH

Aleš Galič*

UDK: 331.109:349.2:341:061.1EU

Povzetek: V okviru prava EU je Bruseljska uredba določila poseben režim pristojnosti za zadeve v zvezi s pogodbami o zaposlitvi. Delavec kot tipično šibkejša stranka je varovan s pravili o pristojnosti, ki so ugodnejši od tistih, ki veljajo splošno. Nasprotno pa slovensko nacionalno pravo, čeprav vsebuje določena pravila s tem v zvezi, ne zagotavlja zadostnih procesnih ugodnosti za delavca glede mednarodne pristojnosti.

Ključne besede: delovni spor, pravo Evropske unije, mednarodna pristojnost, pogodba o zaposlitvi, Uredba Bruselj I

INTERNATIONAL JURISDICTION OVER INDIVIDUAL CONTRACTS OF EMPLOYMENT

Abstract: In the framework of the EU law, The Brussels Regulation created a special jurisdictional regime in matters relating to contracts of employment, which protects the employee as a typically weaker party by rules of jurisdiction more favourable to his interests than the general rules provide for. On the contrary, Slovenian national law, although it contains certain norms in this regard, does not provide for adequate procedural safeguards concerning international jurisdiction.

Key words: labour dispute, European Union Law, international jurisdiction, employment contract, The Brussels I Regulation

* Aleš Galič, doktor pravnih znanosti, izredni profesor na Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
ales.galic@pf.uni-lj.si
Aleš Galič, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

1. UVOD

Procesnopravne določbe v korist delavca v slovenskem nacionalnem pravu vsebuje predvsem Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1¹), nekaj pa jih najdemo tudi v zakonih, ki sicer urejajo materialno delovno pravo (predvsem v Zakonu o delovnih razmerjih – ZDR²). Vendar je pri tem zelo malo določb, ki vzpostavljajo procesnopravno varstvo delavca v zvezi z določljivjo krajevne in mednarodne pristojnosti sodišč. Drugače je v pravu Evropske unije. Mednarodno pristojnost (tj. pristojnost sodišč določene države, da odločajo v sporu s čezmejnimi elementom) v okviru EU ureja Uredba št. 44/2001 o pristojnosti ter priznanju in izvršitvi sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah (tim. Bruseljska uredba – v nadaljevanju BU). Ta vsebuje posebno poglavje, ki zagotavlja dodatno procesnopravno varstvo delavca glede določitve mednarodne (posledično delno tudi krajevne) pristojnosti sodišč. Bruseljska uredba se uporabi, če ima toženec prebivališče (ali sedež) v državi članici EU. V omenjenem okviru torej uredba v celoti nadomešča domače pravo. Če gre za spor s tožencem, ki ima prebivališče (ali sedež) v državi, ki ni članica EU, se obstoj mednarodne pristojnosti slovenskih sodišč še vedno³ presoja izključno po domačem pravu – torej po Zakonu o mednarodnem zasebnem pravu in postopku (ZMZPP⁴) – to izrecno določa tudi 4. člen BU, ki velja tudi v delovnih sporih (gl. 18. člen BU; o razširitvi polja uporabe BU za primere delodajalcev izven EU, ki pa imajo v državi članici EU podružnico ali poslovno enoto – gl. spodaj). Bistvena okoliščina je torej prebivališče oz. sedež toženca. Brez pomena je, od kje je tožnik. Brez pomena je tudi državljanstvo toženca.⁵

Vprašanje mednarodne pristojnosti slovenskih sodišč ni neločljivo povezano z vprašanjem določitve materialnega prava, na podlagi katerega je treba presojati

¹ Ur. l. RS, št. 2/2004 in nasl.

² Ur. l. RS, št. 42/2002 in nasl.

³ Predlog Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah (COM(2010) 748 konč./2) predvideva, da bi se na ravni EU v celoti poenotila pravila o pristojnosti v civilnih in gospodarskih zadevah in s tem bi ureditve glede teh pravnih razmerij v domačih zakonih postale obsoletne.

⁴ Ur. l. RS, št. 56/1999.

⁵ V sporu slovenskega delodajalca proti delavcu iz BIH bo obstoj mednarodne pristojnosti slovenskega delovnega sodišča treba rešiti s sklicevanjem na ZMZPP. Enako v sporu slovenskega delavca proti ruskomu delodajalcu. V sporu slovenskega delodajalca proti delavcu s stalnim prebivališčem v Romuniji pa bo za oceno mednarodne pristojnosti uporabiti Bruseljsko uredbo. Enako v sporu slovenskega delavca proti delodajalcu, ki ima domicil v Franciji.

sporno razmerje.⁶ Določbe o mednarodni pristojnosti slovenskih sodišč se s kolizijskimi določbami glede pogodbe o zaposlitvi ter z določbami o prostorski veljavnosti slovenskega zakona ne pokrivajo povsem in to ne v eni, ne v drugi smeri.

2. PRISTOJNOST PO BRUSELJSKI UREDBI (UREDBA ŠT. 44/2001) V OKVIRU EU

2.1. Polje uporabe in druga skupna vprašanja

Bruseljska uredba ureja posebno procesnoppravno varstvo glede pristojnosti za tri kategorije oseb – zavarovance (3. oddelek), potrošnike (4. oddelek) in delavce (5. oddelek; čl. 18–21⁷). V vseh treh primerih gre za oziroma za izraz želje po varstvu šibkejše stranke v pravnih razmerjih, za katere je tipična dejanska neenakopravnost strank.⁸ Posebno varstvo se glede vseh navedenih oseb odraža v treh smereh: (1) določene so dodatne, posebej ugodne pristojnosti za tožbe v katerih kot tožnik nastopa šibkejša stranka; (2) določena je omejitev, da je šibkejša stranka, kadar je tožena, lahko tožena le v kraju svojega prebivališča; (3) močno je omejena možnost sklenitve prorogacije oz. dogovora o pristojnosti. Drugače kot pri drugih dveh kategorijah varovanih oseb pa pri delovnih sporih kršitev pravil o pristojnosti ne povzroči odklonitve priznanja tuje sodne odločbe (čl. 35 BU).

⁶ Kolizijsko normo za pogodbo o zaposlitvi vsebuje 21. člen ZMZPP (pravo države, v kateri delavec po pogodbi običajno opravlja svoje delo). ZDR v čl. 3 sicer določa, da se ta zakon uporablja za delovna razmerja med delodajalci, ki imajo sedež ali prebivališče v Republiki Sloveniji, in pri njih zaposlenimi delavci ter za delovna razmerja med tujimi delodajalci in delavci, sklenjena na podlagi pogodbe o zaposlitvi na območju Republike Slovenije. Le nekatere določbe slovenskega materialnega prava pa veljajo za delavce, ki jih tuji delodajalec napoti na delo v Republiko Slovenijo na podlagi pogodbe o zaposlitvi po tujem pravu (gl. čl. 3/3 in čl. 211–213 ZDR). V okviru EU pa kolizijsko normo za pogodbo o zaposlitvi vsebuje 8. člen Uredbe (ES) št. 593/2008 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. junija 2008 o pravu, ki se uporablja za pogodbeno obligacijska razmerja (Rim I). Napotuje na avtonomijo strank, podrejeno pa na običajen kraj oprave dela (če ni bližnje zveze s kakšnim drugim pravnim redom).

⁷ Vsebinsko zelo podobne določbe je že prej vseboval 5. člen Bruseljske konvencije o pristojnosti ter priznanju in izvršitvi sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah. Sodna praksa SES, ki se je razvila glede Bruseljske konvencije, je zato neposredno uporabna tudi za presojo vsebinsko enakih določb v Bruseljski uredbi. Gl. npr. judikat avstrijskega Oberster Gerichtshof; OGH (AT) 17.11.2004 - 9 ObA 78/04t (elektronska baza UNALEX workshop).

⁸ Npr. High Court - Queen's Bench Division (UK) 07.11.2005 - [2005] EWHC 2115 - Et Plus SA & Ors ./.. The Channel Tunnel Group Ltd & Ors. (elektronska baza: UNALEX Workshop).

Zato je še toliko bolj velika odgovornost sodišča v državi postopka, da pravilno uporabi pravila Uredbe.⁹

BU v 18. členu določa, da se pristojnost v zadevah v zvezi z individualnimi pogodбами o zaposlitvi določa v skladu s tem (tj. s 5. oddelkom) BU.¹⁰ Pojma »individualne pogodbe o zaposlitvi« BU ne opredeljuje. Za opredelitev tega pojma je treba uporabiti enaka merila razlage, kot v zvezi z opredelitvijo pojma delavec v čl. 39 PES.¹¹ Opredelitev v nacionalnem pravu ni bistvena, pojem je treba razumeti evroatonomno.¹² Bistveni so objektivni kriteriji in sicer mora iti za odplačno opravljanje del v določenem časovnem obdobju, oprava del mora biti pod nadzorom in navodili nasprotne stranke (delodajalca), oseba, ki opravlja delo, pa mora biti v določeni meri vključena v organizacijsko strukturo nasprotne stranke.¹³ Delavec je lahko le oseba, ki ne nosi lastnega podjetniškega rizika¹⁴ in nima svobode podjetniškega odločanja. Podjemne pogodbe (npr. z arhitekti¹⁵) ki jih opravljajo osebe, ki so v socialnem in ekonomskem smislu samostojne, ne ustrezajo pojmu pogodbe o zaposlitvi. Enako velja za pogodbo o trgovskem zastopanju, saj zastopnik ni vezan na navodila naročnika.¹⁶ Tudi če oseba opravlja del nalog po neposrednih navodilih, to ne zadošča za sklep o "pogodbi o zaposlitvi, če so te naloge po ekonomskem pomenu manj bistvene od tistih, ki so opravljene samostojno."¹⁷

Ni bistveno, da obstoji veljavna pogodba o zaposlitvi, dovolj je njeno dejansko izvrševanje.¹⁸ Vključeno je študentsko in malo delo, prav tako pripravništvo in

⁹ V nadaljevanju predstavljena ureditev velja za odločanje o vsebini (meritumu). Za izdajanje začasnih odredb gl. 31. člen BU.

¹⁰ Ob tem se sklicuje še na 4. člen in na peto točko 5. člena BU. Sklicevanje na prvo pomeni zgolj, da se BU ne uporablja v sporih zoper tožence, ki imajo prebivališče v državi, ki ni članica EU, sklicevanje na drugo pa, da se ohranja možnost izbirne pristojnosti v kraju podružnice (gl. spodaj).

¹¹ Gl. npr. Kropholler, robna št. 2 pri čl. 18.

¹² Sodba SES v zadevi Lawrie-Blum v. Land Baden-Wurtemberg, C-66/85, z dne 3.7.1986. Pregled sodne prakse SES glede pojma »delavec« gl. na:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=953&langId=en&intPageId=1221> (15.4.2011).

¹³ Sodba SES v zadevi Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, C-94/07 z dne 17.7.2008.

¹⁴ Vendar slednje ne pomeni, da je pojem pogodbe o zaposlitvi nezdržljiv s plačilom glede na uspeh oz. dobiček. Sodba SES v zadevi The Queen / Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, z dne 14.12.1989.

¹⁵ Sodba SES v zadevi Shenavai v. Kreischer, C-266/85, z dne 15.1.1987.

¹⁶ Tribunale Pesaro (IT) 11.07.2008 - Rossi ./ . P-D Glasseiden GmbH Oschatz (elektronska baza: UNALEX workshop).

¹⁷ OGH (AT) 17.11.2004 - 9 ObA 78/04t (elektronska baza UNALEX workshop).

¹⁸ Mankowski v Rauscher, robna št. 6 pri čl. 18, Schlosser, robna št. 3 pri čl. 18.

stažiranje. Ni bistveno, ali gre za delavca, nameščenca ali javnega uslužbenca.¹⁹ Izključeni pa so primeri oseb, ki opravljajo oblastne funkcije (npr. funkcionarji). BU se namreč nanaša le na civilne in gospodarske zadeve (čl. 1). Razmejitev na tem področju ni vedno enostavna. Enako velja za osebe, ki opravljajo vodstvene funkcije v gospodarskih družbah.²⁰ Zgolj okoliščina, da gre za tim. *Anstellungsvertrag*, sama po sebi ne izključuje možnosti sklepa, da gre za delavca.²¹ Bistveno je, ali so tisti, ki opravljajo omenjene funkcije, pri svojem odločanju samostojni, ali pa so vezani na navodila delodajalca. Le v takšnem primeru jih je mogoče šteti za delavce.²²

Iti mora za spor v zvezi s pogodbo o zaposlitvi. Z zahtevo po "zvezi s pogodbo" se 18. člen Bruseljske uredbe ne pokriva s pojmom individualnega delovnega spora po 5. členu ZDSS-1. Iti mora torej za spor pogodbene narave (kar seveda vključuje tudi spore glede pravic, ki jih v zvezi s pogodbo o zaposlitvi zagotavlja že sam zakon ali kolektivna pogodba²³). Čl. 18 BU vključuje odločanje o konkurenčnih prepovedih²⁴, prav tako tudi odločanje o pogodbeni odškodninski odgovornosti.²⁵ Gotovo pa ne vključuje odškodninskih zahtevkov, ki so čisto deliktne narave, torej takšnih, ki ne izvirajo iz kršitve pogodbe o zaposlitvi (npr. odškodninska tožba neizbranega kandidata zaradi kršitve zakonske prepovedi diskriminacije v postopku izbire delavca po čl. 204/5 ZDR ali uveljavljanje škode, ki je delodajalcu nastala, ker so stavkajoči delavci nestavkajočim preprečili opravljanje dela). To ni škoda, ki nastane zaradi delavčeve kršitve pogodbe o zaposlitvi, pač pa škoda

¹⁹ Mankowski v Rauscher, robna št. 8g pri čl. 18.

²⁰ Hess meni, da člani uprave delniške družbe nikoli ne morejo veljati za delavce v smislu Bruseljske uredbe, poslovodje d.o.o. pa le v primeru, če niso sami družbeniki. Hess, str. 300.

²¹ Mankowski v Rauscher, robna št. 8a pri čl. 18. Restriktivno High Court (UK) 07.11.2005 – ET Plus/ The Channel Tunnel Group, unalex UK-158 (elektronska baza UNALEX workshop). To sodišče utemeljuje, da je cilj posebne ureditve v BU varstvo delavca kot šibkejše stranke. Ta ratio legis izključuje uporabo določb za tožbe proti direktorjem družbe zaradi kršitve zahteve po zvestobi družbi.

²² Mankowski v Rauscher, robna št. 8a-8e pri čl. 18. Ločiti je treba primer, ko družba – mati v hčerinsko družbo za člana ali predsednika uprave pošlje svojega zaposlenega. V tem primeru obstaja delovno razmerje z družbo – materjo.

²³ Obravnavana ureditev v BU se nanaša le na individualne delovne spore ter ne velja za kolektivne delovne spore. Razumljivo pa je, da se tudi v individualnih delovnih sporih lahko postavijo vprašanja razlage in uporabe določb kolektivnih pogodb (enako kot zakona), kolikor iz njih izhajajo individualne pravice oz. obveznosti. Gl. npr. sodbo avstrijskega Oberster Gerichtshof (AT) 02.06.2009 – 9ObA144/08d (elektronska baza UNALEX workshop).

²⁴ Oberhammer v Dasser, Oberhammer, str. 121.

²⁵ Mankowski v Rauscher, robna št. 2b pri čl. 18.

nepogodbene (deliktne) narave, ki je nastala zaradi kršitve zakonske prepovedi preprečevanja opravljanja dela. Spori glede odškodninske obveznosti delodajalca za škodo, storjeno pri delu ali v zvezi z delom, so načeloma nepogodbene narave (še posebej je to očitno tedaj, ko gre za objektivno odgovornost).²⁶ Zelo dvomljivo je, ali je mogoče pri teh sporih šteti, da gre za spore "v zvezi s pogodbo o zaposlitvi" v smislu 18. člena BU. Pač pa poleg splošne pristojnosti po kraju prebivališča toženca pri *nepogodbених* odškodninskih obveznostih pride v poštev tudi izbirna pristojnost po kraju škodnega dogodka oz. nastanka škode (čl. 5/3 BU). Spori glede pravic industrijske lastnine po Zakonu o izumih iz delovnega razmerja (ZPILDR²⁷) ter avtorski spori iz delovnega razmerja po čl. 101 in nasl. Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (ZASP²⁸) so verjetno dovolj v zvezi s pogodbo o zaposlitvi, tako da tudi zanje veljajo pravila iz čl. 18-21 BU.

Ureditev pristojnosti v 5. poglavju BU (tj. za spore iz individualne pogodbe o zaposlitvi) je izključna v smislu, da se v teh sporih ni mogoče sklicevati na druge izbirne pristojnosti, ki jih sicer ureja BU. Edina izjema je določena v čl. 18: to je pristojnost po sedežu podružnice za spore iz njenega delovanja po čl. 5/5. Tudi delavec se zato ne more sklicevati npr. na pristojnost za sospornike po 6. členu BU (v tožbi, v kateri bi želel zajeti dva koncernsko povezana "delodajalca").²⁹ SES priznava, da bi dopustitev kumulacije pristojnosti proti več delodajalcem kot sospornikom v delovnih sporih morda bila smiselna, vendar pa besedilo veljavne BU takšne razlage ne omogoča. Določbe BU o izbirnih pristojnostih so izjema od splošnega pravila (pristojnost po kraju prebivališča toženca) in izjeme je treba razlagati utesnjujoče.³⁰

BU načeloma velja le v primeru, če ima toženec prebivališče v EU (gl. čl. 2 in čl. 4). Vendar pa je v poglavjih BU, ki zagotavljajo procesnopravno varstvo šibkejših strank (delavci, zavarovanci, potrošniki) pomembna razširitev: če delavec sklene

²⁶ Končina Peternel, Podlage za odškodninsko odgovornost delodajalca, Delavci in delodajalci, 2004, št. 2-3, str. 277-290, str. 279.

²⁷ Ur. l. RS, št. 45/1995 in nasl..

²⁸ Ur. l. RS, št. 21/1995 in nasl.

²⁹ Sodba SES v zadevi Glaxosmithkline, Laboratoires Glaxosmithkline v Jean-Pierre Rouard, C-462/06, z dne 22.5.2008. Gl. tak primer v judikatu Cour de cassation (FR) 16.12.2008 - 04-44.1713 (elektronska baza UNALEX workshop). Seveda pa je možno, da delavec glede vseh delodajalcev opravlja delo v istem kraju in potem je skupna tožba mogoča - po kriterijih čl. 19 BU. Cour de cassation (FR) 02.02.2011 - 09-66709 (elektronska baza UNALEX workshop).

³⁰ Spremembo v tej smeri pa predvideva Predlog Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah. COM(2010) 748 konč./2.

individualno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, ki nima stalnega prebivališča v državi članici, vendar pa ima v eni od držav članic podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto, se v sporih, ki izhajajo iz poslovanja te podružnice, predstavništva ali poslovne enote, šteje, da ima delodajalec stalno prebivališče v tej državi članici.³¹ To pomeni, da se lahko delavec (ne pa tudi delodajalec³²) zanese na zanj ugodne določbe BU v sporu npr. proti ruskemu delodajalcu, ki ima podružnico ali poslovno enoto npr. v Franciji. Če je delavca zaposlila ta enota oz. je delal pri njej oz. za njo, bo lahko ruskega delodajalca tožil na podlagi določb BU, enako kot če bi šlo za delodajalca iz države članice EU.

Po čl. 18 BU mora iti za spor v zvezi s pogodbo o zaposlitvi. S tem ni nujno rečeno, da gre za spor, v katerem delodajalec sodeluje kot stranka. Lahko gre za spor proti osebi, na katero je prešla obveznost oz. pravica delodajalca.³³ Sporno je, ali to velja tudi v primeru, ko na tretjo osebo preide pravica delavca (npr. s pogodbeno ali z zakonito cesijo). *Ratio legis* določbe govori prej proti tej možnosti. Posebno varstvo je smiselno zagotoviti delavcu, ne pa podjetniku, na katerega je delavec prenesel svojo terjatev, ali državni organizaciji, na katero je delavčeva terjatev prešla na podlagi zakonite cesije. Vendar glede tega vprašanja ni enotnih stališč.³⁴

Tožbe osebja, zaposlenega v diplomatskih in drugih predstavništvih tuje države, so lahko opredeljene kot tožbe iz individualne pogodbe o zaposlitvi – pod pogojem, da gre za zasebnopravno (*iure gestionis*) in ne javnopravno (*iure imperii*) področje.³⁵ Če gre za državo, ki ni članica EU, bi pristojnost po čl. 18-21 BU bila podana le v primeru, če bi njeno diplomatsko predstavništvo lahko šteli za "podružnico, predstavništvo ali poslovno enoto v smislu čl. 18/2 BU. To vprašanje

³¹ Sam pojem podružnice, agencije ali poslovne enote je treba razumeti enako kot v okviru pristojnosti po čl. 5/5 BU. SES je navedene pojme razlagalo evroavtonomno in določilo pogoje: lti mora za enoto, ki ima videz stalnosti in določeno stopnjo samostojnosti vodstva, tako da se nasprotni stranki ni treba dogovarjati neposredno s centralo. Po drugi strani pa neodvisnost tudi ne sme biti prevelika. Glede navedenih kriterijev je pomemben že zunanji videz; če je centrala ustvarila videz, da gre pri določenih dislocirani enoti za odvisno »podružnico, agencijo ali poslovno enoto«, se varuje nasprotna stranka (Sodba SES v zadevi Somafer v Saar Ferngas, C-33/7822, z dne 22.11.1978. Gl. tudi sodbo v zadevi Schotte v Parfumes Rothschild, C- 218/86, z dne 9.12.1987.

³² Geimer, Schutze, str. 4.

³³ Mankowski v Rauscher, robna št. 21. pri čl. 19.

³⁴ Gl. Mankowski v Rauscher, robna št. 21-24 pri čl. 19.

³⁵ BArbG (DE) 01.07.2010 - 2 AZR 270/09 (elektronska baza UNALEX workshop).

je sporno in v primeru, če se v praksi pojavi, bi bilo smotno, da se predloži v predhodno odločanje SES.³⁶

2.2 Posebna pristojnost za tožbe delavca

V 19. členu BU določa tri možne izbirne pristojnosti za spore delavca proti delodajalcu (če ima ta sedež v državi članici EU). V resnici pa delavec v konkretnem primeru lahko izbira le med dvema. Prva (pristojnost po državi sedeža toženca) je vedno možna, drugi dve (pristojnost po običajnem kraju oprave dela ter pristojnost po kraju poslovne enote, ki je zaposlila delavca) pa sta določeni v razmerju podrejenosti. Če v poštev pride prva, ni možno uporabiti druge. Drugo pa je možno uporabiti le, če niso podani pogoji za uporabo prve. Pojasnjeno je že bilo, da delavec lahko izkoristi tudi pristojnost po kraju podružnice, predstavništva ali poslovne enote.

Prva možnost za delavca je, da tožbo vloži v kraju stalnega prebivališča toženca (čl. 19, točka 1 BU).³⁷ Če je toženec pravna oseba, je pojem prebivališča treba opredeliti po 60. členu BU. Ta določa, da ima gospodarska družba ali druga pravna oseba ali združenje fizičnih ali pravnih oseb stalno prebivališče v kraju, kjer ima bodisi statutarni sedež, bodisi glavno upravo, bodisi glavno poslovno enoto.

Zgoraj omenjena možnost ne pomeni posebne ugodnosti za delavca, saj pristojnost po prebivališču toženca določajo že splošna pravila BU (čl.2). Ugodnost predstavljata nadaljnji dve možnosti. Delavec namreč lahko toži tudi v drugi državi članici in sicer pred sodišči v kraju, kjer delavec običajno opravlja svoje delo, ali pred sodišči v kraju, kjer je nazadnje opravljal svoje delo (čl. 19, točka

³⁶ Da bo tako ravnalo, ko bo imelo priložnost, je že napovedalo nemško Zvezno delovno sodišče; BArbG (DE) 01.07.2010 - 2 AZR 270/09 (elektronska baza UNALEX workshop).

³⁷ V tej določbi je opredeljena le mednarodna pristojnost. Ker v tej določbi BU določa le mednarodno pristojnost, ni ovire, da je krajevna pristojnost v državi toženčevega prebivališča določena drugje, ne prav v kraju prebivališča toženca. Po splošnem pravilu v Sloveniji to sicer nima praktičnega pomena, saj je tudi krajevna pristojnost po ZPP v 47. členu določena po prebivališču toženca. Krajevno pristojnost je treba določiti po čl. 47 ZPP (prebivališče toženca). Iz navedenega razloga pa tudi ni problematično, da za spore glede intelektualne lastnine iz delovnega razmerja ZDSS-1 v čl. 5/2 določa generalno prorogacijo krajevne pristojnosti DSS v Ljubljani. Zato ni ovire, da se npr. v tovrstnem sporu slovaškega delavca proti delodajalcu iz Maribora, uporabi določba o izključni pristojnosti DSSL.

2(a)).³⁸ Če je delovno razmerje že prenehalo, za pristojnost sodišča zadošča, da gre za kraj, kjer je delavec v času trajanja delovnega razmerja običajno opravljal svoje delo. Razlog za dodatno pristojnost je po eni strani v varstvu delavca kot tipično šibkejše stranke.³⁹ Gre namreč za sodišče, pri katerem bo zanj praviloma najmanj obremenjujoče voditi postopek. Vendar je razlog za pristojnost tudi v želji, da se zagotovi posebej tesne zveze med sodiščem in sporom, to sodi najbolj primerno za rešitev spora.⁴⁰ Če se delo opravlja v več državah, je bistveno, da se prepreči multipliciranje pristojnosti sodišč. Pristojno naj bo le eno sodišče. Zato ni mogoče sprejeti razlage, da lahko delavec tožbo vložijo v kateri koli državi, v kateri je opravil nekaj časa delal.⁴¹

Kraj, kjer se opravlja delo, je treba razumeti evroavtonomno, torej enotno za celotno področje EU.⁴² Ni bistveno, kako je ta kraj opredeljen v nacionalnem pravu, po katerem se presoja spor. Prav tako ni bistveno, kje mora obveznosti iz pogodbe izpolnjevati delodajalec.⁴³ Če delavec delo opravlja v več kot eni državi pogodbenici, je odločilno, kje je delavec ustvaril dejanski center svojih dejavnosti.⁴⁴ Če delavec pogosto potuje v druge države, vendar pa ima v določeni državi pisarno, iz katere za delodajalca organizira delo, ter se po vsakem potovanju v tujino tja vrača, je v dvomu treba šteti, da je to kraj običajne oprave dela.⁴⁵ Če delavec nima stalne pisarne, kamor bi se po potovanjih v tujino vračal, je treba ugotoviti, kje je kraj, v katerem ali iz katerega delavec dejansko v glavnem opravlja obveznosti

³⁸ Pregled sodne prakse SES glede pristojnosti v delovnih sporih po Bruseljski konvenciji (in nato Bruseljski uredbi) gl. (v slovenskem jeziku) v sklepnih predlogih generalne pravobranilke *Trstenjakove* v zadevi C-29/10, Heiko Kölsch proti Velikemu vojvodstvu Luksemburg (z dne 16. 12. 2010), predvsem točke 53-58. Primer se sicer nanaša na ureditev kolizijskih pravil v Rimski konvenciji, vendar je problematika zelo podobna.

³⁹ Drugače kot pri potrošniških sporih (čl. 16 BU) ugodnost za delavca ni v tem, da bi lahko tožilo v državi svojega stalnega prebivališča. Sicer pa bo kraj oprave dela pogosto isti kot kraj stalnega prebivališča. Ni pa to nujno. Predvsem BU ne omogoča dnevnim migrantom, da bi delodajalca tožili v svoji državi, prav tako ne zaposlenim za določen čas, ki so v državi oprave dela pridobili le začasno, ne pa stalno prebivališče. Prav tako je ureditev pomembna v primeru, ko do spora pride po prenehanju delovnega razmerja, ko se delavec že odseli v neko tretjo državo in tam pridobi novo stalno prebivališče.

⁴⁰ Sodba SES v zadevi Rutten z dne 9. januarja 1997, C-383/95.

⁴¹ Sodba SES v zadevi Mulox z dne 13. julija 1993, C-125/92.

⁴² Sodba SES v zadevi Pugliese z dne 10. aprila 2003, C-437/00.

⁴³ Sodba SES v zadevi Pugliese z dne 10. aprila 2003, C-437/00.

⁴⁴ Sodba SES v zadevi Mulox z dne 13. julija 1993, C-125/92.

⁴⁵ Sodba SES v zadevi Rutten, C-383/95, z dne 9.1.1997. Tak primer npr. v judikatu Corte d'Appello Venezia (IT) 26.04.2005 - 307/05 - Koinis Angelic ./. Vision System LTD (elektronska baza UNALEX workshop).

za svojega delodajalca. V odsotnosti drugih okoliščin (te bi se lahko izražale npr. glede narave ali pomembnost dela, opravljenega v različnih državah) je treba šteti, da je to tisti kraj, v katerem je delavec delal največji del svojega delovnega časa.⁴⁶ V teoriji in sodni praksi nekaterih nacionalnih sodišč (SES se do tega še ni izrecno opredelilo) je zavzeto stališče, da bi morali ugotoviti, da delavec v določenem kraju dela vsaj 60% skupnega delovnega časa.⁴⁷ Upoštevati je treba vse okoliščine posameznega primera. Prav tako je za določitev kraja, v katerem delavec običajno opravlja svoje delo, načeloma treba upoštevati celotno obdobje delovnega razmerja.⁴⁸ Le v primeru posebnih okoliščin, ko bi bil predmet spora bolj povezan z drugim krajem opravljanja dela, zgoraj omenjeni pristop ne bi bil upošteven. Tako bi npr. bilo v primeru, ko bi se delavec po daljši opravi dela v eni državi, dogovoril za stalno (tj. ne le začasno) nadaljevanje dela (pri istem delodajalcu) v drugi državi in bi s tem bila jasno izražena volja strank, da novi kraj dela postane običajen kraj dela v smislu Bruseljske konvencije oz. uredbe.⁴⁹ Če delodajalec delavca "prepusti" drugemu delodajalcu, ta pa nato delavcu določi drug kraj dela, je od okoliščin konkretnega primera odvisno, ali lahko delavec tožbo proti "prvem" delodajalcu vložiti v omenjenem novem običajnem kraju dela.⁵⁰ Pri delavcih na ladji v mednarodni plovi je skladno s Konvencijo OZN o pomorskem pravu z dne 10.12.1982 kot državo oprave dela treba šteti državo, pod katere zastavo pluje ladja (vsaj v primeru, ko zveza med ladjo in to državo ni le fiktivna). To velja tudi v primeru stalnih ladijskih (npr. trajektnih) linij med dvema državama.

⁴⁶ Sodba SES v zadevi Weber; C-37/00, z dne 27.2.2002.

⁴⁷ Npr. Mankowski v Rauscher, robna št. 6 pri čl. 19 ter judikat avstrijskega Oberster Gerichtshof; OGH (AT) 10.07.2008 - 8ObA33/08y (elektronska baza UNALEX workshop). Ne gre torej za večino v relativnem smislu. Če bi delavec npr. delal v Italiji 40%, v Sloveniji in v Nemčiji pa po 30%, v relativnem smislu res večino dela opravi v Italiji, vendar to ni dovolj.

⁴⁸ Sodba SES v zadevi Weber; C-37/00, z dne 27.2.2002. Tak primer gl. v judikatu avstrijskega OGH (AT) 04.08.2009 - 9ObA52/08z (elektronska baza UNALEX workshop).

⁴⁹ Sodba SES v zadevi Weber; C-37/00, z dne 27.2.2002. Tak primer gl. v judikatu Cour de cassation (FR) 31.03.2009 - 08-40.367 (elektronska baza UNALEX workshop).

⁵⁰ Sodba SES v zadevi Pugliese z dne 10. aprila 2003, C-437/00. SES je v tem primeru izreklo, da se kraj, kjer je delavec opravljal obveznosti za drugega delodajalca, lahko šteje za kraj, kjer je običajno opravljal svoje delo tudi v zvezi s tožbo proti prvemu delodajalcu, če je imel slednji v času sklenitve druge pogodbe o zaposlitvi interes za to, da je delavec storitve opravljal za drugega delodajalca v kraju, ki ga je ta določil. Pri tem je treba upoštevati okoliščine kot so npr. povezanost obeh podjetij, vprašanje, ali je bila možnost "prenosa" k drugemu delodajalcu predvidena že ob sklenitvi prve pogodbe, ali je prvi delodajalec zadržal kakšen nadzor nad delavcem in ali lahko vpliva na trajanje zaposlitve pri drugem delodajalcu.... Ni bistveno, kje mora kakšne obveznosti opraviti delodajalec (npr. plačilo v pokojninsko blagajno, nabava vozovnic za povratek delavca v določeno državo...).

Ni bistveno, kje ladja pluje in kam se delavec pomorščak po plovbah izkrca.⁵¹ Napotitve delavca v drugo državo za krajše in prehodno obdobje ne spreminjajo kraja običajne oprave dela.⁵²

Če po vseh zgoraj navedenih kriterijih ni mogoče ugotoviti običajnega kraja dela, je treba preprečiti, da bi prišlo do multiplikacije pristojnosti. Ni mogoče šteti, da bi v takšnem primeru delavec lahko tožil kjerkoli je opravljal vsaj nek del svojih nalog. Pač pa pristojnost po drugem odstavku 18. člena BU sploh ne pride v poštev. Delavcu v tem primeru ostane možnost vložitve tožbe v državi prebivališča toženca ali pa v kraju, kjer se nahaja ali se je nahajala poslovna enota, ki je zaposlila delavca (čl. 19, točka 2(b)).⁵³ Sporno je, ali to možnost lahko delavec uporabi tudi v primeru, če bi se izkazalo, da je običajen kraj dela izven držav članic EU. Tudi v tem primeru namreč pristojnost po čl. 18, točka 2(a) ne pride v poštev. Res je, da je kraj običajne oprave dela mogoče ugotoviti, le znotraj EU ni in zato ne more utemeljiti pristojnosti.⁵⁴

Kot poslovno enoto, ki je zaposlila delavca, je treba šteti tisto, kjer se vodi organizacijsko spremljanje pogodbe o zaposlitvi. Upoštevni okoliščini sta predvsem, katera enota opravlja izplačilo plače in daje navodila glede opravljanja dela). Ni bistveno, katera enota je s strani delodajalca pripravila sklenitev pogodbe o zaposlitvi.⁵⁵ Ni treba, da se ta enota še vedno nahaja v istem kraju. Dovolj je, da se je v določenem kraju nahajala ob zaposlitvi delavca.

V obeh variantah iz druge točke 19. člena BU je poleg mednarodne neposredno urejena tudi krajevna pristojnost.⁵⁶ To ima prednost pred določitvijo izključne krajevne pristojnosti DSS v Ljubljani za spore iz intelektualne lastnine glede delovnega razmerja po 8. členu ZDSS-1.⁵⁷

⁵¹ Tako nemško Zvezno delovno sodišče; BArbG (DE) 24.09.2009 - 8 AZR 306/08 (elektronska baza UNALEX workshop) glede delavca na trajektu pod grško zastavo, ki je plul med nemškim in finskim pristaniščem.

⁵² Kropholler, robna št. 7 pri čl. 19.

⁵³ Šteje se, da ta možnost pride v poštev pri poklicih kot so monterji, šoferji linijskih prevozov, vodiči, kabinsko osebje v letalu. Hess, str. 301, Mayr, str. 175.

⁵⁴ Proti tej možnosti Mankowski v Rauscher, robna št. 17 pri čl. 19. Za npr. Kropholler, robna št. 11 k čl 19 ter Schlosser, kom. čl. 19.

⁵⁵ Landesarbeitsgericht Mainz (DE) 17.09.2009 - 2 Sa 322/09 (elektronska baza UNALEX workshop). O tem gl. tudi Mankowski v Rauscher, robna št. 19 pri čl. 19.

⁵⁶ Npr. Kropholler, robna št. 2 pri čl. 19.

⁵⁷ Če je kraj oprave dela npr. Maribor, lahko npr. delavec iz BIH tožbo glede avtorskih pravic iz delovnega razmerja vložil pri delovnem sodišču v Mariboru. Ni pa ovire, da nato pride do delegacije iz razlogov smotrnosti po 67. členu ZPP za DSS v Ljubljani.

2.3. Posebna pristojnost za tožbe delodajalca

Pomembno je tudi procesnopravno varstvo delavca v primerih, ko delodajalec uveljavlja zahtevke proti njemu. Delodajalec namreč v skladu z 20. členom BU lahko sproži postopek samo pred sodišči države članice, kjer ima delavec stalno prebivališče. Druge izbirne pristojnosti ne pridejo v poštev, prav tako ne pristojnost po kraju običajne oprave dela.⁵⁸ Pojem stalnega prebivališča je v skladu z 59. členom BU praviloma treba rešiti po pravilih nacionalnega prava države sodišča (*lex fori*). Bistveno je, kje ima delavec prebivališče v času vložitve tožbe (*perpetuatio fori*) in ne, kje je imel prebivališče, ko je nastal spor.⁵⁹ Opozoriti velja, da lahko omenjena pristojnost pripelje do težav, saj se lahko zgodi, da bo v sporu odločalo sodišče v eni državi (stalno prebivališče delavca), vendar po materialnopravnih pravilih delovnega prava v drugi državi (državi oprave dela; čl. 8 Rimske uredbe), ki ga verjetno prav dobro ne pozna.⁶⁰

V skladu z drugim odstavkom 20. člena BU določbe tega (tj. petega) oddelka ne vplivajo na pravico do vložitve nasprotno tožbe pred sodiščem, kjer je v skladu s tem oddelkom v teku prvotni postopek. Če delavec, ki ima domicil npr. v Nemčiji, vložijo tožbo v Sloveniji, ker je to kraj običajne oprave dela, ni ovire, da delodajalec pri tem sodišču vložijo proti delavcu nasprotno tožbo (čeprav to ni kraj stalnega prebivališča delavca). Čeprav je umestitev norme nekoliko zavajajoča, je treba šteti, da to velja tudi v nasprotnem primeru; uporaba norme namreč ni omejena na 20. člen, pač pa na celotni »oddelek«; tj. 5. oddelek BU, ki ureja pristojnost v delovnih sporih. Če npr. delodajalec vložijo tožbo v kraju domicila delavca, ni ovire, da delavec pri istem sodišču vložijo proti delodajalcu nasprotno tožbo.

Določba se nanaša le na mednarodno pristojnost (»država, v kateri...«). Ni ovire, da se krajevna pristojnost v državi določi drugače in ne v kraju prebivališča delavca.

⁵⁸ Slednje za delavca pravzaprav ni nujno ugodno. Če npr. slovaški delavec dela pri delodajalcu v Sloveniji za čas enega leta ter v Sloveniji za ta čas pridobi začasno prebivališče, to ni dovolj. Delodajalec tožbo proti delavcu ne bo mogel vložiti v Sloveniji, pač pa le na Slovaškem, kjer ima delavec še vedno domicil (stalno prebivališče). Morda nobeni od strank ta rešitev ni v redu. Vendar imata stranki v tem primeru možnost, da po nastanku spora skleneta dogovor o pristojnosti slovenskega sodišča po 21. členu BU – gl. spodaj.

⁵⁹ Če ima delavec v času trajanja delovnega razmerja npr. stalno prebivališče v Sloveniji, po prenehanju zaposlitve pa se preseli nazaj v Romunijo ter tu pridobi stalno prebivališče, ga bo slovenski delodajalec za pogodbeno odškodninsko odgovornost moral tožiti v Romuniji. Ni bistveno, da je delavec v času nastanka škode imel prebivališče v Sloveniji.

⁶⁰ Hess, str. 302.

To velja v Sloveniji za spore iz pravic intelektualne lastnine iz delovnega razmerja (čl. 8 ZDSS-1; izključna krajevna pristojnost DSS v Ljubljani).

2.4 Omejitve glede dogovora o mednarodni pristojnosti

Pomemben vidik procesnopravnega varstva delavca kot tipično šibkejše stranke v razmerju individualne pogodbe o zaposlitvi je tudi omejitev možnosti, da se od režima pristojnosti po čl. 18-20 BU odstopi na podlagi dogovora pristojnosti (prorogacija). BU v 21. členu možnost dogovora o pristojnosti močno omejuje. Predvsem ni možno, da bi se delavec in delodajalec že v pogodbi o zaposlitvi dogovorila o mednarodni pristojnosti, če bi dogovor odstopal od varovalnih določb čl. 18-20 BU. V času sklepanja pogodbe o zaposlitvi je delavec v podrejenem položaju in ni pozoren oz. vsaj nima realnega vpliva na določitev sodišča, ki bo reševalo morebitne spore iz pogodbe o zaposlitvi. Zato pred nastankom spora dogovor o pristojnosti ni mogoč. V nasprotnem primeru bi se namreč delodajalec zlahka otresel omejitev, ki glede pristojnosti sodišč zanj izhajajo iz 19. in 20. člena BU. Po nastanku spora pa je dogovor o pristojnosti mogoč. Tedaj je namreč realno pričakovanje, da bo delavec ponudbi za dogovor o pristojnosti sodišča posvetil zadostno pozornost in zanj tudi nima negativnih posledic, če tega dogovora ne sprejme. Že pred nastankom spora pa je možen dogovor, ki je delavcu le v korist – torej dogovor, iz katerega bi izhajalo, da delavec poleg pri sodiščih iz 19. člena BU vloži tožbo še pri kakšnem drugem sodišču. Glede oblike in drugih vprašanj pri sklenitvi veljavnega dogovora o pristojnosti je treba upoštevati splošne določbe 23. člena BU.

Ker BU velja le v okviru BU, se postavlja vprašanje, ali omejitev iz čl. 21 BU vpliva tudi na veljavnost dogovorov o pristojnosti sodišč v državi, ki ni članica BU. Ratio legis določbe utemeljuje, da mora biti odgovor na to vprašanje pozitiven. Dogovor o pristojnosti v nasprotju z 21. členom BU torej ni veljaven, ne glede na to, ali določa pristojnost sodišča v neki drugi državi članici EU ali v državi nečlanici.⁶¹

V delovnem sporu ni ovire, da pride do konkludentne sklenitve dogovora o pristojnosti. Če tožnik vloži tožbo pred nepristojnim sodiščem, toženec pa se spusti

⁶¹ Tako judikat Court of Appeal (Civil Division) England and Wales (UK) 12.07.2007 - [2007] EWCA Civ 723 - Samengo-Turner & Ors ./. J & H Marsh & McLennan (Services) Limited & Ors ter judikat Landesarbeitsgericht Düsseldorf (DE) 17.03.2008 - 14 Sa 1312/07 (elektronska baza UNALEX workshop).

v vsebinsko obravnavanje spora, ne da bi ugovarjal pristojnost, sodišče postane pristojno (čl. 24 BU). Drugo vprašanje pa je, ali ima sodišče možnost ali celo dolžnost, da v primeru, ko delodajalec vloži tožbo pri nepristojnem sodišču, delavca opozori na pomanjkanje pristojnosti in posledice morebitnega neugovarjanja pristojnosti. Glede zavarovalnih pogodb, kjer so omejitve in njihov namen glede dogovorov o pristojnosti enake kot pri delovnih in potrošniških sporih, je SES izreklo, da takšne obveznosti sodišča BU ne določa. Ni pa ovire, da sodišče toženca na posledice morebitnega neugovarjanja pristojnosti vendarle opozori in da s tem zagotovi učinkovitost varstva šibkejše stranke.⁶²

Omejitve v BU se nanašajo le na dogovor o mednarodni pristojnosti sodišč in ne posegajo v nacionalna pravila, ki urejajo možnost sklenitve arbitražnega dogovora za reševanje delovnih sporov.

3. PRISTOJNOST IZVEN POLJA UPORABE BRUSELJSKE UREDBE (IZVEN OKVIRA EU)

Po 57. členu ZMZPP je sodišče Republike Slovenije pristojno tudi tedaj, kadar se delo opravlja ali se je opravljal oziroma bi se moralo opravljati na območju Republike Slovenije.⁶³ Gre za izbirno pristojnost ("tudr"). V poštef torej pride tudi splošna pristojnost po kraju prebivališča toženca (čl. 48 ZMZPP) kot tudi kakšna druga izbirna pristojnost – npr. pristojnost za materialne sospornike po 49. členu ZMZPP, pristojnost po kraju spolnitve pogodbene obveznosti po čl. 56 ZMZPP, pristojnost po kraju podružnice po 59. členu ZMZPP ali pristojnost po kraju premoženja (če je to zadosti veliko, da je verjetno, da bo iz tega premoženja mogoče izvršiti sodbo) po 58. členu ZMZPP.

ZMZPP v 57. členu ureja pristojnost za individualne delovne spore, glede vprašanja, kaj ta pojem pokriva, pa je treba upoštevati 5. člen ZDSS-1. Opredelitev

⁶² Sodba SES v zadevi ČPP and Vienna Insurance Group v Michal Bilas. C111/09, z dne 20.5.2010.

⁶³ Zakon u ureditvi kolizije zakonov s predpisi drugih držav v določenih razmerjih (ZUKZ) takšne določbe ni vseboval. Vsebinsko pa za razliko ni šlo. Ker tedaj v ZUKZ ni bilo posebnih določb o mednarodni pristojnosti v delovnih sporih, se je sodišče za določitev mednarodne pristojnosti lahko neposredno oprlo na določbe ZPP o krajevni pristojnosti. Določbo, podobno današnjemu členu 57 ZMZPP, je tedaj vseboval 65. člen ZPP-1976. Ni bilo sporno, da je s tem bila določena ne le krajevna, pač pa tudi mednarodna pristojnost. Gl. Ilesič, Polajnar-Pavčnik, Wedam-Lukić, str. 83.

je manj omejujoča, kot v 18. členu BU (kjer mora iti za spor v zvezi s pogodbo). Vključeno je tudi odločanje o odškodninskih zahtevkih med delavcem in delodajalcem, ti pa se (prim. 182. in 184. člen ZDR in 135. in 140 člen ZJU) nanašajo na eni strani na škodo, povzročeno pri delu ali v zvezi z delom, na drugi strani pa na škodo, povzročeno s kršitvijo pravic iz delovnega razmerja.

Po ZMZPP ni ovire, da se v pogodbi o zaposlitvi sklene dogovor o prorogaciji mednarodne pristojnosti (52. člen ZMZPP). Pristojnost tujega sodišča se lahko dogovori, če je vsaj ena od strank tuj državljan ali pravna oseba s sedežem v tujini. Pristojnost slovenskega sodišča pa se lahko dogovori, če je vsaj ena od strank slovenski državljan ali pravna oseba s sedežem v Sloveniji. ZMZPP torej glede možnosti podvrženja delavca prorogaciji pristojnosti ne vsebuje takšnih varoval kot Bruseljska uredba. Prav tako ni ovire (slednje je enako kot pri Bruseljski uredbi), da pride do konkludentne sklenitve dogovora o pristojnosti. Do tega pride v primeru, ko tožnik vloži tožbo pri nepristojnem sodišču, toženeč pa odgovori na tožbo (vsebinsko), vendar ob tem ne ugovarja nepristojnosti sodišča (čl. 53 ZMZPP). Zaradi možnosti konkludentnega dogovora o pristojnosti je treba tožbo poslati tožencu v odgovor. Sodišče ne sme ob predhodnem preizkusu tožbe izreči, da ni podana mednarodna pristojnost, in že v tej fazi zavreči tožbe (prim. 18. člen ZPP in čl. 53/2 ZMZPP). Tožbo je torej vedno treba poslati v odgovor tožencu.⁶⁴

Kaj je "kraj, kjer se opravlja ali se je opravljal delo", niti ZMZPP niti ZDSS-1 ne opredeljuje. Glede na namen določbe in v skladu s splošnim načelom, da lahko mednarodno pristojnost utemelji le razumna veza med zadevo in določeno državo, vsekakor določbe ni mogoče razlagati široko. Ne bi smelo biti dovolj, da se kateri koli del dela opravlja v Sloveniji (ad absurdum: spor glede dela turističnega vodiča v avtobusu, ki je skozi Slovenijo v tranzitu na poti iz Hrvaške v Italijo). Menim, da bi morali ugotoviti (podobno kot v okviru Bruseljske uredbe), da se v Sloveniji opravlja vsaj pomemben del nalog ali pa vsaj tisto delo, ki je po vsebini povezano s sporom (npr. če je pri prehodnem delu na območju RS prišlo do ravnanja, ki pomeni sporno kršitev obveznosti iz delovnega razmerja). Restriktivna razlaga je utemeljena še posebej zato, ker razširitev pristojnosti za delovne spore po 57. členu ZMZPP ne deluje nujno le v korist delavca. Drugače kot po Bruseljski uredbi se lahko na to dodatno pristojnost namreč zanese tudi delodajalec – v

⁶⁴ Enako velja tudi glede pomanjkanja krajevne pristojnosti. Gl. sklep VDS R 45/2005 z dne 15.12.2005.

sporu, ko on toži delavca. V 57. členu ZMZPP ni omejitve, kakršna je v 8. členu ZDSS-1 (*»Če je tožeča stranka delavec...«*), tj. da omenjena izbirna pristojnost velja samo za pravde delavca proti delodajalcu!⁶⁵ Vendarle pa je treba upoštevati, da je besedilo ZMZPP manj omejujoče kot besedilo BU, saj ne postavlja pogoja "običajnega" opravljanja dela. Ni torej treba, da je Slovenija tista država, v kateri je delavec opravljal najpomembnejši ali najobširnejši del svojih nalog ali ki je bila "center njegovih dejavnosti".

Po 5. členu ZDSS-1 je kot sospornik v delovnem sporu lahko tožena tudi zavarovalnica. Menim, da te določbe ni mogoče uporabiti za utemeljitev mednarodne pristojnosti (npr. v sporu proti slovenskemu delodajalcu, ko bi tožnik z isto tožbo želel zajeti še tujo zavarovalnico). Sodišče, ki je pristojno za enega sospornika, je mednarodno pristojno za drugega sospornika brez nadaljnjih pogojev le v primeru, ko sta sospornika v pravni skupnosti, sicer pa le, če se zahtevka proti obema sospornikoma opirata na isto dejansko in pravno podlago (čl. 49/1 ZMZPP). Pri razmerju med zavezancem in zavarovalnico pa ne gre ne za en, ne za drug primer. Sta sicer materialna sospornika, saj sta v razmerju solidarnih zavezancev (prim. čl. 191/1 ZPP; ta je glede opredelitve materialnega sosporništva prav v tem širši kot čl. 49 ZMZPP). Zavarovalnica bo torej pred slovenskim sodiščem obenem z delodajalcem lahko tožena le, če je slovensko sodišče pristojno posebej tudi za tožbo proti tej zavarovalnici (npr. po kriteriju kraja spolnitve pogodbene obveznosti ali po kriteriju sedeža zavarovalnice). Navedeno velja glede mednarodne pristojnosti. V sporu brez mednarodnega elementa pa glede določitve krajevne pristojnosti ni ovire za skupno tožbo proti delodajalcu in zavarovalnici. Gre za sospornika, ki sta solidarna dolžnika, in po prvi točki prvega odstavka 191. člena ZPP sta lahko brez nadaljnega tožena pri sodišču, ki je krajevno pristojno za enega izmed njiju (atrakcija pristojnosti).⁶⁶

⁶⁵ Višje delovno in socialno sodišče se je sicer v enem judikatu (Sklep VDS Pdp 423/2010 z dne 21.4.2010) zavzelo za precej širšo tolmačenje (glede voznika avtobusa, ki je opravljal vožnje po celi Sloveniji, tudi v Ljubljani, skozi to mesto se sicer ni le vozil v tranzitu, potnike je vozil na ogled mesta, v Ljubljani tudi pobiral potnike in parkrat službeno tudi prespal). Vendar je treba upoštevati, da se to nanaša na krajevno pristojnost po 8. členu ZDSS-1. VDSS pravilno ugotavlja, da je ta določba le v korist delavca, zato je širše tolmačenje upravičeno. Za presojo mednarodne pristojnosti po ZMZPP pa iste argumentacije ni mogoče uporabiti. Sicer pa tudi iz tega judikata VDSS izhaja, da mora vendarle obstajati neka močnejša vez oz. okoliščina, da je mogoče govoriti o "kraju oprave dela".

⁶⁶ Sklep VDS PdP 1397/2005 z dne 9.6.2006.

Po 29. členu ZPP mednarodna pristojnost sodišča lahko temelji tudi na določbah zakona o krajevni pristojnosti. Vendar to pride v poštev le, če v zakonu (predvsem: ZMZPP) ali mednarodni pogodbi ni izrecne določbe o pristojnosti za določeno vrsto spora. Ker ZMZPP izrecno določbo o mednarodni pristojnosti v delovnih sporih ima, mednarodne pristojnosti ni mogoče utemeljevati na določbi čl. 8 ZDSS-1 glede krajevne pristojnosti. To je praktično pomembno, saj je krajevna pristojnost v 8. členu ZDSS-1 določena nekoliko širše. Poleg sodišča v kraju oprave dela je namreč pristojno tudi sodišče, na območju katerega je bilo sklenjeno delovno razmerje. Zadnje navedena možnost torej za utemeljitev mednarodne pristojnosti ne pride v poštev.

4. PRISTOJNOST ZA NAPOTENE (DETAŠIRANE) DELAVCE

Na položaj tim. detaširanih delavcev se nanaša Direktiva 96/71/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev. Direktiva v 6. členu za varstvo pravic, ki jih ureja, določa dodatno (izbirno) mednarodno pristojnost države, v katero je bil delavec napoten.⁶⁷ V skladu s 67. členom BU se ta dodatna pristojnost še naprej upravlja; gre za dodatno možnost izbire za delavca, poleg pristojnosti iz 19. člena BU.⁶⁸ Dvomljivo je, ali je bila ta direktiva ustrezno prenesena v slovenski pravni red. ZDR sicer materialnopravne določbe glede varstva detaširanih delavcev vsebuje v čl. 211-213. Določba o pristojnosti ni prenesena. Vendar že ZMZPP zelo široko določa izbirno pristojnost za delovne spore po kraju oprave dela. S tem je praktično pokrita tudi pristojnost sodišč v državi, v katero je delavec napoten. V okviru varstva pravic iz 3. člena Direktive 96/71/ES (in le v tem okviru) se na 57. člen ZMZPP lahko sklicuje delavec tudi v primeru tožbe proti tožencu iz EU. Izven polja uporabe omenjene Direktive pa se delavec pri tožbah zoper delodajalce izven EU na čl. 57 ZMZPP ne more sklicevati.

⁶⁷ Čl. 6: "Za uveljavitev pravice do pogojev za delo in zaposlitev iz člena 3, je mogoče v državi članici, na katere ozemlje je ali je bil delavec napoten, začeti sodni postopek, ne da bi to vplivalo, kjer je to uporabno, na pravico do sprožitve sodnega postopka v drugi državi na podlagi obstoječih mednarodnih konvencij o sodni pristojnosti."

⁶⁸ Kropholler, robna št. 14 k čl. 19, Schack, str. 106.

LITERATURA:

Dasser, Oberhammer, Kommentar zum Lugano-Übereinkommen, Bern, 2008

Geimer, Schütze, Europäisches Zivilverfahrensrecht, Kommentar, 2. Aufl., München, 2004.

Hess, Europäisches Zivilprozessrecht, Heidelberg, 2010.

Kropholler, Europäisches Zivilprozessrecht, 8. Aufl., Frankfurt am Main, 2006.

Ilešič, Polajnar-Pavčnik, Wedam-Lukić, Mednarodno zasebno pravo, komentar zakona, Ljubljana, 1992.

Mansi, Il giudice italiano e le controversie europee, Milano, 2004.

Mayr Europäisches Zivilprozessrecht, Wien, 2011.

Rauscher, Europäisches Zivilprozess- und Kollisionsrecht, Bearbeitung 2011, Brüssel I-VO, LugÜbk-2007, München, 2011.

Schlosser, EU-Zivilprozessrecht, Kommentar, 2. Aufl., München, 2003.

Schack, Internationales Zivilverfahrensrecht, 4. Aufl., München, 2006.

INTERNATIONAL JURISDICTION OVER INDIVIDUAL CONTRACTS OF EMPLOYMENT

Aleš Galič*

SUMMARY

The Brussels Regulation created a special jurisdictional regime in matters relating to individual contracts of employment. The employee as a typically weaker party should be protected by rules of jurisdiction more favourable to his interests than the general rules provide for. Thereby the notion of a contract of employment needs to be defined, and it should be determined when a dispute relates to such a contract. The Regulation provides for an additional basis for jurisdiction for claims against the employer, in the place where the employee habitually carries out his work as this is the court best suited to resolving disputes to which the contract of employment might give rise. This place must be determined not by reference to the applicable national law but in an euroautonomous manner. Where work is performed in more than one Contracting State, it is important to avoid any multiplication of courts having jurisdiction. In this regard it is relevant whether an employee has a office in a certain state, from which he organized his working activities or his employer and to which he returned after each business trip to another country. If this is not the case, then it must be determined where where the employee has established the effective centre of his working activities and failing any other objective criteria, this is considered to be a place where the employee spends most of his working time. If these criteria fail to bring a result, then an employee may avail himself to a general jurisdiction in the place of the defendant's domicile or the place where the business which engaged the employee is or was situated.

The Regulation also protects the employee in disputes, where he participates as the defendant. The employer is restricted to bringing the lawsuit in the state of the employee's domicile. Furthermore, the possibility that parties enter a jurisdiction agreement departing from the aforementioned jurisdictional regime is significantly restricted.

* Aleš Galič, PhD, Professor at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
ales.galic@pf.uni-lj.si

In contrast to the Brussels Regulation, Slovenian national law (which is still applicable in regard to claims against defendants who are not domiciled in an EU member state) does not provide for adequate procedural safeguards concerning the jurisdiction over labour disputes. The Slovenian International Private Law and Procedure Act does contain a norm, which provides for a special (elective) jurisdiction in the place, where the employee carries out his work. There is no restriction that this must be a place of the main (habitual) place of work, thus the Slovenian law does not prevent from a multiplication of jurisdictions. This is a serious shortcoming especially as the aforementioned basis for jurisdiction cannot only be relied upon by the employee, but also by the employer for claims against the employee. Besides, the Slovenian law does not impose any protective norms, favourable for the employee, with regard to admissibility of jurisdiction agreements in labour disputes. In the context of the intra-community It is also questionable whether jurisdictional requirements contained in the EU Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, have been duly implemented.