

NAČELO »IN FAVOREM LABORATORIS« V BRUSELJSKI UREDBI I: DANES IN JUTRI

Martina Repas, Tomaž Keresteš*

UDK: 349.2:341

331.109:341:347.44

Povzetek: Prispevek obravnava mednarodno pristojnost v sporih glede individualnih pogodb o zaposlitvi v Bruseljski uredbi I, ki se uvršča med t. i. varovalne pristojnosti, ki so določene v korist šibkejše stranke, tj. delavca. Pri tem analizira tovrstne pristojnosti, še posebej pa se dotika možnosti sklicevanja delavca in/ali delodajalca na pravilo o mednarodni pristojnosti, kot je določeno za primere vložitve tožbe zoper sotožence v členu 6(1) Bruseljske uredbe I. V zvezi s tem avtorja izpostavljata sodno prakso EU, trenutno ureditev, navajata pa tudi rešitve v Predlogu nove Bruseljske uredbe I.

Ključne besede: individualna pogodba o zaposlitvi, varovalna pristojnost, Bruseljska uredba I, delavec, domicil, sotoženci, Sodišče EU

THE PRESENT AND THE FUTURE OF PRINCIPLE »IN FAVOREM LABORATORIS« IN THE BRUSSELS I REGULATION

Abstract: The article deals with international jurisdiction in matters relating to individual contracts of employment under the Brussels I Regulation. This type of jurisdiction is mandatory and designed to the benefit of the weaker party –the employee. The article analyses this type of jurisdiction and deals especially with the question, whether the employee and/or the employer can refer to Article 6(1) of the Brussels I Regulation, which provides special jurisdiction in case of co-defendants. In this connection, the authors

* Martina Repas, doktorica znanosti, izredna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru
martina.repas@uni-mb.si

Martina Repas, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

Tomaž Keresteš, doktor znanosti, docent na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru,

tomaz.kerestes@uni-mb.si

Tomaž Keresteš, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor

expose and comment on the case law of the EU, current regulation and also indicate solutions in the Proposal for new Brussels I Regulation.

Key words: *individual contract of employment, mandatory jurisdiction, Brussels I Regulation, employee, domicile, co-defendants, Court of Justice of the EU*

1. UVOD

Uredba Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah¹ (v nad.: Bruseljska uredba I), ki razmejuje mednarodno pristojnost med sodišči držav članic EU v teh zadevah,² v razmerjih z mednarodnim elementom, vsebuje tudi posebno vrsto pristojnosti v sporih med delavci in delodajalci, konkretno v sporih, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi. Gre za t. i. varovalno oz. posebno pristojnost (pristojnost v korist šibkejših strank), ki izključuje uporabo številnih drugih pravil o mednarodni pristojnosti, ki jih določa Bruseljska uredba I, omejuje pa tudi uporabo pravila o prorogirani pristojnosti (*prorogatio fori*) v členu 23 Bruseljske uredbe I v sporih s šibkejšimi strankami.

Ta pristojnost, določena v členih 18–21 Bruseljske uredbe I, je namenjena varstvu delavca, ki je v primerjavi z delodajalcem ekonomsko šibkejša in manj izkušena stranka v pravnih zadevah.³ Ta namen sicer izhaja že iz točke 13 preambule Bruseljske uredbe I, ki opozarja na posebna pravila, ki so za varstvo pravic delavcev ugodnejša od splošnih pravil. Varstvo z vidika pravil o mednarodni pristojnosti se splošno kaže v tem, da ima delavec možnost izbire sodišča države članice EU, pred katerim bo vložil tožbo zoper svojega delodajalca (gre za sodišča, ki so mu bližja⁴), medtem ko je delodajalec v tem pogledu zelo omejen in lahko vloži tožbo zoper delavca le pred sodiščem države članice EU, kjer ima delavec domicil.

S to tematiko se je v slovenskem pravnem prostoru izčrpno ukvarjal že *Aleš Galič* v prispevku z naslovom *Mednarodna pristojnost v individualnih delovnih*

¹ UL L 12, 1. 1. 2001, str. 1–23.

² Razen v tistih civilnih in gospodarskih zadevah, ki so iz dometa uporabe Bruseljske uredbe I izključene in so navedene v členu 1(2) Bruseljske uredbe I.

³ Stone, Peter, str. 123; glej tudi Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 300.

⁴ Grusić, Uglješa. 2011, str. 947.

sporih, objavljenim v reviji *Delavci in delodajalci*, št. 2–3/2011,⁵ pri čemer pa se podrobneje ni ukvarjal s specifičnim vprašanjem možnosti sklicevanja na pravilo o mednarodni pristojnosti glede sotožencev v individualnih delovnih sporih, ki ga izpostavlja ta prispevek, in ureditvijo te tematike v prihodnosti. Namen tega prispevka je tako pojasniti pravila o varovalni pristojnosti v individualnih delovnih sporih in analizirati njeno razmerje do drugih vrst pristojnosti v Bruseljski uredbi I, še posebej glede na člen 6(1) Bruseljske uredbe I, ki določa pristojnosti sodišč v primeru sotožencev in po katerem je zoper vse sotožence podana mednarodna pristojnost sodišča tiste države članice EU, v kateri ima eden od sotožencev domicil. Pogoj za utemeljitev te pristojnosti je, da so tožbeni zahtevki med seboj tako tesno povezani, da jih je smotrno obravnavati in o njih odločati skupaj, da bi se s tem izognili tveganju sprejema nezdružljivih sodnih odločb, ki bi lahko bile posledica ločenih postopkov. Pri tem je namen prispevka analiza trenutne ureditve, ki takega sklicevanja na člen 6(1) Bruseljske uredbe I ne omogoča, kot je o tem odločilo Sodišče EU v zadevi *Glaxosmithkline proti Rouard*,⁶ in Predlogom nove Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta EU o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah⁷ (v nad.: Predlog), ki v zvezi s tem sprejema drugačno rešitev. Predlog tako pomembno posega v razmerja med delodajalci in delavci glede določitve mednarodne pristojnosti, vendar ne v smislu ukinitve privilegijev do izbire sodišča na strani delavca, ampak v smislu, da bo lahko le-ta v primeru zaposlitve pri dveh ali več delodajalcih na podlagi člena 6(1) Bruseljske uredbe I vložil tožbo zoper vse delodajalce tudi pred sodiščem države članice EU, kjer ima domicil zgolj eden od njih. To možnost sicer Predlog očitno predvideva tudi za delodajalce, čeprav je bil to eden temeljnih razlogov za to, da je Sodišče EU v zadevi *Glaxosmithkline proti Rouard* zanikalo možnost sklicevanja na pristojnost, ki je predvidena za sotožence.

2. SPLOŠNO O VAROVALNIH PRISTOJNOSTIH V BRUSELJSKI UREDBI I

Varovalne pristojnosti so posebna vrsta pristojnosti v Bruseljski uredbi I in se nanašajo na tri vrste sporov: zavarovalne spore (členi 8–14), potrošniške spore (členi

⁵ Galič, Aleš, str. 291–310.

⁶ Zadeva C-462/06, *Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard*, ZOdl. 2008, str. I-3965.

⁷ Bruselj, 14. 12. 2010 (COM(2010) 748 končno).

15–17) in spore iz individualnih pogodb o zaposlitvi (členi 18–21). Njihovo upoštevanje je v sistemu priznavanja in izvrševanja sodnih odločb po pravilih Bruseljske uredbe I izjemno pomembno, saj se v primeru neupoštevanja odločba, ki jo je izdalo sodišče države članice EU, ne prizna ali razglasi za izvršljivo v drugih državah članicah EU (člen 35(1) Bruseljske uredbe I). Vendar pa to ne velja za spore iz individualnih pogodb o zaposlitvi. Za ta primer je namreč predvidena izjema. Razlog pa je v tem, da je v tovrstnih sporih praviloma delavec tisti, ki vložiti tožbo, kar pomeni, da bi nepriznanje odločbe sodišča pomenilo neugoden položaj ravno za šibkejšo stranko, ki jo pravila Bruseljske uredbe I želijo zavarovati.⁸

Varovalne pristojnosti v korist šibkejših strank se bodo uporabile le takrat, ko bodo izpolnjeni vsi pogoji za uporabo pravil o mednarodnih pristojnostih v Bruseljski uredbi I. Določitev te pristojnosti namreč ne vpliva na člen 4 Bruseljske uredbe I (členi 8(1), 15(1) in 18(1) Bruseljske uredbe I). Ta določa t. i. personalni pogoj za uporabo pravil o mednarodni pristojnosti, ki so določene v tej uredbi, in pomeni, da se njena pravila uporabijo, če ima toženec domicil v EU.⁹ V primeru, da toženec domicila v EU nima, se uporabijo pravila o mednarodni pristojnosti, kot so določena v nacionalnih zakonih držav članic EU. Od tega pravila sicer obstajajo tudi izjeme. Prva izjema je predvidena za spor, za katerega je podana izključna pristojnost sodišča v državi članici EU v skladu s členom 22 Bruseljske uredbe I. Druga zadeva primer, ko stranki prorogirata pristojnost sodišča v državi članici EU v skladu s členom 23 Bruseljske uredbe I.¹⁰ Tretja izjema je določena v samih določbah o varovalnih pristojnostih, ki vzpostavljajo fikcijo domicila toženca v državi članici EU. Primer tega je člen 18(2) Bruseljske uredbe I, ki določa, da se delodajalec, ki sicer nima domicila v EU, ima pa v EU podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto in spor izvira iz poslovanja te enote, obravnava kot oseba z domicilom v EU.¹¹ Posebej pa je treba omeniti še, da je Sodišče EU v zadevi *Hypoteční banka proti Udu Miku Lindnerju*¹² obseg personalnega kriterija razširilo tudi na primere, ko nacionalno sodišče ne more ugotoviti domicila

⁸ Bogdan, Michael, str. 78.

⁹ Pojem domicila je opredeljen v členu 59 za fizične osebe in členu 60 Bruseljske uredbe I za pravne osebe.

¹⁰ V praksi in teoriji je zaslediti stališča, da tudi tiha privolitev v členu 24 Bruseljske uredbe I pomeni izjemo od splošnega pravila (Stone, Peter, str. 66). Takšen zaključek naj bi izhajal iz odločbe Sodišča EU v zadevi C-412/98, Group Josi proti UGIC, ZOdl. 2000, str. I-5925, pa tudi iz analogije na člen 23 ter iz pogajanj v času nastajanja Bruseljske uredbe I (Stone, Peter, str. 186).

¹¹ Glej določbi z enakim besedilom v členih 15(2) in 9(2) Bruseljske uredbe I.

¹² Zadeva C-327/10, ZOdl. 2011.

toženca v nobeni državi članici EU, prav tako pa tudi ne razpolaga s podatki, da ima toženec domicil izven ozemlja EU, pod pogojem, da je toženec imel zadnji znani domicil v državi članici EU.

Določitev pristojnosti na podlagi členov 18–21 prav tako ne vpliva na člen 5(5) Bruseljske uredbe I (členi 8(1), 15(1) in 18(1) Bruseljske uredbe I). Ta se sicer ne nanaša na pogoje za uporabo pravil o mednarodni pristojnosti v tem pravnem aktu EU, ampak na samo pravilo o mednarodni pristojnosti. V skladu s tem členom je v sporih, ki izhajajo iz poslovanja podružnice, agencije ali druge poslovne enote, mednarodno pristojno sodišče v kraju, v katerem se podružnica, agencija ali poslovna enota nahaja. Ta določba omogoča tožniku dodatni forum. Pri tem je treba izpostaviti, da, kljub podobnosti besedila, ne gre za isto situacijo kot v členu 18(2) Bruseljske uredbe I. Člen 5(5) Bruseljske uredbe I se namreč nanaša na situacijo, ko ima toženi delodajalec z domicilom v EU tudi druge enote na območju EU. Člen 18(2) Bruseljske uredbe I pa na situacijo, ko delodajalec nima domicila v EU, ima pa tam podružnico ali drugo poslovno enoto.

Glede na različne sisteme in različne vrste mednarodnih pristojnosti v Bruseljski uredbi I (splošna, alternativne oz. specialne, izključne, prorogirana in tiha pristojnost), je pomembno poudariti, da varovalne pristojnosti izključujejo uporabo splošne pristojnosti v členu 2 Bruseljske uredbe I, ki se ravna po domicilu toženca, prav tako pa tudi uporabo alternativnih pristojnosti v členih 5–7 Bruseljske uredbe I. Razmerju do prorogirane pristojnosti v členu 23 Bruseljske uredbe I bo namenjeno več pozornosti v nadaljevanju prispevka, medtem ko imata le izključna pristojnost v členu 22 in pristojnost na podlagi tihe privolitve v členu 24 Bruseljske uredbe I¹³ prednost pred varovalno pristojnostjo.¹⁴ Prednost pristojnosti na podlagi tihe privolitve je mogoče utemeljiti s samim besedilom člena 24, ki izrecno določa, da ta pristojnost ne posega zgolj v izključno pristojnost v členu 22 Bruseljske uredbe I, kar torej pomeni, da je npr. v primeru vložitve tožbe zoper delodajalca pred sodiščem v državi članici EU, ki ga sicer člen 19 Bruseljske uredbe I ne določa, pristojnost tega sodišča utemeljena kljub kršitvi pravila o varovalnih pristojnostih, če je delodajalec v to privolil. Čeprav je po drugi strani res, da tudi člen 21 Bruseljske uredbe I določa, da je od varovalnih pristojnosti v sporih glede individualnih pogodb o zaposlitvi mogoče odstopiti zgolj v primeru dogovora strank, pa še to je možno le v dveh izjemnih situacijah oz. ob izpolnjevanju

¹³ Ta določa pristojnost sodišča tiste države članice EU, pred katerim se toženec spusti v postopek, če se ni spustil v postopek zato, da bi ugovarjal pristojnosti.

¹⁴ Bogdan, Michael, str. 65

posebnih pogojev. Ne glede na to prevladujejo argumenti v korist pristojnosti na podlagi tihe privolitve, sploh če upoštevamo njeno utemeljitev z načelom *volenti non fit iniuria*.¹⁵ Prav tako pa lahko potrditev temu stališču najdemo tudi v odločbi Sodišča EU v zadevi *ČPP proti Bilas*,¹⁶ ki sicer zadeva zavarovalne spore, vendar pa bi lahko bila uporabna tudi za spore glede individualnih pogodb o zaposlitvi.¹⁷ V tej odločbi je Sodišče EU odločilo, da se mora sodišče tudi v takih sporih izreči za pristojno na podlagi člena 24 Bruseljske uredbe I, če se stranka spusti v spor in ne ugovarja nepristojnosti. Nasprotniki tega stališča navajajo nevarnost tega, ki se kaže v tem, da se šibkejše stranke ne zavedajo posledic tihe privolitve v pristojnost sodišča.¹⁸ Zato se pojavlja potreba po izrecni vključitvi obveznosti na strani sodišča, da šibkejšo stranko seznanijo s posledicami tega.19

3. IN FAVOREM LABORATORIS IN BRUSELJSKA UREDBA I

3.1. Domet uporabe

Členi 18–21 Bruseljske uredbe I vsebujejo pravila o varovalni pristojnosti v primerih, ki zadevajo individualne pogodbe o zaposlitvi. Bruseljska uredba I ne definira pojma individualne pogodbe o zaposlitvi. Je pa tudi ta pojem, kot to velja tudi za večino pojmov v Bruseljski uredbi I, treba razlagati avtonomno, tj. v skladu s sistemom, cilji in nameni same Bruseljske uredbe I in torej neodvisno od nacionalnih pravil držav članic EU.²⁰ Le na ta način se namreč lahko zagotovi enotna uporaba unitarnih pravil, kar je tudi eden od temeljnih namenov Bruseljske uredbe I.

Že iz same uporabe besed v členu 18 Bruseljske uredbe I izhaja uporabljivost tega člena le za zadeve, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi. To vsekakor izključuje nepogodbena pravna razmerja, za katere se obravnavana

¹⁵ Tako Briggs, Adrian in Rees, Peter, str. 91. Primerjaj Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 410. Tako stališče zavzema tudi Galič, Aleš, str. 303–304.

¹⁶ Zadeva C-111/09, Česká podnikatelská pojišťovna as, Vienna Insurance Group proti Michalu Bilasu, ZOdl. 2010, str. I-04545.

¹⁷ Glej tudi zadevo C-111/09, Česká podnikatelská pojišťovna as, Vienna Insurance Group proti Michalu Bilasu, ZOdl. 2010, str. I-04545, točka 30.

¹⁸ Glej pri Grušič, Uglješa. 2011, str. 954 in tam navedeno literaturo v op. 41.

¹⁹ Grušič, Uglješa. 2011, str. 955, prim. Galič, Aleš, str. 304.

²⁰ Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 394; Kropholler, Jan, str. 232.

pravila ne uporabljajo,²¹ prav tako pa tudi spore glede pravic iz kolektivnih sporazumov.²² Naravo individualne pogodbe o zaposlitvi je opredelilo Sodišče EU v zadevi *Shenavai proti Kreischer*²³ kot pogodbo, s katero se ustvarja trajna vez med delavcem in delodajalcem, preko katere delavec postane del organiziranega poslovanja delodajalca. Take pogodbe so povezane s krajem, kjer se dejavnosti opravljajo. Pojem individualne pogodbe o zaposlitvi ne zajema tudi pogodb o zagotavljanju profesionalnih storitev. Kot primer tega lahko navedemo arhitekta ali pravnika, ki je samostojen pogodbenik, ki izvaja določeno nalogo.

3.2. Tožba proti delodajalcu

Člen 19 Bruseljske uredbe I določa mednarodno pristojnost v primeru, ko se v vlogi tožnika pojavi delavec. Ta ima možnost izbire sodišč v različnih državah članicah EU. V prvi vrsti lahko tožbo vloži pred sodiščem v državi članici EU, kjer ima delodajalec domicil. Gre za prenos pravila o splošni pristojnosti po domicilu toženca iz člena 2 v člen 19(1) Bruseljske uredbe I. V primeru, da delodajalec nima domicila v EU, ima pa v EU podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto, se po členu 18(2) Bruseljske uredbe I te poslovne enote štejejo za njegov domicil.²⁴ Alternativno lahko vloži tožbo tudi pred sodiščem v kraju, kjer delavec običajno opravlja svoje delo ali je nazadnje opravljal svoje delo (člen 19(2) (a) Bruseljske uredbe I). Besedna zveza »kjer je nazadnje opravljal svoje delo« se očitno nanaša na primer, ko je delovno razmerje prenehalo pred vložitvijo tožbe zoper delodajalca.²⁵ Če delavec običajno ni opravljal ali ne opravlja svojega dela v eni in isti državi, pa lahko vloži tožbo pred sodišči v kraju, kjer se nahaja ali kjer se je nahajala poslovna enota, ki ga je zaposlila (člen 19(2)(b) Bruseljske uredbe I). To pravilo se nanaša na sedanjo in preteklo lokacijo poslovne enote, ki je delavca zaposlila, njena prednost pa je v tem, da se lahko uporabi tudi v primeru prenehanju poslovne enote. Po drugi strani je določitev mednarodne pri-

²¹ Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 300. Več o pojmu zaved, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi glej tudi pri Galič, Aleš, str. 294–296.

²² Briggs, Adrian in Rees, Peter, str. 108. Več o primerih, ki sodijo v člen 18 Bruseljske uredbe I, glej pri Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 203 in nad.

²³ Zadeva 266/85, H. Shenavai proti K. Kreischer, ZOdl. 1987, str. 239.

²⁴ Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 398.

²⁵ Stone, Peter, str. 140.

stojnosti na tej podlagi tudi slabost, ker ne obstaja več realna vez med izbranim sodiščem in sporom, ki pred njim poteka. Sicer pa ima ta pristojnost postransko vlogo zaradi široke razlage pojma običajnega opravljanja dela delavca v členu 19(2)(a) Bruseljske uredbe I,²⁶ kot bo to pojasnjeno v nadaljevanju. Seveda pa lahko delavec vložijo tožbo zoper delodajalca tudi pred sodišči v državi članici EU v skladu s členom 5(5) Bruseljske uredbe, tj. v državi članici EU, kjer ima delodajalec podružnico, predstavništvo ali drugo poslovno enoto, kot to določa že člen 18(1) Bruseljske uredbe I, vložijo pa lahko zoper njega tudi nasprotno tožbo pred sodiščem v državi članici EU, kjer je zoper njega sprožil postopek delodajalec (člen 20(2) Bruseljske uredbe I).

V zvezi s členom 19(2)(a) Bruseljske uredbe I se postavlja vprašanje razlage pojma običajnega opravljanja dela delavca. Ta pojem je treba razlagati v luči odločb Sodišča EU iz časa veljave Bruseljske konvencije o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju odločb v civilnih in gospodarskih zadevah iz leta 1968 (v nad.: Bruseljska konvencija), ki je bila predhodnica Bruseljske uredbe I. Poudarja se, da ta pojem sicer ne predstavlja posebnih težav, ko delavec opravlja delo na enem kraju. Lahko pa nastopijo težave, če delavec opravlja delo v več krajih. Glede na splošno načelo Bruseljske uredbe I, po katerem se je treba izogniti situaciji, ko bi o zadevi lahko odločala sodišča v več državah članicah EU, kar bi lahko pripeljalo do nezdržljivih odločb, je jasno, da o sporu ne morejo odločati sodišča v vseh državah članicah EU, kjer delavec opravlja delo, in je tako treba določiti pristojnost sodišča na enem kraju oz. v eni državi članici EU. Sodišče EU je o tem odločalo v zadevah *Mulox proti Geels*²⁷ in *Rutten proti Cross Medical*.²⁸ Pri tem je v primeru, ko delavec opravlja svoje delo v dveh ali več državah, s pojmom običajnega opravljanja dela razumeti kraj, kjer ima delavec učinkovit center svojih delovnih aktivnosti, s katerega ali na katerem izvaja bistveni del svojih obveznosti, ki jih ima do delodajalca. Za primer lahko navedemo komercialnega direktorja, ki običajno opravlja delo v svoji pisarni, v kateri le-tega organizira, čeprav pogosto potuje v druge države.²⁹ V zadevi *Weber proti Universal Ogden Services*³⁰ pa je Sodišče EU pojasnilo ta pojem v primeru, ko takšen trajni center dejavnosti pri delavcu ne obstaja. V takem primeru je treba

²⁶ Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 405–406; primerjaj Stone, Peter, str. 141.

²⁷ Zadeva C-125/92, *Mulox IBC Ltd proti Hendrick Geels*, ZOdl. 1993, str. I-4075.

²⁸ Zadeva C-383/95, *Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd*, ZOdl. 1997, str. I-57.

²⁹ Stone, Peter, str. 140.

³⁰ Zadeva C-37/00, *Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd*, ZOdl. 2002, str. I-2013.

upoštevati celotno trajanja delovnega razmerja, relevanten kraj pa bo praviloma kraj, kjer je delavec najdlje opravljal svoje delo. Sodišče EU pa je še navedlo, da je izjemoma treba upoštevati tudi zadnje obdobje dela, če je delavec, ki je najprej delal na enem kraju, trajno prevzel delo na drugem kraju. Prav tako je za razjasnitev oz. razlago tega pojma pomembna odločba Sodišče EU v zadevi *Pugliese proti Finmeccanica*.³¹ V tej zadevi je šlo za delavca, ki ga je zaposlila italijanska družba, da bi začasno opravljal delo za povezano nemško družbo, nato pa bi ponovno opravljal delo za italijansko družbo. Delavec je vložil tožbo zoper italijansko družbo v Nemčiji. Sodišče EU je odločilo, da se lahko v sporu med delavcem in prvim delodajalcem kot kraj, kjer je delavec opravljal delo za drugega delodajalca, šteje za kraj, kjer običajno opravlja svoje delo, če ima prvi delodajalec v času sklenitve druge pogodbe o zaposlitvi interes pri izvajanju storitev delodajalca pri drugem delodajalcu v kraju, ki ga slednji določi. Obstoj takega interesa mora biti določen na izčrpnih podlagi, pri čemer je treba upoštevati vse okoliščine primera, kot je npr. načrtovanje sklenitve druge pogodbe že v času sklepanja prve pogodbe, obstoj organizacijske ali ekonomske vezi med delodajalcema itd.³²

3.3. Tožba proti delavcu

Člen 20 Bruseljske uredbe I določa podlago za vložitev tožbe v primeru, da je tožnik delodajalec. V taki situaciji velja pomembna omejitev, katere namen je ravno varstvo delavca – *in favorem laboratoris*. V skladu s členom 20(1) Bruseljske uredbe I lahko delodajalec vloži tožbo zoper delavca le pred sodišči tiste države članice EU, kjer ima delavec domicil. Ta določba delavcu zagotavlja, da se mu ni treba zagovarjati pred tujim, nepoznanim sodiščem.³³ Izjema je nasprotna tožba, ki jo vloži delodajalec zoper delavca pred sodiščem v tisti državi članici EU, pred katerim je delavec zoper delodajalca vložil tožbo (člen 20(2) Bruseljske uredbe I).

³¹ Zadeva C-437/00, Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, *Betriebsteil Alenia Aerospazio*, ZOdl. 2003, str. I-3573.

³² Glej Stone, Peter, str. 141. Podrobneje o tem pravilu glej tudi pri Galič, Aleš, str. 299–301.

³³ Grušič, Uglješa. 2012, str. 14.

3.4. Napoteni delavci

V zvezi z določitvijo mednarodne pristojnosti v sporih med delavci in delodajalci je treba upoštevati tudi Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta št. 96/71/ES z dne 16. decembra 1996 o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev³⁴ (v nadaljnjem besedilu: Direktiva), ki ima kot specialnejši predpis prednost pred uporabo Bruseljske uredbe I.³⁵ V skladu s členom 2 Direktive je napoteni delavec tisti delavec, ki za omejen čas opravlja delo na ozemlju države članice EU, ki ni država, v kateri običajno dela. V sporih z delodajalci, ki pa so omejeni na izvrševanje pravice do pogojev zaposlitve in dela v členu 3 Direktive (npr. glede maksimalnega delovnega časa in minimalnega počitka ali minimalnega plačanega letnega dopusta idr.), je določena mednarodna pristojnost sodišča tiste države, na katere ozemlje je ali je bil delavec napoten. Ta pristojnost pa ne vpliva na pravico do vložitve tožbe v drugi državi članici EU po pravilih obstoječih mednarodnih konvencij o sodni pristojnosti (člen 6 Direktive), tj. Bruseljska konvencija oz. danes Bruseljska uredba I. To torej pomeni, da ima na podlagi Direktive napoteni delavec še dodatno alternativno možnost izbire mednarodne pristojnosti³⁶ za primere iz člena 3 Direktive. Izbere pa seveda pristojnost sodišča tiste države članice EU, ki najbolj odgovarja njegovim interesom.³⁷

3.5. Prorogacija mednarodne pristojnosti v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi

Pravilom o mednarodni pristojnosti, ki so vsebovani v členih 19 in 20 Bruseljske uredbe I, se je mogoče izogniti le v primeru, da se delavec in delodajalec dogovorita za pristojnost sodišča v drugi državi članici EU (člen 21 Bruseljske uredbe I).³⁸ Možnost izbire sodišča torej obstaja, vendar pa je precej omejena. Omejena

³⁴ UL L 18, 21. 1. 1997, str. 1–6.

³⁵ Glej člen 67 Bruseljske uredbe I, ki določa prednostno uporabo določb o mednarodni pristojnosti ter priznanju in izvršitvi sodnih odločb v predpisih EU ali v nacionalni zakonodaji, ki je bila sprejeta zaradi uskladitve s temi predpisi.

³⁶ Prim. Galič, Aleš, str. 307, ki v zvezi s tem izpostavlja tudi vprašanje pravilne implementacije določbe o mednarodni pristojnosti iz te Direktive v slovenski pravni red.

³⁷ Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 408 in tam navedena literatura.

³⁸ Obstaja sicer še ena izjema, na katero smo opozorili že zgoraj – tj. pristojnost na podlagi tihe privolitve.

pa ni samo s pravili v členu 21, pač pa tudi s pravili v členu 23, ki vsebuje splošne določbe glede prorogacije pristojnosti, čeprav tega člen 21 Bruseljske uredbe I izrecno ne določa.³⁹ Omejitve načela svobodne izbire so razumljive, če upoštevamo neenako razmerje moči med eno in drugo stranko v individualnih pogodbah o zaposlitvi. Upoštevanje načela svobodne izbire mednarodne pristojnosti bi namreč imelo za posledico izvrševanja vpliva na šibkejšo stranko, s čimer bi se izničil namen zakonodajalca EU v členih 18–20 Bruseljske uredbe I. Zato se načelo svobodne izbire v tovrstnih sporih uveljavlja le v obsegu, ki je v korist delavca.⁴⁰

Člen 21 Bruseljske uredbe I določa, da se stranki lahko dogovorita o pristojnosti sodišča v drugi državi članici EU, kar pomeni, da s tem izključita uporabo pravil v členih 19 in 20 Bruseljske uredbe I. Vendar pa je tak dogovor možen le v dveh izjemnih primerih. Prvi se nanaša na izpolnjevanje dodatnega pogoja, po katerem mora biti dogovor sklenjen po nastanku spora (člen 21(1) Bruseljske uredbe I). Pred nastankom spora bi namreč lahko delodajalec vplival na delavca in ga tako prikrajšal za varstvo, ki mu je zagotovljeno s členoma 19 in 20 Bruseljske uredbe I. Po nastanku spora pa obstaja majhna verjetnost izvrševanja takega vpliva.⁴¹ Zato je dogovor o pristojnosti po nastanku spora mogoč, kar se utemeljuje s tem, da bo delavec temu vprašanju posvetil zadostno pozornost, zavrnitev ponudbe o pristojnosti s strani delodajalca pa zanj tudi ne more imeti negativnih posledic.⁴² Na to pristojnost se lahko sklicuje ne le delavec, ampak tudi delodajalec.⁴³ Vprašanje, ki je za uporabo te določbe pomembno, pa je tudi vprašanje nastanka spora med strankama. V literaturi se navaja, da je to takrat, ko se stranki glede določene zadeve ne strinjata in neposredno ali pa v kratkem času sledi sodni postopek.⁴⁴ V drugem primeru pa je dogovor o pristojnosti določen v korist

³⁹ Briggs, Adrian in Rees, Peter, str. 96. Avtorja to sicer navajata za zavarovalne spore, vendar pa to, glede na naravo varovalnih pristojnosti, smiselno velja tudi za spore glede individualnih pogodb o zaposlitvi. Tako tudi Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guilermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 412. Kar zadeva formalne pogoje za sklenitev sporazuma o *prorogatio fori* v členu 23 Bruseljske uredbe I, bo prišla v poštev sklenitev dogovora v pisni obliki ali pa njegova potrditev v pisni obliki (člen 23(1)(a)), saj se formalni pogoji, ki so navedeni v členu 23(1)(b) in (c) v razmerju med delodajalcem in delavcem dejansko ne morejo izpolniti. Glej tudi Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 338.

⁴⁰ Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guilermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 411.

⁴¹ Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guilermo, Palao (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 412.

⁴² Galič, Aleš, str. 303.

⁴³ Glej tudi Schlosser, Peter, F., str. 125.

⁴⁴ Glej Mankowski, Peter (Rauscher, Thomas [ed.]), str. 336 in tam navedeno literaturo.

delojemalca, saj mu je s tem omogočeno, da sproži postopek pred sodišči, ki jih člen 19 Bruseljske uredbe I ne določa (člen 21(2) Bruseljske uredbe I). Je pa seveda možnost tega pogojena s strinjanjem delodajalca. Ta pristojnost ni vezana na sklenitev dogovora po nastanku spora in je tako lahko dogovorjena že v sami individualni pogodbi o zaposlitvi.

4. UPORABA PRAVIL O SOTOŽENCIH IN ODLOČBAH SODIŠČA EU V ZADEVI GLAXOSMITHKLINE PROTI JEAN-PIERRU ROUARD

4.1. Sotoženci

Člen 6(1) Bruseljske uredbe I vsebuje pravilo o mednarodni pristojnosti sodišč držav članic EU v primeru sotožencev in se uvršča v skupino alternativnih pristojnosti. V skladu s tem členom je v primeru, da je tožena ena ali več oseb, pristojno sodišče v državi članici EU, kjer ima ena od njih domicil, če so tožbeni zahtevki med seboj tako tesno povezani, da jih je smotrno obravnavati in o njih odločati skupaj, ne da bi se s tem izognili tveganju nezdržljivosti sodnih odločb, ki bi bile lahko posledica ločenih postopkov. Naj omenimo tudi, da se ta člen ne more uporabiti, če toženec nima domicila v EU.⁴⁵ To torej pomeni, da morajo imeti vsi sotoženci domicil v državah članicah EU.⁴⁶

Obravnavani člen v praksi povzroča precej težav in nejasnosti,⁴⁷ ki pa jih v tem prispevku posebej ne izpostavljamo, saj njegov namen ni podrobna analiza tega člena, pač pa zgolj ustreznost njegove ne(uporabe) v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi.

Temeljni namen člena 6(1) Bruseljske uredbe I je izognitev nezdržljivih odločitev sodišč v različnih državah članicah EU in ekonomičnost postopka. Kot podlaga za utemeljitev mednarodne pristojnosti sodišča države članice EU, je lahko zelo pomemben tudi v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi. V primeru spora med delavcem in dvema ali več delodajalci bi tako lahko delavec vložil tožbo zoper vse delodajalce zgolj pred sodiščem ene države članice EU, tj.

⁴⁵ Zadeva C-51/97, La Réunion Européenne proti Spliethoff's Bevrachtingkantoor, ZOdl. 1998, str. I-6511.

⁴⁶ Tang, Zheng, Sophia, str. 85.

⁴⁷ O tem glej Stone, Peter, str. 116 in nad.; Tang, Zheng, Sophia, 85 in nad.; in Muir Watt, Horatia (Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.]), str. 296 in nad.

sodiščem, kjer ima eden od delodajalcev svoj domicil oz. sedež. Možnost uporabe člena 6(1) Bruseljske uredbe I bi bila tako nedvomno v korist delavca kot šibkejše stranke, prav tako bi bila tudi v skladu s temeljnim namenom tega člena, se pa postavlja vprašanje, ali trenutna ureditev dopušča takšno možnost. Naj omenimo, da je Bruseljska konvencija to možnost dopuščala. Ta namreč ni poznala posebnih varovalnih pristojnosti za zadeve v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi. V členu 5(1) te konvencije je bila določena specialna pristojnost za vse pogodbene zadeve z določljivo pristojnosti sodišča kraja, kjer je bilo treba izpolniti zadevno obveznost. Dodatno pa je bil ta kraj določen za zadeve v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi, in sicer kot kraj, kjer delavec običajno opravlja svoje delo oz. v primeru, da običajno ne opravlja dela v nobeni državi, je lahko bil delodajalec tožen tudi pred sodišči v kraju, kjer se nahaja ali se je nahajala poslovna enota, ki je zaposlila delavca. Ker je torej bila ta pristojnost vključena med določbe o specialnih pristojnostih in ni šlo za posebne varovalne pristojnosti, se je seveda lahko uporabila tudi mednarodna pristojnost glede sotožencev, saj za to ni obstajala določba v Bruseljski konvenciji, ki bi tako uporabo izključila.

Ureditev iz Bruseljske konvencije se je glede določitve pristojnosti v zvezi z individualnimi pogodbami o zaposlitvi spremenila s sprejemom Bruseljske uredbe I. Kot je bilo že navedeno, je zakonodajalec EU to pristojnost prenesel v poglavje o varovalnih pristojnostih. To pa odpira pomembno vprašanje glede uporabljivosti člena 6(1) Bruseljske uredbe I tudi v tovrstnih sporih, s katerim se je ukvarjalo Sodišče EU v zadevi *Glaxosmithkline proti Rouard*.

4.2. Odločba sodišča EU v zadevi *Glaxosmithkline proti Jean-Pierru Rouard*

G. Jean-Pierre Rouard se je leta 1977 zaposlil v družbi Laboratories Beecham Sévigné s sedežem v Franciji, od koder je bil na delo poslan v različne afriške države. V skladu s pogodbo o zaposlitvi, ki je bila sklenjena leta 1984 z družbo Beecahm Research UK s sedežem v Združenem kraljestvu, se je zaposlil pri tej družbi in je bil poslan na delo v Maroko. Pogodba je določala ohranitev pogodbenih pravic, ki jih je Rouard pridobil v okviru svoje prvotne pogodbe o zaposlitvi s prvo družbo, zlasti še ohranitev delovne dobe in pravic do nadomestila za prenehanje delovnega razmerja. Ker je bil Rouard odpuščen leta 2001, je leta 2002 vložil tožbo pred francoskim sodiščem zoper družbo Laboratories

Glaxosmithkline, ki je pravna naslednica družbe Laboratories Beecham Sévigné s sedežem v Franciji, in zoper družbo Glaxosmithkline, ki je pravna naslednica družbe Beecham Research UK s sedežem v Združenem kraljestvu. S tožbo je zahteval solidarno plačilo različnih nadomestil in odškodnine z obrestmi zaradi nespoštovanja postopka odpovedi delovnega razmerja, zaradi odpovedi delovnega razmerja brez dejanskega in resnega vzroka in zaradi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Rouard je menil, da je treba obe družbi šteti za njegova delodajalca in ker je francosko sodišče pristojno za družbo s sedežem v Franciji, je tako na podlagi člena 6(1) Bruseljske uredbe I pristojno tudi za družbo s sedežem v Združenem kraljestvu.

Francosko sodišče je Sodišču EU v predhodno odločanje predložilo vprašanje, ali se lahko pravilo o specialni pristojnosti glede sotožencev uporabi tudi za tožbo, ki jo vložijo delavec zoper dve družbi s sedežema v različnih državah članicah EU, ki ju šteje za sodelodajalki. Sodišče EU je odločilo, da se pravilo o mednarodni pristojnosti v členu 6(1) Bruseljske uredbe I ne more uporabiti v individualnih delovnih sporih. Pri odgovoru na zastavljeno vprašanje se je oprlo na dobesedno razlago členov 18–21 Bruseljske uredbe I, na pravila ozke razlage in na pripravljiva gradiva⁴⁸ v zvezi s sprejemom Bruseljske uredbe I.

Sodišče EU je v predmetni zadevi najprej opozorilo na posebne pristojnosti glede individualnih pogodb o zaposlitvi v členih 18–21 Bruseljske uredbe I, ki imajo varovalno funkcijo in jih ni mogoče spremeniti ali pa nadomestiti z drugimi pristojnostmi iz Bruseljske uredbe I, razen v primeru izrecnega sklicevanja v teh členih. Sodišče EU je ugotovilo, da takega izrecnega sklicevanja na člen 6(1) členu 18–21 Bruseljske uredbe I ne vsebujejo, zaradi česar je treba ugotoviti, da dobesedna razlaga zadevnih določb izključuje uporabo člena 6(1) Bruseljske uredbe I. V postopku so vlade nekaterih držav članic EU opozarjale na teleološko razlago, ki bi nakazovala na drugačno rešitev, vendar Sodišče EU tega ni sprejelo, ker se je osredotočilo na ozko razlago členov 18–21 Bruseljske uredbe I.⁴⁹ Sicer bi uporaba člena 6(1) Bruseljske uredbe I omogočila, da se pred enim sodiščem predložijo povezani zahtevki, ki se nanašajo na več toženih oseb, kar bi ustrezalo splošnemu načelu ekonomičnosti postopka. Vendarle pa bi to pomenilo tudi, da bi se na člen 6(1) Bruseljske uredbe I lahko sklicevali ne le delavci, pač pa tudi

⁴⁸ Predlog Bruseljske uredbe I (UL C 376 E, 1999, str. 1) namreč določa, da pravila o pristojnosti v individualnih delovnih sporih nadomestijo splošno in specialne pristojnosti.

⁴⁹ Zadeva C-462/06, Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, ZOdl. 2008, str. I-3965, tč. 28.

delodajalci. To pa bi povzročilo posledice, ki bi bile v nasprotju s ciljem varstva, ki ga zasledujejo pravila o varovalnih pristojnostih v sporih iz individualnih pogodb o zaposlitvi.⁵⁰ Seveda obstaja možnost, na katero sta opozorili francoska in nemška vlada, po kateri bi se člen 6(1) Bruseljske uredbe I razlagal tako, da bi se na ta člen lahko skliceval le delavec, ne pa tudi delodajalec, vendar je Sodišče EU to možnost prav tako zavrnilo iz razloga pravne varnosti in predvidljivosti pravil o mednarodni pristojnosti v Bruseljski uredbi I.

Ni mogoče trditi, da je bila odločitev Sodišča EU v tej zadevi napačna, upošteva joč strukturo Bruseljske uredbe I. Je pa res, da rezultat te odločitve pomembno vpliva na interese delavca, ki pa so predmet posebnega varstva v Bruseljski uredbi I in za katere v takih primerih ni mogoče zatrditi, da so zadosti upoštevani oz. je delavec prikrajšan v tem, da koristi ugodnosti pravil o mednarodni pristojnosti, ki so mu sicer v korist. Tako je v sporih z več delodajalci prisiljen vložiti tožbo pred sodišči v različnih državah članicah EU. Poleg tega pa je treba upoštevati še, da je odločitev Sodišča EU v nasprotju z namenom člena 6(1) Bruseljske uredbe I – tj. izogniti se ločenim postopkom, ki lahko vodijo do nezdržljivih sodnih odločb,⁵¹ prav tako pa tudi v nasprotju z načelom ekonomičnosti.

5. PREDLOG NOVE BRUSELJSKE UREDBE I

Uredba 44/2001 se uporablja že od leta 2002. Osem let kasneje je Komisija EU ocenila njeno uporabo in delovanje v praksi in podala predloge za njene spremembe oz. dopolnitve. Ena takih sprememb, ki bo vplivala na uporabo Bruseljske uredbe I nasploh in torej tudi na zadeve, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi, je ukinitve personalnega kriterija uporabe in s tem razširitev pravil o mednarodni pristojnosti tudi na tožence z domicilom izven ozemlja EU. V ta namen so predlagana nova pravila o mednarodni pristojnosti, ki ustvarjajo forum za tožence, ki nimajo domicila v EU.

Predlog nove Bruseljske uredbe I pa v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi, navaja še eno pomembno spremembo. Predlog člena 18(1) namreč določa, da se v tovrstnih zadevah pristojnost določa ne glede na člen 6(1)

⁵⁰ Zadeva C-462/06, Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, ZOdl. 2008, str. I-3965, tč. 27, 29 in 30.

⁵¹ Tang, Zheng, Sophia, str. 96.

Bruseljske uredbe I, kar pomeni, da se lahko v teh zadevah uporabi tudi pravilo o mednarodni pristojnosti za sotožence. Predlog sicer očitno ne predvideva omejitve te možnosti zgolj na delavce, kar pomeni, da se lahko nanjo sklicujejo tudi delodajalci. Pri tem pa vendarle opozarja, da se situacije, ko bi delodajalec vložil tožbo zoper več delavcev, v praksi ne bodo pojavljale v zadevah, ki se nanašajo na individualne pogodbe o zaposlitvi.⁵² Ne glede na to je taka rešitev lahko sporna, saj bo s tem (pa čeprav morda res v izjemno redkih primerih) delavec kot šibkejša stranka tožen tudi pred sodiščem v državi članici EU, kjer nima domicila, kar je v nasprotju z namenom varovalnih pristojnosti. Iz tega razloga bi bilo bolje, ko bi predlagatelj razmišljal o dvojni ureditvi tega vprašanja, po kateri bi bila pravila o varovalnih pristojnostih opcijska v primeru, ko bi se kot tožnik pojavil delavec, in prisilna v primerih, ko bi se v vlogi tožnika pojavil delodajalec.⁵³

6. ZAKLJUČEK

Bruseljska uredba I delavcu kot šibkejši stranki individualne pogodbe o zaposlitvi zagotavlja posebno varstvo v različnih pogledih: od tega, da delavcu kot tožencu zagotavlja, da bo lahko tožen le pred domačim sodiščem, da mu kot tožniku omogoča izbiro foruma⁵⁴ v tožbi zoper delodajalca in da ga varuje pred potencialnim vplivom delodajalca glede dogovora o pristojnosti.

Bruseljska uredba I tako razlikuje med pravili o mednarodni pristojnosti v primeru, ko se v vlogi tožnika pojavi delavec in ko se v vlogi tožnika pojavi delodajalec. Praktična pomembnost teh dveh situacij izhaja iz sodne prakse Sodišča EU, ki kaže, da so se do sedaj v vlogi tožnikov pojavili delavci v dvanajstih primerih, medtem ko so se v isti vlogi delodajalci pojavili le v dveh primerih.⁵⁵ To pomeni, da so dosti pogostejše situacije, kjer delavci nastopajo kot tožniki od situacij, kjer le-ti nastopajo v vlogi tožencev.⁵⁶ Čeprav Sodišče EU ni bilo naklonjeno rešitvi, po kateri bi se lahko tudi v sporih iz individualnih delovnih razmerij stranke

⁵² Tako Predlog, str. 10.

⁵³ Glej tudi Tang, Zheng, Sophia, str. 97.

⁵⁴ Čeprav se v zvezi s tem v literaturi pojavljajo stališča, da delavec v teh primerih ni ravno privilegiran, če upoštevamo ostala pravila o mednarodni pristojnosti v Bruseljski uredbi I. O tem glej pri Grušič, Uglješa. 2012, str. 43.

⁵⁵ Case 288/82 *Duijnstee v Goderbauer* [1983] ECR 3663 in Case C-159/02 *Turner v Grovit* [2004] ECR I-3565.

⁵⁶ Grušič, Uglješa. 2012, str. 15–16.

sklicevale na pristojnost v členu 6(1) Bruseljske uredbe I, čeprav bi s pomočjo teleološke razlage lahko zavzelo tudi tako stališče, je Predlog nove Bruseljske uredbe upošteval drugačno rešitev in s tem načelo nezdružljivosti sodnih odločb. Da ta rešitev, kot je predvidena v Predlogu, pomeni tudi boljšo rešitev za delavce, pa je nekoliko vprašljivo, glede na to, da možnost uporabe člena 6(1) Bruseljske uredbe dopušča tudi v tožbi zoper delavce. Iz tega razloga bi bilo bolje možnost sklicevanja na člen 6(1) Bruseljske uredbe I dopustiti zgolj delavcem, saj bi taka rešitev bila bolj v skladu z namenom varovalnih pristojnosti.

LITERATURA IN VIRI:

Bogdan, Michael, Concise Introduction to EU Private International Law, Europa Law Publishing, 2012.

Briggs Adrian in Rees Peter, Civil Jurisdiction and Judgements, Norton Rose, London, Singapore, 2005.

Galič, Aleš, Mednarodna pristojnost v individualnih delovnih sporih, Delavci in delodajalci, 2-3/2011, strani 291–310.

Grušič, Uglješa, Jurisdiction in Employment Matters under the Brussels I Regulation – A Reassessment, 61 International and Comparative Law Quarterly, 1, 2012, strani 91–126, e-oblika dosegljiva na spletni strani: <http://ssrn.com/abstract=1915633> (obiskano: 17. 8. 2012).

Grušič, Uglješa, Submission and Protective Jurisdiction under the Brussels I Regulation, 48 Common Market Law Review, 2011, strani 947–955.

Kropholler, Jan, Europäisches Zivilprozeßrecht (Kommentar zu EuGVO und Lugano-Übereinkommen), Verlag Recht und Wirtschaft, Heidelberg, 2002.

Mankowski, Peter v Rauscher, Thomas [ed.], Europäisches Zivilprozeßrecht, Kommentar, Band I, Sellier European Law Publishers, München, 2006.

Mota, Carlos, Esplugues in Moreno, Guillermo, Palao v Magnus, Ulrich in Mankowski, Peter [ed.], European Commentaries on Private International Law: Brussels I Regulation, Sellier European Law Publishers, 2012.

Schlosser, Peter, F., EU Zivilprozessrecht, Kommentar (EuGVO, EuEheVO, EuBVO, EuZVO), Verlag C.H.Beck, München, 2003.

Stone, Peter, EU Private International Law, Elgar European Law, Cheltenham, Northampton, 2010.

Tang, Zheng, Sophia, Multiple defendants in the European jurisdiction regulation, 34 European Law Review, 2009, strani 80–102.

Uredba Sveta (ES) št. 44/2001 z dne 22. decembra 2000 o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah (uI 12, 1. 1. 2001, str. 1–23).

Predlog Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta EU o pristojnosti in priznavanju ter izvrševanju sodnih odločb v civilnih in gospodarskih zadevah, Bruselj, 14. 12. 2010 (COM(2010) 748 končno).

Zadeva C-462/06, Glaxosmithkline in Laboratoires Glaxosmithkline proti Jean-Pierre Rouard, ZOdl. 2008, str. I-3965.

Zadeva C-412/98, *Group Josi proti UGIC*, ZOdl. 2000, str. I-5925.

Zadeva C-327/10, *Hypoteční banka proti Udu Miku Lindnerju*, ZOdl. 2011.

Zadeva C-111/09, Česká podnikatelská pojišťovna as, Vienna Insurance Group proti Michalu Bilasu, ZOdl. 2010, str. I-04545.

Zadeva 266/85, H. Shenavai proti K. Kreischer, ZOdl. 1987, str. 239.

Zadeva C-125/92, Mulox IBC Ltd proti Hendrick Geels, ZOdl. 1993, str. I-4075.

Zadeva C-383/95, Petrus Wilhelmus Rutten proti Cross Medical Ltd, ZOdl. 1997, str. I-57.

Zadeva C-37/00, Herbert Weber proti Universal Ogden Services Ltd, ZOdl. 2002, str. I-2013.

Zadeva C-437/00, Giulia Pugliese proti Finmeccanica SpA, Betriebsteil Alenia Aerospazio, ZOdl. 2003, str. I-3573.

Zadeva C-51/97, La Réunion Européenne proti Spliethoff's Bevrachtingkantoor, ZOdl. 1998, str. I-6511.

THE PRESENT AND THE FUTURE OF PRINCIPLE »IN FAVOREM LABORATORIS« IN THE BRUSSELS I REGULATION

Martina Repas, Tomaž Keresteš*

SUMMARY

Brussels I Regulation provides several types of rules on international jurisdiction in civil and commercial matters to delineate jurisdiction between EU Member States. Among several jurisdiction rules, mandatory rules deserve special attention, the purpose of which is to protect the weaker parties of the dispute, i.e. consumers, insured persons, including beneficiaries, and employees. These rules exclude several other rules on jurisdiction (e.g. general jurisdiction, special or alternative jurisdiction) and restrict the application of prorogation of jurisdiction.

Mandatory rules in matters relating to an individual contract of employment are contained in Articles 18 – 21 of the Brussels I Regulation. According to these rules, employees are protected in several ways. An employee can be sued only before the court of his domicile (Article 20 of the Brussels I Regulation), while the employer can be sued before the courts closer to employees, such as in the courts of the Member State where employer is domiciled, in the courts for the place where the employee habitually carries out his work or in the courts for the last place where he did so, or in the courts for the place where the business which engaged the employee is or was situated in case where the employee does not or did not habitually carry out his work in any one country (Article 19 of the Brussels I Regulation). According to Article 21 of the Brussels I Regulation, the prorogation of jurisdiction is allowed only in two cases: if the agreement on jurisdiction is entered into after the dispute has arisen or if the agreement of jurisdiction allows the employee to bring proceedings in courts other than those provided by mandatory rules. Additionally, the conditions proscribed for the ap-

* Martina Repas, PhD, Associate Professor at the Faculty of Law, University of Maribor
martina.repas@uni-mb.si

Tomaž Keresteš, PhD, Assistant Professor at the Faculty of Law, University of Maribor
tomaz.kerestes@uni-mb.si

plication of the prorogation of jurisdiction, contained in Article 23 of the Brussels I Regulation should be satisfied as well.

The relationship between mandatory jurisdiction in matters relating to individual contract of employment and special jurisdiction regarding multiple defendants under Article 6(1) of the Brussels I Regulation should be stressed. According to this Article, a defendant can also be sued before the court of the Member State in which one of the multiple defendants is domiciled, provided the claims are so closely connected that it is expedient to hear and determine them together to avoid the risk of irreconcilable judgements resulting from separate proceedings. The Court of Justice of the EU gave the decision in case *Glaxosmithkline against Rouard* regarding the relationship between Articles 18 – 21 and 6(1) of the Brussels I Regulation. According to the Court's decision, employers and employees are prohibited in matters covered by Article 18 – 21 to rely on Article 6(1) of the Brussels I Regulation. The decision is supported by the lack of express reference to Article 6(1), preparatory material and the restrictive interpretation of mandatory rules. The Court refused to take broader interpretation, which would allow not only the employees but the employers as well to refer to Article 6(1) of the Brussels I Regulation. Such broad interpretation would be contrary to the purpose of mandatory rules on jurisdiction, which is to protect the weaker party of the contract (dispute). The Proposal of the new Brussels I Regulation tends to change the current position, which is also criticised in the literature; by including an express provision under which Article 6(1) could be used in cases falling under Articles 18 – 21 of the Brussels I Regulation. It seems that such an option is available to employees as well as employers, although the Proposal states that a situation in which an employer would consolidate proceedings against several employees does not seem to arise in practice. However, if we allow even the smallest possibility that such situation can occur in practice, then, considering the purpose of mandatory rules on jurisdiction, the better solution would be to explicitly reserve this option only to employees raising the complaint against multiple employers. Such solution would be more appropriate and more in accordance with the purpose of the mandatory rules on jurisdiction in matters relating to the individual contract of employment.