

## ZAŠTITA RADNIKA U PREKOGRANIČNIM POSTUPCIMA: NADLEŽNOST ZA POJEDINAČNE UGOVORE O RADU I UPUĆIVANJE RADNIKA

Martina Drventić, mag. iur.\*

UDK 349.22:347.918  
331.109:347.919  
<https://doi.org/10.30925/zpfsr.42.1.6>  
Ur.: 22. siječnja 2021.  
Pr.: 06. ožujka 2021.  
Prethodno priopćenje

### Sažetak

*Potreba za materijalnim pravilima radnog prava, koja štite radnika u odnosu na superiornoga poslodavca, široko je prepoznata te je dio legislative još od nastanka radnog prava kao posebnoga područja privatnog prava. Percepcija po kojoj i pravila međunarodnog privatnog prava mogu služiti kao regulatorno sredstvo za postizanje određenih politika, uključujući i socijalnu, prihvaćena je tek naknadno. Danas na razini međunarodnog, europskog te nacionalnih prava postoje pravila koja uređuju sukob zakona i pri tome jačaju položaj radnika kao slabije strane u postupku. Kako bi se olakšao pristup radnika pravdi, na EU razini, Uredba Bruxelles I bis previđa kriterije nadležnosti u korist radnika. Direktiva o upućivanju radnika radnicima na raspolaganje daje i dodatnu mogućnost pokretanja postupka pred sudom države u koju su upućeni. Rad će prikazati način na koji je praksa Suda EU-a utjecala na potrebu izdvajanja posebnih pravila nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu. U radu će se, kroz praksu Suda EU-a, obraditi kriteriji nadležnosti za pojedinačne ugovora o radu. Dodatno će se obraditi pravilo nadležnosti za slučajeve upućivanja radnika. Cilj je rada utvrditi jesu li dosadašnje legislativne promjene na razini EU-a u interesu radnika te istražiti postoje li pravne situacije u kojima prava radnika i dalje ostaju nezaštićena u prekograničnim postupcima.*

**Ključne riječi:** *sloboda kretanja radnika; pojedinačni ugovori o radu; međunarodna nadležnost, Uredba Bruxelles I bis; Direktiva o upućivanju radnika.*

---

\* Drventić Martina, mag. iur., asistentica, Sveučilište J. J. Strossmayer u Osijeku, Pravni fakultet; mdrventic@pravos.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0880-0382>.

Ovaj rad financiran je iz Projekta razvoja karijera mladih istraživača – izobrazba novih doktora znanosti Hrvatske zaklade za znanost kao i Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet internim projektom br. IP-PRAVOS-23 *Suvremena pitanja i problemi zaštite i promoviranja ljudskih prava.*

## 1. UVOD

Trend povećane mobilnosti radi zaposlenja unutar Europske unije (dalje: EU) te sve veći broj multinacionalnih trgovačkih društava razlog su rastućega broja radnih sporova s prekograničnim elementom. Multinacionalna trgovačka društva često šalju radnike u svoje strane urede ili ih šalju obaviti određeni posao u inozemstvo. Uobičajeno je i da se određena zanimanja obavljaju u više država. Primjer su članovi posade zrakoplovnih prijevoznika i brodova, međunarodni prodajni predstavnici ili savjetnici u menadžmentu.<sup>1</sup> Posebna su kategorija i radnici koji privremeno odlaze iz svoje države, u državu različitu od one u kojoj uobičajeno rade, kako bi u ograničenom razdoblju obavili neki posao, tzv. upućeni radnici.

Sloboda kretanja radnika, predviđena člankom 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (dalje: UFEU),<sup>2</sup> jedna je od četiri temeljne ekonomske slobode jedinstvenog tržišta EU-a te je dio širega konteksta slobode kretanja ljudi.<sup>3</sup> Povijesno gledano, od ranih početka europske integracije, sloboda kretanja radnika imala je ekonomski karakter i obuhvaćala je pravo ulaska i boravka ekonomski aktivnih građana država članica EU-a.<sup>4</sup> Koncept radnika kao mobilne jedinice proizvodnje koja doprinosi gospodarskom prosperitetu jedinstvenoga tržišta u suprotnosti je s poimanjem radnika kao ljudskoga bića, koje ima osobno pravo živjeti sa svojom obitelji u drugoj državi članici i tamo uživati isti tretman.<sup>5</sup> Brojna su legislativna nastojanja, od samih početaka europskih integracija, stoga bila usmjerena na zaštitu prava radnika kroz jamčenje njegovih materijalnih prava, upravo u cilju uspostavljanja ravnoteže između ovih dviju suprotstavljenih dimenzija slobode kretanja.<sup>6</sup>

Zaštita radnika dodatno je razrađena i osnažena sekundarnim zakonodavstvom, za čije donošenje osnovu pruža članak 46. UFEU-a. Brojne direktive EU-a uređuju različite aspekte materijalnih prava radnika, gdje se osnovna načela EU-a potvrđuju kroz jednakost muškarca i žene te zabranu diskriminacije na temelju transrodnog statusa, rasnog ili etničkog podrijetla, invaliditeta, dobi, seksualne orijentacije, religije ili uvjerenja.

Dodatna zaštita prava radnika danas je sadržana i u politici pravosudne

- 1 Louise Merrett, *Employment Contracts in Private International Law* (New York: Oxford University Press, 2011.), 1.
- 2 Pročišćene verzije Ugovora o Europskoj uniji i Ugovora o funkcioniranju Europske unije, SL C 202, 7.6.2016.
- 3 Ivana Vukorepa, „Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 68, br. 1 (2018): 86-87.
- 4 Mario Vinković, „Transformation of Employment Relations and Social Dumping in the European Union: The Struggle Between David and Goliath?“, u: *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, eds. Gerard G. Sander, Vesna Tomljenović, Nada Bodiroga-Vukobrat (Berlin, Heidelberg: Springer, 2018.), 2.
- 5 Paul Craig i Grainne De Búrca, *EU Law: Text, Cases, and Materials. Sixth Edition* (Oxford: Oxford University Press, 2015.), 745.
- 6 Petar Bačić i Ivan Sarić, „Aktivizam europskog suda kroz presude o slobodi kretanja radnika“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 51, br. 1 (2014): 36-40.

suradnje u građanskim stvarima.<sup>7</sup> Zaštita prava radnika kroz ovu se politiku postupno razvijala. Dugo je vladalo stajalište kako međunarodno privatno pravo određuje pravila nadležnosti i mjerodavnog prava u prekograničnim postupcima na temelju neutralnog i u potpunosti objektivnog kriterija, dok su pitanja politika i zaštita slabije strane ostajala u nadležnosti materijalnog prava.<sup>8</sup> Danas je ta percepcija promijenjena i prihvaćeno je stajalište po kojem i pravila međunarodnoga privatnog prava mogu služiti kao regulatorno sredstvo za postizanje određenih politika, uključujući i socijalnu.<sup>9</sup> Danas na razini međunarodnog, europskog te nacionalnih prava postoje pravila koja uređuju sukob zakona i pri tome jačaju položaj radnika kao slabije strane u postupku.

Rad će obraditi pravila nadležnosti za odlučivanje o sporovima koji proizlaze iz pojedinačnih ugovora o radu te upućivanja radnika. Prikazat će se standardi i razvoj zaštite prava radnika u sklopu europskoga međunarodnog privatnog prava, opisat će se pravila nadležnosti u praksi Suda Europske unije (dalje: Sud EU) te obraditi pravilo nadležnosti u slučajevima upućivanja radnika. Cilj je rada ponuditi odgovor na pitanje pruža li relevantna europska legislativa primjerenu zaštitu radnika kao slabije strane u prekograničnim sudskim postupcima, jesu li dosadašnje legislativne promjene išle u smjeru jačanja zaštite njegova interesa te provjeriti postoje li pravne situacije u kojima prava radnika ostaju nezaštićena.

## **2. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA U EUROPSKOM MEĐUNARODNOM PRIVATNOM PRAVU**

Kada radni spor dobije međunarodni element, prava se radnika štite i pravilima međunarodnog privatnog prava, koja im jamče da će njihova prava stečena u jednoj državi članici imati svoj učinak i u drugoj. Pravila međunarodnog privatnog prava, obuhvaćena u Uredbi (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (dalje: Uredba Rim I)<sup>10</sup> i Uredbi (EU) br. 1215/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2012. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima (dalje: Uredba Bruxelles I *bis*),<sup>11</sup> uređuju koje se pravo primjenjuje na sporove o pojedinačnim ugovorima o radu, čiji će sudovi imati nadležnost u sporovima povezanim s pojedinačnim ugovorima o radu te pravila o priznavanju

7 Aukje A.H. Van Hoek, „Private International Law: An Appropriate Means to Regulate Transnational Employment in the European Union?“, *Erasmus Law Review* 7, br. 3 (2014): 4.

8 Matteo Fornasier, „Employment Contracts, Jurisdiction“, u: *Encyclopaedia of Private International Law*, eds. Jürgen Basedow *et al.* (Cheltenham, UK, Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2017.), 624.

9 Mirela Župan, „50 godina europske pravosudne suradnje u građanskim stvarima – 5 godina hrvatske primjene“, *Godišnjak Akademija pravnih znanosti hrvatske* 10, br. 1 (2019): 469-495.

10 Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze, SL L 177, 4.7.2008.

11 Uredba (EU) br. 1215/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2012. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima, SL L 351, 20.12.2012.

i izvršenju odluka. Te posebne odredbe odstupaju od općih pravila mjerodavnog prava, nadležnosti te priznanja i izvršenja u građanskim stvarima, u cilju zaštite radnika kao slabije ugovorne strane. Pravila su dopunjena, u slučajevima upućivanja radnika, Direktivom 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga (dalje: Direktiva o upućivanju radnika),<sup>12</sup> izmijenjenom Direktivom (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga.<sup>13</sup>

Uredba Bruxelles I *bis* pravila nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu izdvaja od ostalih pravila nadležnosti. Takvo uređenje pravda upravo potrebom da slabija strana bude zaštićena pravilima o nadležnosti koja su povoljnija za njene interese od općih pravila.<sup>14</sup> Uredba Bruxelles I *bis* stoga razlikuju tužbene zahtjeve koje podnosi radnik od tužbenih zahtjeva koje podnosi poslodavac.<sup>15</sup>

Kada je radnik u ulozi tužitelja na raspolaganju mu stoji više osnova nadležnosti u odnosu na one koje su općenito dostupne za sporove koji se ne tiču ugovora o radu. S druge strane, kada se radnik nađe u ulozi tuženika, poslodavcu na raspolaganju stoje ograničene osnove nadležnosti. Smisao je takvih odredbi osigurati da radnici mogu pokrenuti postupak pred povoljnijim forumom, a s druge strane da su zaštićeni od toga da budu tuženi pred nedostupnim ili nepoznatim forumom.<sup>16</sup> Važnost valjane primjene odredbi o nadležnosti u slučajevima pojedinačnih ugovora o radu ojačana je i odredbom sukladno s kojom se presudi stranog suda, u kojoj sud nije zasnovao nadležnost na temelju predviđenih pravila, može odbiti priznanje i izvršenje u drugoj državi članici.<sup>17</sup>

Različiti su čimbenici zbog kojih nadležnost određenih sudova može pogodovati stranci u prekograničnim postupcima (primjerice, mogućnost izbora

12 Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 18, 21.1.1997.

13 Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 173, 9.7.2018, primjenjuje se u državama članicama od 30. srpnja 2020. Ona ne donosi izmjene u pogledu mjerodavnog prava i nadležnosti, ali je svojim odredbama poboljšala suradnju među tijelima zemalja EU-a u vezi sa zloupotrebom i zaobilaznjem pravila u kontekstu upućivanja. U državama članicama 2. veljače 2022. na snagu stupa i Direktiva (EU) 2020/1057 Europskog parlamenta i Vijeća od 15. srpnja 2020. o utvrđivanju posebnih pravila u pogledu Direktive 96/71/EZ i Direktive 2014/67/EU za upućivanje vozača u sektoru cestovnog prometa te izmjeni Direktive 2006/22/EZ u vezi sa zahtjevima za provedbu i Uredbe (EU) br. 1024/2012, SL L 249, 31.7.2020.

14 Uredba Bruxelles I *bis*, rec. 18.

15 Europska komisija, *Praktični vodič. Nadležnost i mjerodavno pravo u međunarodnim sporovima zaposlenika i poslodavaca*, 2016., pristup 15. prosinca 2020., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELLAR:41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1&from=FR>, str. 12. (dalje: Praktični vodič).

16 Uglješa Grušić, „Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I: A Reassessment“, *International & Comparative Law Quarterly* 61. br. 1 (2012): 98.

17 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 45. st. 1. e). Vesna Lazić, „Procedural Position of a „Weaker Party“ in Regulation Brussels Ibis“, u: *Brussels Ibis Regulation. Changes and Challenges of the Renewed Procedural Scheme*, eds. Vesna Lazić i Steven Stuij (The Hague, Berlin Heidelberg: T.M.C. Asser Press, Springer, 2017.), 67.

mjerodavnog prava, specijalizirani sudovi, sustav pravnih troškova, dostupnost pravne pomoći, metode pribavljanja i lokacije dokaza, geografska neutralnost te kulturna i pravna tradicija i dr.).<sup>18</sup> S obzirom na to da obično tužitelj bira mjesto u kojem će pokrenuti postupak, položaj stranke u postupku ovisit će o broju i raznolikosti dostupnih osnova nadležnosti. Što je veći i različitiji broj mogućnosti, veće su mogućnosti za tužitelja izabrati nadležnost suda koji je njemu najpovoljniji.<sup>19</sup> Uobičajeno je, kada je riječ o postupcima sa strankama nejednakoga parničnog položaja, u cilju zaštite slabije strane, predvidjeti pravila nadležnosti koja će slabijoj strani dati prednost. U suprotnom, jednaki tretman obje strane mogao bi se smatrati nepravednim.<sup>20</sup>

### **3. NADLEŽNOST ZA POJEDINAČNE UGOVORE O RADU**

#### **3.1. Razvoj posebnih pravila nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu**

Razvoj posebnih pravila nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu novijeg je datuma.<sup>21</sup> Konvencija iz Bruxelles iz 1968. o nadležnosti i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima (dalje: Briselska konvencija)<sup>22</sup> nije obuhvaćala posebne odredbe o nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu. Na njih su se primjenjivala opća pravila za ugovore, kojima je bila predviđena nadležnost suda u mjestu izvršenja odgovarajuće obveze.<sup>23</sup> Unatoč tome, Sud EU-a tumačio je opća pravila na način prilagođen toj vrsti ugovora, a u skladu s rješenjima koja su već postojala za potrošačke ugovore i ugovore o osiguranju.<sup>24</sup> Taj je pristup kasnije uključen u izmijenjenu verziju Briselske konvencije iz 1989.,<sup>25</sup> u kojoj je posebno precizirano što predstavlja obvezu iz pojedinačnog ugovora o radu.<sup>26</sup>

Na potrebu donošenja posebnih pravila nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu ukazala je praksa Suda EU-a u predmetu *Sanicentral GmbH v. Collin*,<sup>27</sup> koji

18 Arthur Von Mehren, „Theory and Practice of Adjudicatory Authority in Private International Law. A Comparative Study of the Doctrine, Policies and Practices of Common-and Civil-Law Systems“, *Receuil de Cours* 295 (2002):194-196.

19 Von Mehren, *Theory and Practice of Adjudicatory Authority in Private International Law*, 200.

20 Grušić, *Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I*, 98.

21 Pravila Uredbe Bruxelles I bis, koja uređuju nadležnost za pojedinačne ugovore o radu, ne obuhvaćaju definiciju pojma „pojedinačni ugovor o radu“, kao što ni definiciju pojma „radnik“. Te pojmove pri postupanju, nacionalni sudovi trebaju tumačiti autonomno. Presuda od 15. siječnja 1987., *Hassan Shenavai v. Klaus Kreischer*, C-266/85, ECLI: ECLI:EU:C:1987:11., Presuda od 15. veljače 1989., *Six Constructions Ltd v. Paul Humbert*, C-32/88, ECLI:EU:C:1989:68.

22 72/454/EEZ: Konvencija o nadležnosti i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima potpisana 27. rujna 1968., SL L 299, 31.12.1972.

23 Briselska konvencija, čl. 5., st. 1.

24 *Praktični vodič*, 6.

25 89/535/EEZ: Konvencija o nadležnosti i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima, SL L 285, 3.10.1989.

26 Briselska konvencija iz 1989., čl. 4.

27 Presuda od 13. studenoga 1979., *Sanicentral GmbH v. René Collin*, C-25/79, ECLI: ECLI:EU:C:1979:255.

se primarno odnosio na vremensko polje primjene Briselske konvencije.<sup>28</sup> Collin, francuski državljanin s domicilom u Francuskoj, s njemačkim je poslodavcem *Sanicentralom* sklopio je ugovor o radu, koji je sadržavao klauzulu o nadležnosti njemačkih sudova. Ugovor o radu bio je sklopljen prije stupanja na snagu Briselske konvencije, ali je Collin pokrenuo postupak pred francuskim sudom nakon njezina stupanja na snagu. Namjeravao je, sukladno s pravilima francuskoga nacionalnog prava, osporiti sporazum o nadležnosti sadržan u ugovoru o radu. Sud EU-a odlučio je kako se na spor primjenjuje Briselska konvencija, te kako pravila iz Konvencije imaju prednost pred nacionalnim pravom. U konačnici je sporazum o nadležnosti potvrđen, a francuski sud se proglasio nenadležnim. Takva odluka Suda EU-a te važeće legislativno uređenje stavljalo je radnike u nepovoljan položaj, budući da je poslodavcima omogućen izbor nadležnosti suda koja njima najviše odgovara.<sup>29</sup> Briselska konvencija nije predviđala posebna pravila o sporazumima o nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu, stoga niti ograničenja u korist prava radnika.<sup>30</sup>

O neprimjerenosti primjene općeg pravila nadležnosti pred Sudom EU-a raspravljalo se u prijelomnom predmetu *Ivanel v. Schwab*.<sup>31</sup> Predmet se odnosio na spor između Ivanela, francuskoga trgovačkog predstavnika i njegova njemačkog poslodavca. Ivanel je svoj posao obavljao u Francuskoj, ali su mu se provizija i ostali novčani iznosi plaćali u Njemačkoj. Za utvrđivanja nadležnosti suda bilo je ključno utvrditi koja je obveza iz ugovora i koje je njezino mjesto izvršenja. Kako je predmet tužbe bila isplata provizije i ostalih novčanih iznosa, a kako se i po njemačkom i po francuskom pravu provizija isplaćivala na adresi dužnika, bilo je za očekivati da će sukladno s ranijom praksom, Sud EU-a prevagnuti u korist njemačkih sudova, smatrajući obvezu isplate provizije kao odlučujuću za utvrđivanje nadležnosti. Međutim, Sud EU-a ipak je odlučio da bi takvo tumačenje, koje će dati nadležnost sudovima države u kojoj se nije obavljao posao, koje nije usko povezana s predmetom spora, čije se pravo neće primijeniti i u kojoj je domicil poslodavca, bilo u suprotnosti s općim ciljem Briselske konvencije o zaštiti slabije strane. Sud je stoga odstupio od izričaja prihvaćenog ranijom praksom i odlučio kako je za spor koji proizlazi iz ugovora o radu odlučujuća obveza koja karakterizira taj ugovor, odnosno ključno je mjesto obavljanja rada.<sup>32</sup>

Konačno je Uredba Vijeća (EZ) br. 44/2001 od 22. prosinca 2000. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima (dalje: Uredba Bruxelles I),<sup>33</sup> sljednica Briselske konvencije, donijela nekoliko važnih

28 Ulrich Magnus i Peter Mankowski, *Brussels Ibis Regulation*, 3<sup>rd</sup> Revised ed. (München: Sellier. European Law Publishers, 2015.), 465-466.

29 Grušić, *Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I*, 94.

30 Aleš Galič, „Jurisdiction over Consumer, Employment, and Insurance Contracts under the Brussels I Regulation Recast. Enhancing the Protection of the Weaker Party“, *Austrian Law Journal* 2 (2016): 123.

31 Presuda od 26. svibnja 1982., *Roger Ivenel v. Helmut Schwab*, C-133/81, ECLI: ECLI:EU:C:1982:199.

32 Giuditta Cordero Moss, „Performance of Obligations as the Basis of Jurisdiction and Choice of Law (Lugano and Brussels Conventions Article 5(1) and Rome Convention Article 4)“, *Nordic Journal of International Law* 68 (1999): 383.

33 Uredba Vijeća (EZ) br. 44/2001 od 22. prosinca 2000. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju

izmjena. Pravila nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu izdvojena su u posebnom odjeljku (Odjeljak 5.). Uredba Bruxelles I bila je predmetom preinake. Nova Uredba Bruxelles I *bis* primjenjuje se od 10. siječnja 2015. Nova inačica Uredbe zadržala je postojeća prava, ali je, slijedeći praksu Suda EU-a, u nekoliko aspekata i proširila zaštitu radnika.<sup>34</sup> U poglavljima koja slijede bit će prikazana pravila nadležnosti koja predviđa nova Uredba Bruxelles I *bis*, uz naznake pravila koje je proširila u odnosu na raniju Uredbu.

### **3.2. Pravila nadležnosti za postupke u kojima je radnik tužitelj**

#### *3.2.1. Domicil poslodavca*

Jedan od alternativnih kriterija nadležnosti koji radniku stoji na raspolaganju, u sporu protiv poslodavca koji ima domicil u EU-u, nadležnost je suda države u kojoj poslodavac ima domicil.<sup>35</sup> Uredba Bruxelles I *bis* uredila je gdje se smatra da trgovačko društvo ili druga pravna osoba ili udruženje fizičkih ili pravnih osoba imaju domicil. To mogu biti mjesta gdje imaju svoje: statutarno sjedište, središnju upravu ili glavno mjesto poslovanja.<sup>36</sup> Poslodavac ima domicil u EU-u, čak i ako je ispunjen samo jedan od navedenih kriterija.<sup>37</sup>

Dodatno se uređuje da, čak i ako poslodavac nema domicil u nekoj od država članica, ali ima „podružnicu, predstavništvo ili drugu poslovnu jedinicu” u jednoj od njih, u sporovima koji proizlaze iz poslovanja te podružnice, predstavništva ili poslovne jedinice, smatra se da ima domicil u toj državi članici.<sup>38</sup>

Sud EU-a ovo je pravilo dodatno osnažio odlukom u predmetu *Ahmed Mahamdia v. People's Democratic Republic of Algeria*,<sup>39</sup> u kojem je dao svoje tumačenje o tome potpada li veleposlanstvo pod polje primjene Uredbe Bruxelles I, u smislu podružnice, predstavništva ili druge poslovne jedinice.<sup>40</sup> Sud je istaknuo kako se funkcije veleposlanstva, sukladno s Bečkom konvencijom o diplomatskim odnosima, sastoje primarno u predstavljanju države šiljateljice u državi primateljici, u zaštiti interesa države šiljateljice i njezinih državljana u državi i unaprjeđivanju odnosa s državom primateljicom.<sup>41</sup> U obavljanju tih funkcija, veleposlanstva, kao bilo koji drugi javni subjekt, može djelovati *iure gestionis* i stjecati prava i obveze

sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima, SL L 12, 16.1.2001.

34 Galič, *Jurisdiction over Consumer, Employment, and Insurance Contracts under the Brussels I Regulation Recast*, 128.

35 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 21. st. 1. t. a). Grušić, *Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I*, 97.

36 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 63.

37 *Praktični vodič*, 13.

38 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 20. st. 2. Merrett, *Employment Contracts in Private International Law*, 110.

39 Presuda od 19. srpnja 2012., *Ahmed Mahamdia v. People's Democratic Republic of Algeria*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491. (dalje: *Mahamdia*, C-154/11).

40 Francisco Pascual-Vives, „The Notion of Consensus in Public International Law“, u: *Consensus-Based Interpretation of Regional Human Rights Treaties*, e. Francisco Pascual-Vives (Leiden: Brill Nijhoff, 2019.), 13-39.

41 Ujedinjeni narodi, Bečka konvencija o diplomatskim odnosima, UN TS Vol. 500, 95., čl. 3.

civilnoga karaktera, posebno kao rezultat zaključivanja ugovora privatnog prava. To su i slučajevi u kojima sklapa ugovore o radu s osobama koje ne obavljaju funkcije koje potpadaju pod izvršavanje javnih ovlasti.<sup>42</sup> Sukladno s tim, Sud EU-a obrazložio je kako se, u slučaju sklapanja ugovora o radu između veleposlanstva kao predstavnika države i radnika, veleposlanstvo može smatrati poslovnom jedinicom u smislu članka Uredbe Bruxelles I.<sup>43</sup>

Kriterij nadležnosti temeljen na domicilu poslodavca, naišao je na poteškoće u primjeni u slučajevima zasnivanja nadležnosti kada je više poslodavaca u svojstvu tuženika. Uredba Bruxelles I *bis* donijela je napredak u odnosu na te situacije tako što je uvela pravilo sukladno s kojim poslodavac, koji ima domicil u državi članici, ako je jedan od više tuženika, može također biti tužen pred sudom mjesta u kojem jedan od njih ima domicil, ako su tužbeni zahtjevi međusobno tako usko povezani da ih je brže saslušati i o njima odlučiti zajedno, kako bi se izbjegla opasnost od proturječnih sudskih odluka koje bi nastale u odvojenim postupcima.<sup>44</sup> Uvođenje ovog pravila potaknuto je praksom Suda EU-a u predmetu *Glaxosmithkline v. Rouard*.<sup>45</sup> Rouard je pokrenuo postupak pred sudom u Francuskoj protiv dvije tvrtke, *Laboratoires Glaxosmithkline*, sa sjedištem u Francuskoj i *Glaxosmithkline*, sa sjedištem u Velikoj Britaniji. Od suda u Francuskoj tražio je da tvrtkama zajednički i pojedinačno naloži da mu isplate razne iznose odštete zbog nepoštovanja postupka otpuštanja, otpuštanja bez stvarnog i ozbiljnog razloga te povrede ugovora o radu. Istaknuo je kako su dvije tvrtke bile njegovi zajednički poslodavci. Uredba Bruxelles I obuhvaćala je opće pravilo sukladno s kojim, osoba s domicilom u državi članici, može biti tužena, ako je ona jedan od više tuženika, i pred sudom u mjestu u kojemu bilo koja od tuženih osoba ima domicil, uz uvjet da su tužbe toliko usko povezane da ih je bolje obrađivati zajedno kako bi se izbjegla opasnost donošenja nepomirljivih sudskih odluka u odvojenim postupcima.<sup>46</sup> Međutim, Sud EU-a zauzeo je stajalište kako su pravila iz Odjeljka 5. Uredbe Bruxelles I, koja uređuju nadležnost za pojedinačne ugovore o radu iscrpna, pozivajući se na članak 18. koji navodi kako se u slučajevima koji se odnose na pojedinačne ugovore o radu primjenjuju pravila iz tog Odjeljka, uz određene navedene iznimke. Sud EU-a odlučio je kako slučaj Rouarda nije iznimka od obvezne primjene tih posebnih odredbi. Tako u ovom slučaju, posebna pravila nisu pružila primjerenu zaštitu radniku kao slabijoj strani niti mu bila više naklonjenija od općih pravila.<sup>47</sup>

Slijedom takve odluke Suda EU-a, u Odjeljku 5. Uredbe Bruxelles I *bis*, ispravlja se takvo uređenje te se izrijekom navodi kako se posebne odredbe, koje

42 *Mahamdia*, C-154/11, t. 49.

43 Richard Garnett, „State and Diplomatic Immunity and Employment Rights: European Law to the Rescue?“, *The International and Comparative Law Quarterly* 64, br. 4 (2015): 814.

44 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 20. st. 1. u svezi s čl. 8. t. 1.

45 Presuda od 22. svibnja 2008., *Glaxosmithkline i Laboratoires Glaxosmithkline v. Jean-Pierre Rouard*, C-462/06, ECLI:EU:C:2008:299.

46 Uredba Bruxelles I, čl. 6. t. 1.

47 Louise Merrett, „Jurisdiction over Individual Contracts of Employment“, u: *The Brussels I Regulation Recast*, eds. Andrew Dockinson i Eva Lein (Oxford: Oxford University Press, 2015.), 244.



uređuju pojedinačne ugovore o radu, primjenjuju ne dovodeći u pitanje nadležnost koja se propisuje u slučaju više tuženika.<sup>48</sup> Dodatno se Uredbom Bruxelles I *bis* nadležnost sudova država članica u korist radnika sada proširuje i na radne sporove protiv poslodavca koji nema domicil u EU-u, što ranije nije bilo omogućeno Uredbom Bruxelles I. Radnik koji svoj posao obično obavlja u nekoj od država članica, bez obzira na to gdje mu je domicil, može se tužiti svog poslodavca, koji ima domicil izvan EU-a, pred sudovima države članice u kojoj obično obavlja svoj posao ili pred sudom države u kojoj se nalazi ili se nalazila poslovna jedinica koja ga je zaposlila.<sup>49</sup>

### 3.2.2. Mjesto u kojem radnik redovito obavlja svoj rad

Osim u državi u kojoj poslodavac ima domicil, Uredba Bruxelles I *bis* daje radniku osnovu pokrenuti postupak protiv poslodavca, koji ima domicil u državi članici, i pred sudom države članice u kojoj ili iz koje zaposlenik redovito obavlja svoj rad ili pred sudom zadnjeg mjesta u kojem je tako radio.<sup>50</sup> Što je „mjesto u kojem zaposlenik redovno obavlja svoj rad“ činjenično je pitanje za nacionalni sud, na koje je potrebno odgovoriti u kontekstu sudske prakse Suda EU-a.<sup>51</sup>

Predmet *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*<sup>52</sup> ticao se spora između engleske tvrtke *Mulox* i Geelsa. Geels je bio nizozemski državljanin s boravištem u Francuskoj. Radio je od svoje kuće i koristio ju je kao ured i mjesto obavljanja rada. Tijekom svog rada prodavao je *Muloxove* proizvode u Njemačkoj, Belgiji, Nizozemskoj i skandinavskim zemljama, a u koje je često i putovao. *Muloxove* proizvode nije prodavao u Francuskoj. Nakon što mu je tvrtka otkazala ugovor o radu, pokrenuo je protiv poslodavca postupak u Francuskoj. Poslodavac je osporavao nadležnost tvrdeći kako mjesto rada nije bilo ograničeno na Francusku, već se rad obavljao na području cijele Europe, te kako sukladno s tim ne postoji nadležnost francuskih sudova. Sud EU-a dao je tumačenje kako, u slučajevima u kojim se rad obavlja u više država, treba izbjeći multipliciranje sudova.<sup>53</sup> Nadležnost ne bi trebala biti dodijeljena sudu svake države u kojoj je rad bio obavljan, već se nadležnost za odlučivanje o cijelom sporu treba koncentrirati na sud mjesta u kojem ili iz kojeg zaposlenik uglavnom ispunjava svoje obveze prema poslodavcu.<sup>54</sup> Sud je kao odlučnu u predmetu uzeo činjenicu da je posao povjeren zaposleniku obavljen iz ureda u državi članici u kojoj je stekao boravište, iz koje je obavljao svoj posao i u

48 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 20. st. 1.

49 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 21. st. 2. Aleš Galič, „International Jurisdiction over Individual Contracts of Employment“, u: *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, eds. Gerard G. Sander, Vesna Tomljenović i Nada Bodiroga-Vukobrat (Berlin Heidelberg: Springer, 2018.), 127.

50 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 21. st. 1. b) i.

51 Grušić, *Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I*, 104-105.

52 Presuda od 13. srpnja 1993., *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, ECLI: ECLI:EU:C:1993:306.

53 *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, t. 11.

54 *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, t. 24.

koju se vraćao nakon svakoga službenog puta.<sup>55</sup>

Činjenice predmeta *Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd*<sup>56</sup> su slične. Nizozemski državljaniin radio je za englesko poduzeće. Dvije trećine svoga radnog vremena proveo je u Nizozemskoj, a preostalu trećinu u Velikoj Britaniji, Belgiji, Njemačkoj i SAD. Nakon svakoga službenog puta vraćao se u Nizozemsku, gdje mu se nalazio ured. Postupak protiv poslodavca pokrenuo je u Nizozemskoj. Sud EU-a, pozivajući se na raniju praksu u *Muloxu*, nacionalnom je sudu naložio da uzme u obzir činjenicu da je zaposlenik obavio gotovo dvije trećine svojeg posla u jednoj državi članici u kojoj je stoga proveo većinu svojeg vremena, u kojoj je imao ured te organizirao rad koji je obavljao za poslodavca i u koju se vraćao nakon svakoga službenog puta u inozemstvo.<sup>57</sup> Sudska praksa u ova dva predmeta jasno je izdvojila najvažnije čimbenike za utvrđivanje mjesta u kojem se rad redovito obavlja - mjesto u kojem se nalazi radnikov ured te raspodjelu radnog vremena među drugim državama.<sup>58</sup>

U predmetu *Herbert Weber v. Universal Ogden Services*<sup>59</sup> činjenice govore o radniku koji nije imao ured koji se mogao smatrati centrom njegovih radnih aktivnosti. Weber je bio njemački državljaniin s domicilom u Njemačkoj. Bio je zaposlen na radnom mjestu kuhara u škotskom poduzeću. Posao je obavljao na palubama raznih brodova i morskih instalacija, primarno u nizozemskom epikontinentalnom pojasu, a naknadno i u Danskoj. Weber je pokrenuo pred nizozemskim sudom postupak protiv poslodavca zbog nezakonitog otkaza. Sud EU-a procijenio je kako Weber nije uspostavio sjedište svojih radnih aktivnosti. U ovom slučaju radnik nije imao ured u državi članici koji bi bio stvarno sjedište njegovih profesionalnih aktivnosti ili iz kojeg bi stvarno izvršavao ključne dužnosti prema svojem poslodavcu, stoga ranije uspostavljena praksa iz predmeta *Mulox* i *Rutten* nije bila primjenjiva na činjenice slučaja.<sup>60</sup> Sud EU-a smatrao je da je u okolnostima slučaja relevantni kriterij za utvrđivanje zaposlenikova uobičajenog mjesta rada, mjesto u kojem je proveo većinu svoga radnog vremena obavljajući posao za svoga poslodavca.<sup>61</sup>

55 Vidi: Alessandra Zanolotti, „Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch Ruling of the European Court of Justice“, *Cuadernos de Derecho Transnacional* 3, br. 2 (2011): 345.

56 Presuda od 9. siječnja 1997., *Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd*, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7.

57 *Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd*, C-383/95, t. 25.

58 Ivana Kunda, „Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I Regulation“, u: *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, eds. Gerard G. Sander, Vesna Tomljenović i Nada Bodiřoga-Vukobrat (Berlin Heidelberg: Springer, 2018.), 83.

59 Presuda od 27. veljače 2002., *Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd*, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122.

60 *Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd*, C-37/00, t. 45-48. Vidi i presudu od 15. ožujka 2011., *Heiko Koelzsch v. État du Grand-Duché de Luxembourg*, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, za dodatne kriterije utvrđivanje mjesta u kojem se redovito obavlja rad prilikom utvrđivanja mjerodavnoga prava.

61 Zanolotti, *Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch Ruling of the*

U praksi Suda EU-a u spojenim predmetima *Sandra Nogueira i drugi v. Crewlink Ireland Ltd* i *Miguel José Moreno Osacar v. Ryanair*<sup>62</sup> postavilo se pitanje mjesta u kojem radnik obično obavlja svoj rad, u kontekstu obavljanja rada člana posade zračnoga prijevoznika. Kabinsko je osoblje imalo sklopljen ugovor o radu sa zračnim prijevoznikom sa sjedištem u Irskoj, u koji su bile unesene odredbe o nadležnosti irskih sudova i primjeni irskog prava na sporove koje proizađu iz ugovora. U ugovoru o radu za radnike je kao „domaća baza“ navedena zračna luka *Charleroi* u Belgiji. U skladu s time, od radnika se zahtijevalo da žive na sat vremena udaljenosti od baze u koju su raspoređeni, zbog čega su se nastanili u Belgiji. Nakon dobivanja otkaza, radnici su pred sudom u Belgiji tužili poslodavca za isplatu različitih naknada. Belgijski sud postavio je Sudu EU-a prethodno pitanje o tome može li se „mjesto u kojem zaposlenik obično obavlja posao“ iz Uredbe Bruxelles I *bis*, poistovjetiti s pojmom „domaća baza“ iz Uredbe Vijeća (EEZ) br. 3922/91 od 16. prosinca 1991. o usklađivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u području civilnog zrakoplovstva.<sup>63</sup> Sud EU-a objasnio je kako, budući da se sporovi iz postupaka odnose na radnike zaposlene kao članove posade zrakoplovnog prijevoznika ili radnike koji su mu upućeni na rad, sud države članice ne može nedvojbeno utvrditi „mjesto u kojem radnik redovno obavlja posao“. Sud mora, kako bi provjerio svoju nadležnost, identificirati mjesto iz kojeg taj zaposlenik obavlja većinu svojih obveza prema poslodavcu. Konačno, zaključio je kako se pojam „mjesto u kojem radnik redovno obavlja rad“ ne može poistovjetiti s pojmom „domaća baza“, ali to ne znači da potonji pojam nije relevantan za utvrđivanje mjesta iz kojeg zaposlenik obično obavlja posao.<sup>64</sup> Pojam „domaće baze“ neće biti relevantan samo ako postupak ima užu poveznicu s mjestom koje nije „domaća baza“.<sup>65</sup>

### 3.2.3. Mjesto u kojem se nalazi poslovna jedinica koja je zaposlila radnika

Ako radnik ne obavlja ili nije obavljao svoj rad u istoj zemlji, Uredba Bruxelles I *bis* daje mu mogućnost pokrenuti postupak, protiv poslodavca koji ima domicil u državi članici, pred sudom mjesta u kojima se nalazi ili se nalazila poslovna jedinica koja ga je zaposlila.<sup>66</sup>

---

*European Court of Justice*, 347.

62 Presuda od 14. rujna 2017., Spojeni predmeti *Sandra Nogueira i dr. v. Crewlink Ireland Ltd, Miguel José Moreno Osacar v. Ryanair Designated Activity Company, prije Ryanair Ltd*, C-168/16 i C-169/16, ECLI:EU:C:2017:688. (dalje: *Crewlink i Ryanair*, C-168/16 i C-169/16).

63 Uredba Vijeća (EEZ) br. 3922/91 od 16. prosinca 1991. o usklađivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u području civilnog zrakoplovstva, SL L 373, 31.12.1991.

64 *Crewlink i Ryanair*, C-168/16 i C-169/16, t. 60. i 67.

65 *Crewlink i Ryanair*, C-168/16 i C-169/16, t. 73. Felipe Temming, „The Case of Sandra Nogueira and Others v. Crewlink Ireland Ltd and Miguel Jose´ Moreno Osacar v. Ryanair Designated Activity Company. Comment to Court of Justice of the European Union (Second Chamber), judgement of 14 September 2017“, Case C-168/16, *European Labour Law Journal* 20, br. 20 (2018): 1-10.

66 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 21. st. 1. b) ii. Merrett, *Jurisdiction over Individual Contracts of Employment*, 250.

O konceptu „mjesta u kojem se nalazi poslovna jedinica koja je zaposlila radnika“, sud je dao tumačenje u predmetu *Voogsgeerd v. Navimer SA*.<sup>67</sup> Voogsgeerd je u sjedištu društva *Naviglobe* u Antwerpenu potpisao ugovor o radu na neodređeno s drugim društvom *Navimer*, koje ima sjedište u Luxembourg. Nakon sklapanja ugovora, radio je kao prvi strojar na brodovima u vlasništvu društva *Navimer*. Područje rada bilo je Sjeverno more. Nakon što je društvo otkazalo njegovo ugovor o radu, Voogsgeerd je tužio društva *Naviglobe* i *Navimer* pred sudom u Antwerpenu. Pred Sudom EU-a našlo se pitanje tumačenja poveznice „mjesta u kojem se nalazi poslovna jedinica koja je zaposlila radnika“. Sud je dao tumačenje kako ova poveznica ne mora nužno uključivati elemente važne za utvrđivanje redovnog mjesta rada te se mora tumačiti restriktivno.<sup>68</sup> Utvrdio je da se „mjestom u kojem se nalazi poslovna jedinica koja je zaposlila radnika“ mora smatrati isključivo mjesto poslovanja koje je zaposlilo zaposlenika, a ne mjesto s kojim je zaposlenik povezan svojim stvarnim zaposlenjem i da su važni elementi potrebni za utvrđivanje tog mjesta samo oni povezani s postupkom sklapanja ugovora, npr. koje je sjedište poslovne jedinice raspisalo natječaj za radno mjesto ili je vodilo razgovor za zapošljavanje. Nadalje, Sud je smatrao da to mjesto ne treba imati zasebnu pravnu osobnost, budući da ono obuhvaća svaki trajnu strukturu nekog društva. Sjedišta poslovne jedinice nisu samo tvrtke kćeri ili poslovnice, nego i druge jedinice, npr. uredi društva, čak i ako oni nemaju pravnu osobnost.<sup>69</sup>

Nasuprot pravilu nadležnosti temeljenom na mjestu u kojem radnik redovito obavlja svoj rad, čije široko tumačenje proizlazi iz brojne sudske prakse, Sud EU-a jedino je u predmetu *Voogsgeerd* dao tumačenje mjesta u kojem se nalazi poslovna jedinica koja je zaposlila radnika. Slijedom postojećega pravnog uređenja te ne tako jasnog tumačenja Suda EU-a, otvara se pitanja u kojoj mjeri ovo pravilo zapravo jača procesni položaj radnika. Sumnja proizlazi iz činjenice da, kod nepostojanja mjesta u kojem radnik redovito obavlja svoj rad, radnici mogu tužiti poslodavca jedino pred sudom mjesta u kojem se nalazi poslovna jedinica koja je zaposlila radnika, pri čemu nemaju mogućnost izbora foruma s kojim moguće postoji bliža veza.<sup>70</sup>

### 3.3. Pravila nadležnosti za postupke u kojima je radnik tuženik

Uredba Bruxelles I *bis* stavlja naglasak na zaštitu radnika i onda kada on pojavljuje kao tuženik. Poslodavac može pokrenuti postupak pred sudom države u kojoj radnik ima domicil.<sup>71</sup> Na druge kriterije nadležnosti poslodavac se ne može pozivati. To podrazumijeva da radnik ne može biti tužen niti pred sudom države mjesta u kojem je redovito obavljao svoj rad.

67 Presuda od 15. prosinca 2011., *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.

68 *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA* C-384/10, t. 35-36.

69 *Jan Voogsgeerd v. Navimer SA*, C-384/10, t. 50. i 54. Uglješa Grušić, „Should the Connecting Factor of the ‘Engaging Place of Business’ be Abolished in European Private International Law?“, *International & Comparative Law Quarterly* 62, br. 1 (2013): 173-192.

70 Grušić, *Should the Connecting Factor of the ‘Engaging Place of Business’ be Abolished in European Private International Law*, 189.

71 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 22. st. 1.

Za razliku od ranije obrađenih kriterija nadležnosti koji se tumače euroautonomno, to nije slučaj i s domicilom.<sup>72</sup> Domicil, sukladno s člankom 62. Uredbe Bruxelles I *bis*, svaka država treba tumačiti sukladno sa svojim nacionalnim pravom. Odlučno je mjesto u kojem je radnik imao domicil u vrijeme pokretanja postupka, dok činjenica o tome gdje mu je bio domicil dok je obavljao posao zbog kojeg je došlo do spora nije važna. Bitno je napomenuti da će u tim situacijama, sudsko postupanje često biti otežano budući da će sud sukladno s pravilima o mjerodavnom pravu morati primijeniti strano pravo,<sup>73</sup> tj. pravo države u kojoj se nalazilo mjesto u kojem je radnik redovito obavljao svoj posao.<sup>74</sup>

Ove činjenice idu u prilog tome da, potencijalno proširenje prava poslodavca da postupak protiv radnika pokrene u državi u kojoj radnik redovito obavlja svoj rad, ne bi nužno značilo stavljanje radnika u lošiji položaj. Kada radnik ima domicil u jednoj državi članici, a rad redovito obavlja u drugoj, za njega je možda iz nekih razloga, čak i jednostavnije sudjelovati u postupku u državi u kojoj je obavljao posao. Razlog tome može biti ostvarivanje pravne pomoći putem sindikata ili drugih profesionalnih organizacija.<sup>75</sup>

Dodatno, Uredba Bruxelles I *bis* određuje kako pravila nadležnosti ne utječu na pravo podizanja protutužbe pred sudom pred kojim, sukladno s pravilima nadležnosti, već teče prvotni postupak.<sup>76</sup> Primjer tome je situacija u kojoj radnik s domicilom u Njemačkoj, pokrene postupak pred sudom u Francuskoj gdje je redovito obavljao svoj rad. U tom slučaju poslodavac će moći podnijeti protutužbu pred francuskim sudom.<sup>77</sup> Iako bi se po smještaju odredbe, moglo zaključiti drukčije, ona je primjenjiva u obje situacije – i kad je radnik tužitelj i kad je poslodavac tužitelj. Tako je sud države u kojoj radnik ima domicil, pred kojim je poslodavac pokrenuo postupak, nadležan i za protutužbu koju pred njih podnese radnik.

### **3.4. Sporazum o nadležnosti**

Uredba Bruxelles I *bis* utvrđuje stroga pravila vezano za sporazum o nadležnosti. Stranke mogu sklopiti sporazume o odabiru suda samo u dva slučaja: nakon nastanka spora ili ako je sporazumom zaposleniku dopušteno pokrenuti postupak pred drugim sudom, a ne pred onim sudom koji bi mu inače, prema pravilima Uredbe Bruxelles I *bis*, bio dostupan.<sup>78</sup>

Sud se u ranije spomenutom predmetu *Ahmed Mahamdia v. People's Democratic Republic of Algeria* dotakanuo i pitanja valjanosti sporazuma o nadležnosti. U ugovoru o radu između Mahamdia i Alžirske Narodne Demokratske

72 Anatol Dutta, „Domicile, habitual residence and establishment“, u: *Encyclopaedia of Private International Law*, eds. Jürgen Basedow *et al.* (Cheltenham, UK, Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2017.), 555.

73 Galič, *International Jurisdiction over Individual Contracts of Employment*, 137.

74 Uredba Rim I, čl. 8.

75 Fornasier, *Employment Contracts, Jurisdiction*, 630.

76 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 22. st. 2.

77 Galič, *International Jurisdiction over Individual Contracts of Employment*, 136-137.

78 Uredba Bruxelles I *bis*, čl. 23.

Republike bila je ugovorena isključiva nadležnost alžirskih sudova. Odredba o nadležnosti u ugovor je bila unesena prije nastanka spora. U odnosu na pitanje valjanosti toga sporazuma, Sud EU-a podsjetio je kako se sukladno s pravilima Uredbe Bruxelles I, samo stranke ugovora o radu mogu dogovoriti o nadležnosti. Takav se dogovor može postići nakon nastanka spora ili, ako je postignut prije, mora omogućiti zaposleniku pokretanje postupka pred drugim sudovima, a ne onima koji bi bili nadležni u skladu s pravilima Uredbe.<sup>79</sup> Sporazumom o nadležnosti se ne namjerava izuzeti nadležnost potonjih sudova, nego omogućiti zaposleniku veći izbor nadležnih sudova. Sud pojašnjava kao odredbe o sporazumu nadležnosti omogućuju da se postupak pokrene i pred sudovima koji nisu predviđeni Uredbom. Ta se pravila ne smiju tumačiti tako da je sporazum o nadležnosti isključivo primjenjiv i da sprječava radnika pokrenuti postupak pred sudovima koji imaju nadležnost sukladno s pravilima koje uređuju nadležnost za pojedinačne ugovore o radu. Zaključuje kako se cilj zaštite radnika kao slabije stranke ugovora, ne bi se mogao ostvariti, ako bi ostale nadležnosti koje mu stoje na raspolaganju bile nadjačane sporazumom o nadležnosti.<sup>80</sup>

#### 4. NADLEŽNOST U SLUČAJEVIMA UPUĆIVANJA RADNIKA

Pravno područje upućivanja radnika primarno je uređeno u cilju rješavanja pitanja privremenog obavljanja ekonomskih aktivnosti u drugoj državi članici. Glavni je cilj ove regulative na razini EU-a sprječavanje narušavanja unutarnjeg tržišta, a time i osiguranje minimalnih standarda za uvjete rada u svim državama članicama EU-a.<sup>81</sup>

Kod upućivanja radnika poslodavac koristi svoje pravo na slobodu kretanja usluga. S druge strane, radnik ne uživa slobodu kretanja radnika u EU-u i ne ulazi na tržište rada druge države članice. Međutim, zbog razlika u uvjetima rada između država članica upućeni radnici mogu biti razlogom, tzv. socijalnog dampinga.<sup>82</sup> Tako su u pogledu pravednog natjecanja te nesmetanog funkcioniranja unutarnjeg tržišta, moguće poteškoće ako nema pravila koja štite određene uvjete rada. Ta se pravila s jedne strane mogu odnositi na slobodu pružanja usluga, a s druge na pravosudnu suradnju u građanskim i trgovačkim stvarima.<sup>83</sup>

Kako je primarna svrha Direktive o upućivanju radnika zaštita slobode pružanja usluga, a ne zaštita prava radnika,<sup>84</sup> aktualna su nastojanja za uređivanjem rada upućenih radnika i ograničavanje zloupotrebe toga pravnog instituta. Direktiva

79 Vidi: Merrett, *Jurisdiction over Individual Contracts of Employment*, 252.

80 *Mahamdia*, C-154/11, t. 63 i 64.

81 Cinzia Peraro, *Cross-border Collective Redress in the Employment Context under European Union Law*, PhD Thesis (Verona: University of Verona Department of Law, 2014.), 93.

82 Vukorepa, *Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji*, 108.

83 Vidi: Aukje van Hoek i Mijke Houwerzijl, „‘Posting’ and ‘Posted Workers’: The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive“, *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 14 (2012): 419-451.

84 Craig i De Búrca, *EU Law: Text, Cases, and Materials*, 835.

o upućivanju radnika<sup>85</sup> te njezina Provedbena direktiva,<sup>86</sup> koja postavlja dodatne mehanizme kontrole, obuhvaćaju pravila koja uređuju situacije koje mogu nastati u prekograničnim predmetima, uključujući i pitanja međunarodnoga privatnog prava. U pogledu materijalnih prava, direktive uspostavljaju minimalne zahtjeve za uvjete zapošljavanja, usklađivanjem nacionalnih zakonodavstava. U odnosu na procesne mehanizme, pozivaju se na poštovanje temeljnih prava i načela iz Povelje EU-a, posebno prava na učinkoviti pravni lijek i na pravično suđenje.<sup>87</sup> Dok u konačnici, uređivanje mjerodavnoga prava za sporove koji uključuju upućene radnike i pravila međunarodne nadležnosti potpadaju pod funkciju pravila međunarodnog privatnog prava.<sup>88</sup>

Općenito je za odnos radnika i poslodavca mjerodavno pravo države podrijetla, tj. države u kojoj se redovito obavlja posao.<sup>89</sup> Međutim, Direktiva o upućivanju radnika, u svojim zaštitnim mehanizmima obuhvaća odredbe koje određuju da je za određena pitanja koja se tiču uvjeta zaposlenja, kao što su primjerice primici od rada i maksimalno radno vrijeme,<sup>90</sup> bez obzira na pravo koje se primjenjuje na radni odnos, mjerodavno pravo države u koju je radnik upućen. Svrha je takvog uređenja spriječiti situacije u kojima tvrtke sa sjedištem u državama niskoga životnog standarda, koje pružaju uslugu upućivanja radnika u državu visokog standarda, iskorištavaju povlastice nižih troškova, u smislu nižih plaća i lošijih radnih uvjeta.<sup>91</sup>

Direktiva o upućivanju radnika sadrži pravilo nadležnosti u članku 6., kojim određuje nadležnost suda države članice na čijem je državnom području radnik bio ili jest upućen, ne dovodeći u pitanje, prema potrebi, pravo na pokretanje sudskih postupaka u drugoj državi na temelju postojećih međunarodnih konvencija o sudskoj nadležnosti. Ova je nadležnost ograničena, međutim samo na situacije koje predviđa Direktiva o upućivanju radnika, a vezani su za uvjete zaposlenja. To je pravilo skrojeno upravo za specifične situacije u kojima se mogu naći upućeni radnici te je usklađeno s odredbama o mjerodavnom pravu iz iste direktive, čime se jača procesna uloga radnika.

85 Direktiva o upućivanju radnika, rec. 3.; čl. 1. st. 3.

86 Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta, SL L 159, 28.5.2014.

87 Povelja Europske unije o temeljnim pravima, SL C 202, 7.6.2016., čl. 47.

88 Peraro, *Cross-border Collective Redress in the Employment Context under European Union Law*, 96.

89 Uredba Rim I, čl. 8. st. 2.; Matteo Fornasier, „Employment, posting of Workers“, u: *Encyclopaedia of Private International Law*, eds. Jürgen Basedow *et al.* (Cheltenham, UK, Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2017.), 654.

90 Direktiva o upućivanju radnika, čl. 3. st. 1.

91 Fornasier, *Employment Contracts, Jurisdiction*, 629.

## 5. ZAKLJUČAK

Za razliku od materijalnih prava radnika u pravu EU-a, prava radnika u sklopu pravosudne suradnje u građanskim i trgovačkim stvarima razvijala su se postupno. Najvažniju ulogu u promjeni percepcije da za sve ugovore trebaju vrijediti neutralni kriteriji, imala je praksa Suda EU-a. Praksa suda EU-a jasno je ukazala na važnost uvođenje posebnih pravila koja će jačati procesnu ulogu radnika u odnosu na poslodavca, kao što je to do tada bilo u odnosu na potrošačke ugovore i ugovore o osiguranju. Unatoč tome što je Sud EU-a na tu potrebu počeo ukazivati još osamdesetih godina prošlog stoljeća, pomak u regulativi toga pitanja učinjen je tek Uredbom Bruxelles I, koja je obuhvaća pravila za nadležnost u tim predmetima u posebnom odjeljku i uvela važan napredak u odnosu na jačanje procesne uloge radnika.

Uredba Bruxelles I *bis* svojim je revidiranim pravilima, uvažavajući poteškoće u dotadašnjoj praksi nacionalnih sudova koje su bile predmetom tumačenja Suda EU-a, donijela još veći pomak u odnosu na zaštitu radnika. Nova pravila u slučaju više poslodavaca u svojstvu tuženika, omogućuju zasnivanje nadležnosti suda pred kojim samo jedan od njih ima domicil. Uvela je i mogućnost pokretanja postupka protiv poslodavca koji nema domicil u državi članici, i to pred sudom u državi u kojoj radnik redovito obavlja rad, odnosno pred sudom mjesta u kojem se nalazi poslovna jedinica koja ga je zaposlila. Uredba Bruxelles I *bis*, naglasak stavlja na važnost valjano zasnovane nadležnosti, posebnim pravima o priznanju i ovrsi. Priznanje i izvršenje odluke u drugoj državi članici moći će se odbiti ako sud koji je donio presudu nije zasnovao svoju nadležnost na posebnim pravilima nadležnosti za pojedinačne ugovore o radu.

Uredba uvodi neravnotežu između pravila nadležnosti u korist radnika. Postavlja se pitanje pruža li ta neravnoteža doista učinkovitu zaštitu radnika u pogledu sudske nadležnosti. Alternativni kriteriji koji radniku stoje na raspolaganju za pokretanje postupka protiv poslodavca, ispunjavanje je funkcije zaštite radnika kao slabije strane u postupku. Sud EU-a nalaže te kriterije tumačiti široko te je izvjesno kako će radnik pronaći primjeren forum za zaštitu svojih materijalnih prava. U situacijama u kojima se radnik nalazi kao tuženik, forum koji poslodavcu stoji na raspolaganju je mjesto u kojem radnik ima domicil. Međutim, država domicila kao forum ne mora nužno biti forum koji pogoduje radniku. Potencijalno proširenje prava poslodavca da postupak protiv radnika pokrene u državi u kojoj redovito obavlja svoj posao, ne bi nužno značilo stavljanje radnika u lošiji položaj. Kada radnik ima domicil u jednoj državi članici, a rad redovito obavlja u drugoj, možda je za njega iz nekih razloga, čak i jednostavnije sudjelovati u postupku u državi u kojoj obavlja posao.

Radnici koji su upućeni u rad u drugu državu članicu, sukladno s Uredbom o upućivanju radnika, ne uživaju prava koja proizlaze iz slobode kretanja radnika. Iz tog razloga, direktive koje uređuju ovo područje predviđaju mehanizme kojima se radnicima jamče određeni uvjeti zaposlenja u skladu s pravom države u koju su upućeni. Nastavno na to pravilo, Direktiva o upućivanju radnika, propisuje za



sporove, koji proizlaze iz uvjeta zaposlenja, i nadležnost države u koju je radnik upućen. U tom se slučaju postavlja pitanje primjerenosti tog foruma, s obzirom na to da upućeni radnici često ne razumiju jezik i ne poznaju pravo države u koju su upućeni. Budući da je riječ o alternativnom kriteriju, koji radniku stoji na raspolaganju uz ostale kriterije predviđene Uredbom Bruxelles I *bis*, postupak bi mogao pokrenuti i pred sudom podrijetla, odnosno sudom države članice u kojoj redovito obavlja rad. Taj sud, međutim, ne bi bio u položaju primijeniti pravo države u koju je radnik upućen, što otvara prostor za daljnja zakonodavna nastojanja jačanja procesne uloge upućenih radnika.

#### LITERATURA

##### Knjige i članci

1. Bačić, Petar i Ivan Sarić. „Aktivizam europskog suda kroz presude o slobodi kretanja radnika“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* 51, br. 1 (2014): 27-44.
2. Cordero Moss, Giuditta. „Performance of Obligations as the Basis of Jurisdiction and Choice of Law (Lugano and Brussels Conventions Article 5(1) and Rome Convention Article 4)“, *Nordic Journal of International Law* 68 (1999): 379-396.
3. Craig, Paul i Gráinne De Búrca. *EU Law: Text, Cases, and Materials*. 6<sup>th</sup> ed. Oxford: Oxford University Press, 2015.
4. Dutta, Anatol. „Domicile, habitual residence and establishment“. U: *Encyclopaedia of Private International Law*, eds. Jürgen Basedow, Giesela Rühl, Franco Ferrari i Pedro de Miguel Asensio, 555-561. Cheltenham, UK, Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2017.
5. Europska komisija, *Praktični vodič. Nadležnost i mjerodavno pravo u međunarodnim sporovima zaposlenika i poslodavaca*, 2016. Pristup 15. prosinca 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELLAR:41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1&from=FR>.
6. Fornasier, Matteo. „Employment Contracts, Jurisdiction“. U: *Encyclopaedia of Private International Law*, eds. Jürgen Basedow, Giesela Rühl, Franco Ferrari i Pedro de Miguel Asensio, 624-632. Cheltenham, UK, Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2017.
7. Fornasier, Matteo. „Employment, posting of Workers“. U: *Encyclopaedia of Private International Law*, eds. Jürgen Basedow, Giesela Rühl, Franco Ferrari i Pedro de Miguel Asensio, 650-657. Cheltenham, UK, Northampton MA, USA: Edward Elgar Publishing, 2017.
8. Galič, Aleš. „International Jurisdiction over Individual Contracts of Employment“. U: *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, eds. Gerard G. Sander, Vesna Tomljenović i Nada Bodiroga-Vukobrat, 109-147. Berlin Heidelberg: Springer, 2018.
9. Galič, Aleš. „Jurisdiction over Consumer, Employment, and Insurance Contracts under the Brussels I Regulation Recast. Enhancing the Protection of the Weaker Party“. *Austrian Law Journal* 2 (2016): 122-134.
10. Garnett, Richard. „State and Diplomatic Immunity and Employment Rights: European Law to the Rescue?“. *The International and Comparative Law Quarterly* 64, br. 4 (2015): 783-827.
11. Grušić, Uglješa. „Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I: A Reassessment“. *International & Comparative Law Quarterly* 61, br. 1 (2012): 91-126.
12. Grušić, Uglješa. „Should the Connecting Factor of the ‘Engaging Place of Business’ be Abolished in European Private International Law?“. *International & Comparative Law Quarterly* 62, br. 1 (2013): 173-192.

13. Kunda, Ivana. „Law Applicable to Employment Contracts Under the Rome I Regulation“. U: *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, eds. Gerard G. Sander, Vesna Tomljenović i Nada Bodiroga-Vukobrat, 73-97. Berlin Heidelberg: Springer, 2018.
14. Lazić, Vesna. „Procedural Position of a „Weaker Party“ in Regulation Brussels Ibis“. U: *Brussels Ibis Regulation. Changes and Challenges of the Renewed Procedural Scheme*, eds. Vesna Lazić i Steven Stuij, 51-71. The Hague, Berlin Heidelberg: T.M.C. Asser Press, Springer, 2017.
15. Magnus, Ulrich i Peter Mankowski, *Brussels Ibis Regulation*. 3<sup>rd</sup> Revised ed. München: Sellier. European Law Publishers, 2015.
16. Merrett, Louise. *Employment Contracts in Private International Law*. New York: Oxford University Press, 2011.
17. Merrett, Louise. „Jurisdiction over Individual Contracts of Employment“. U: *The Brussels I Regulation Recast*, eds. Andrew Dockinson i Eva Lein, 239-253. Oxford: Oxford University Press, 2015.
18. Pascual-Vives, Francisco. „The Notion of Consensus in Public International Law“. U: *Consensus-Based Interpretation of Regional Human Rights Treaties*, ed. Francisco Pascual-Vives, 13-39. Leiden: Brill Nijhoff, 2019.
19. Peraro, Cinzia. *Cross-border Collective Redress in the Employment Context under European Union Law*. PhD Thesis. Verona: University of Verona Department of Law, 2014.
20. Temming, Felipe. „The Case of Sandra Nogueira and Others v. Crewlink Ireland Ltd and Miguel José Moreno Osacar v. Ryanair Designated Activity Company. Comment to Court of Justice of the European Union (Second Chamber), judgement of 14 September 2017, Case C-168/16“. *European Labour Law Journal* 20, br. 20 (2018): 1-10.
21. Van Hoek, Aukje. „Private International Law: An Appropriate Means to Regulate Transnational Employment in the European Union?“. *Erasmus Law Review* 7, br. 3 (2014): 157-169.
22. Van Hoek, Aukje i Mijke Houwerzijl. „‘Posting’ and ‘Posted Workers’: The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive“. *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* 14 (2012): 419-451.
23. Vinković, Mario. „Transformation of Employment Relations and Social Dumping in the European Union: The Struggle Between David and Goliath?“. U: *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, eds. Gerard G.Sander, Vesna Tomljenović i Nada Bodiroga-Vukobrat, 1-19. Berlin Heidelberg: Springer, 2018.
24. Von Mehren, Arthur. „Theory and Practice of Adjudicatory Authority in Private International Law. A Comparative Study of the Doctrine, Policies and Practices of Common-and Civil-Law Systems“. *Receuil de Cours* 295 (2002).
25. Vukorepa, Ivana. „Migracije i pravo na rad u Europskoj uniji“. *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 68, br. 1 (2018): 85-120.
26. Zanolotti, Alessandra. „Employment Contracts and the Rome Convention: the Koelzsch Ruling of the European Court of Justice“. *Cuadernos de Derecho Transnacional* 3, br. 2 (2011): 228-358.
27. Župan, Mirela. „50 godina europske pravosudne suradnje u građanskim stvarima – 5 godina hrvatske primjene“. *Godišnjak Akademija pravnih znanosti hrvatske* 10, br. 1 (2019): 469-495.

#### Pravni propisi

1. Direktiva (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 173, 2018.

2. Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta, SL L 159, 2014.
3. Direktiva 96/71/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 18, 21.1.1997.
4. Konvencija 72/454/EEZ o nadležnosti i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima potpisana 27. rujna 1968. SL L 299, 1972.
5. Konvencija 89/535/EEZ o nadležnosti i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima, SL L 285, 1989.
6. Povelja Europske unije o temeljnim pravima, SL C 202, 2016.
7. Pročišćene verzije Ugovora o Europskoj uniji i Ugovora o funkcioniranju Europske unije, SL C 202, 2016.
8. Uredba (EU) br. 1215/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2012. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima SL L 351, 2012.
9. Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze, SL L 177, 2008.
10. Uredba Vijeća (EZ) br. 44/2001 od 22. prosinca 2000. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima, SL L 12, 2001.

#### *Sudska praksa*

1. Presuda od 13. srpnja 1993., *Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels*, C-125/92, ECLI: ECLI:EU:C:1993:306.
2. Presuda od 13. studenoga 1979., *Sanicentral GmbH v. René Collin*, C-25/79, ECLI: ECLI:EU:C:1979:255.
3. Presuda od 14. rujna 2017., *Spojeni predmeti Sandra Nogueira i dr. protiv v. Crewlink Ireland Ltd, Miguel José Moreno Osacar protiv v. Ryanair Designated Activity Company, prije Ryanair Ltd*, C-168/16 i C-169/16, ECLI:EU:C:2017:688.
4. Presuda od 15. prosinca 2011., *Jan Voogsgeerd protiv v. Navimer SA*, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842.
5. Presuda od 19. srpnja 2012., *Ahmed Mahamdia v. People's Democratic Republic of Algeria*, C-154/11, ECLI:EU:C:2012:491.
6. Presuda od 22. svibnja 2008., *Glaxosmithkline i Laboratoires Glaxosmithkline v. Jean-Pierre Rouard*, C-462/06, ECLI:EU:C:2008:299.
7. Presuda od 26. svibnja 1982., *Roger Ivenel v. Helmut Schwab*, C-133/81, ECLI: ECLI:EU:C:1982:199.
8. Presuda od 27. veljače 2002., *Herbert Weber v. Universal Ogden Services Ltd*, C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122.
9. Presuda od 9. siječnja 1997., *Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd*, C-383/95, ECLI:EU:C:1997:7.

**Martina Drventić\***

Summary

## **PROTECTION OF EMPLOYEES IN CROSS-BORDER PROCEEDINGS: JURISDICTION RULES OVER INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACTS AND POSTING OF WORKERS**

The need for substantial rules of labour law that serve to protect the employees against the superior employers is widely recognised and has been governed since the emergence of the labour law as a specific area of private law. The idea that the rules of private international law can also serve as a governing tool for achieving certain policies, including the social policies, was accepted subsequently. Today there are international, European and national rules that govern the conflict of law rules and at the same time they strength the position of employers as weaker parties in the proceedings. At the EU level, in order to facilitate the employee's access to justice, the Brussels I *bis* Regulation provides for the criteria of jurisdiction in favour of employees. In case of posted workers, the Posted Workers Directive provides the additional possibility to initiate the proceedings before the court of the state to which the employee is posted. The aim of this paper is to determine whether the current legislative changes at the EU level are in the interest of workers and to check whether there are legal situations in which workers' rights remain unprotected in cross-border proceedings.

**Keywords:** *free movement of workers; individual employment contracts; international jurisdiction; Brussels I bis Regulation; Posted Workers Directive.*

---

\* Drventić Martina, mag. iur., Assistant, Faculty of law, J. J. Strossmayer University of Osijek; mdrventic@pravos.hr. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0880-0382>.

The paper is supported by the project *Young researchers' career development project – training of doctoral students* of the Croatian Science Foundation and by the Faculty of Law Osijek J. J. Strossmayer University of Osijek under the project nr. IP-PRAVOS-23 *Contemporary Issues and Problems to the Protection and Promotion of Human Rights*.