

# Mjere opreza u kaznenom postupku

---

**Bukvić, Dora**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2025**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:644861>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-20**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Katedra za radno i socijalno pravo

Srđan Tišma

**UČINCI KOLEKTIVNOG UGOVORA**

DIPLOMSKI RAD

Mentor : prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, veljača 2025.

### Izjava o izvornosti

Ja, Srđan Tišma, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Srđan Tišma v.r.

# SADRŽAJ

1 .UVOD .....	1
2. <b>KOLEKTIVNI UGOVORI</b> .....	2
2.1. Sadržaj kolektivnog -govora.....	3
2.2. Pojam kolektivnog ugovora.....	3
2.3. Predmet kolektivnog ugovora.....	4
3. <b>REPREZENTATIVNOST</b> .....	4
3.1. Pojam reprezentativnosti.....	4
3.2. Oblici reprezentativnosti.....	5
3.3. Stranke kolektivnog ugovora.....	5
3.4. Stranke na strani radnika.....	5
3.5. Stranke na strani poslodavca.....	6
3.6. Kolektivno pregovaranje.....	6
3.7. Poslodavački odbor za kolektivno pregovaranje.....	7
4. <b>UČINCI KOLEKTIVNIH UGOVORA</b> .....	7
4.1. Odredbe s normativnim učinkom.....	8
4.2. Odredbe s obveznim učinkom .....	9
4.3. Primjena kolektivnog ugovora.....	10
4.3.1 Produžena primjena kolektivnog ugovora.....	10
4.3.1.1. Slučaj kada nije sklopljen novi kolektivni ugovor.....	10
4.3.1.2. Prijenos pogona ili poduzeća na novog poslodavca.....	11
4.3.2. Proširena primjena kolektivnog ugovora.....	11
5. <b>DOPRINOS SOLIDARNOSTI</b> .....	12
5.1. Uvod.....	12
5.2. Novela iz 2003. godine.....	13
5.3. Odluka Ustavnog suda iz 2005. godine.....	14
5.4. Novela iz 2022. godine.....	16
5.5. Odluka Ustavnog suda iz 2023. godine.....	18
6. <b>ZAKLJUČAK</b> .....	18
7. <b>LITERATURA</b> .....	20

## 1 .UVOD

Kroz ovaj rad analizirat ću učinke kolektivnog ugovora i kakav značaj imaju za stranke obuhvaćene tom vrstom ugovora. Rad je podijeljen u pet cjelina. U prvom dijelu objasnit ću pojam kolektivnog ugovora, u drugom dijelu reprezentativnosti, kolektivno pregovaranje i stranke kolektivnog ugovora. U trećem dijelu bit će objašnjeni učinci kolektivnog ugovora, normativni i obvezni dio, kao i njegova primjena. U četvrtom, dijelu pojasnit ću doprinos solidarnosti, a u petom dati zaključak. U radnom pravu putem kolektivnog ugovora (pored Zakona o radu (br.93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) kojim su prisilnim normama zajamčena osnovna prava radnika) ima dosta mogućnosti da se predvide povoljniji uvjeti rada, te da stranke šire urede svoj međusobni odnos. Dodatan benefit je mogućnost utjecaja kolektivnog ugovora i na sam razvoj radnog prava ako se pojedini dostignuti standardi inkorporiraju u radno zakonodavstvo.

Sam značaj ugovora je izniman, te je profesionalni (autonomni) izvor radnog prava koji je profesionalni akt, sklopljen između reprezentativnih legitimnih i legalnih profesionalnih organizacija (poslodavaca i sindikata). Specifičnost toga ugovor jest što proizvodi obveze i prava prema osobama koje su članovi navedenih udruga (poslodavaca i sindikata koje su pregovarale o ugovoru), a na koje se također primjenjuje sam ugovor. Tu dolazi do različitih učinaka (primjene), koji proizlaze iz same biti ugovora. Također, često dopunjuje odredbe Zakona o radu, u pravilu na način da podiže razinu uvjeta rada u odnosu na one propisane kao zakonski minimum.

Posebnost kolektivnih ugovora jest i to što njihovo djelovanje pod propisanim pretpostavkama ministar rada može proširiti na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju. Važno je istaknuti specifičnost modela kolektivnog pregovaranja između Vlade Republike Hrvatske i sindikatima u državnoj službi i javnoj upravi, a primjenjuje se i kod lokalnih tijela.

U radu bit će obuhvaćena i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora koja je bitno obilježje udruga koje predstavljaju svoje članove kao i same učinke koje proizvode.

Osvrnut ću se i na doprinos solidarnosti, koji sindikati smatraju potrebnim urediti

propisima kao naknadu za pogodnosti koje su sindikati izborili za nečlanove sindikata. Zakonodavac je kroz Izmjene i dopune Zakona o radu iz 2003. (NN 114/03) i 2022. (NN 151/22) unio odredbe koje ću u ovom radu nazvati “doprinosom solidarnosti“; međutim, sud ih je u oba slučaja ukinuo kao neustavne.

“U nas nema službene statistike o kolektivnim ugovorima, ali prema procjeni Ministarstva gospodarstva rada i poduzetništva, (Uprave za rad i tržište rada),, manje od 50 posto svih radnika u Republici Hrvatskoj „pokriveno“ je kolektivnim ugovorima.“<sup>1</sup>

## 2. KOLEKTIVNI UGOVORI

Kolektivni ugovor je pisani sporazum između predstavnika poslodavaca (udruge poslodavaca) i predstavnika radnika (sindikata). Kolektivni ugovor je poseban ugovor radnoga prava koji u pisanom obliku dobrovoljno sklapaju poslodavci ili udruge poslodavaca (iznimno i Vlada kao poslodavac u javnim i državnim službama) te sindikati ili udruge sindikata s druge strane. Radnici bez sindikata ne mogu sklopiti važeći kolektivni ugovor. Karakteristika je da ne obvezuje samo osobe koje su ga sklopile već obvezuje članove udruga koje one predstavljaju. Glavna svrha kolektivnog ugovora je uređivanje plaće i drugi uvjeti rada. Kolektivnim ugovorom reguliraju se odnosi ugovornih strana, osigurava sudjelovanje radnika u odlučivanju, rješava kolektivne sporove. Sadržaj kolektivnih ugovora su odredbe kojima se uređuju uvjeti rada za širi krug radnika, koji nisu direktno sudjelovali u pregovaranju i sklapanju kolektivnog ugovora. Te odredbe djeluju na radnike kao zakonske norme, postaju dio samih individualnih ugovora o radu (normativne odredbe). S druge strane obvezno pravne norme (djeluju prema strankama) sadržane u kolektivnom ugovoru izravno obvezuju ugovorne stanke, kao mirnom rješavanju sporova između sindikata i poslodavca, suzdržavanju od štrajka, odredbe o otkazu kolektivnog ugovora i slično.

I pored djelovanja Međunarodne organizacije rada, na ujednačavanju prava, nema univerzalnog modela za kolektivno pregovaranje. Primjerice, kod anglosaksonskog pravnog kruga kolektivni ugovori pravno su obvezujući samo ako stranke posebno traže, jer u suprotne

---

<sup>1</sup> Grgurev Ivana. Kolektivni ugovori, Potočnjak Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Zagreb 2007. str. 557. Noviji podaci pokazuje da 46.5% radnika pokriveno kolektivnim ugovorima (podaci iz prosinca 2021.).

Grgurev, Ivana. Recent trends of collective bargaining in Croatia, u: Recent trends of collective bargaining in Balkan and Southeast European States (ure. Costas Papadimitriou), Sakkoulas Publications, Atena i Solun, 2023, str. 120.

smatra se džentlmenskim sporazumom jer njegova primjena ovisi o dobroj volji stanaka.<sup>2</sup> Mogućnost štrajka radnika često prethodi kolektivnom pregovaranju, te stranke uspoređuju ustupke s troškovima nepostizanja dogovora.

## 2.1. Sadržaj kolektivnog ugovora

Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.<sup>3</sup> Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se primjenjuje kolektivni ugovor.<sup>4</sup>

Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor.<sup>5</sup>

## 2.2. Pojam kolektivnog ugovora

Pod pojmom, kolektivni ugovor je sporazum koji je sklopljen kao rezultat kolektivnog pregovaranja između sindikata (predstavnik radnika) odnosno udruge sindikata više razine i predstavnika poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine u pisanom obliku. Posebnost je što ne obvezuje samo pregovarače već i same grupe koje pregovarači zastupaju.

Kod sklapanja kolektivnog ugovora od strane jednog poslodavaca i sindikata radi se o pojedinačnom kolektivnom ugovoru na razini trgovačkog društva, a kad sklopi udruga poslodavaca s udrugom sindikata naziva se kolektivnim ugovorom na razini udruge.<sup>6</sup> Također kolektivni ugovor je važan autonomni (profesionalni) izvor radnog prava. U samom kolektivnom ugovoru detaljnije su razrađene putem pregovora razna prava i obveze te u određenim slučajevima može nadopunjavati odredbe Zakon o radu. Moguće je kolektivnim ugovorom, kada je to izričito zakonodavac propisao, predvidjeti i odredbe koje su

---

<sup>2</sup> Ravnić, Anton. Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004, str. 503.

<sup>3</sup> Čl. 192. st. 1. ZR-a..

<sup>4</sup> Čl. 192. st. 2. ZR-a.

<sup>5</sup> Čl. 194. st. 1. ZR-a.

<sup>6</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovor, u: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (ur. Željko Potočnjak), Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007.

nepovoljnije od odredbi ZR-a, pa se u tom slučaju ne primjenjuje standard pogodnosti.

### 2.3. Predmet kolektivnog ugovora

Predmet sklapanja kolektivnog ugovora i pregovaranja je određivanje plaće<sup>7</sup> i drugih uvjeta rada kod jednog poslodavca ili u grani industrije odnosno sektoru. Sekundarni ciljevi su reguliranje odnosa ugovornih strana, razrješenje kolektivnih sporova, promicanje radnika u odlučivanju i dr. U nastavku rada dodatno ću analizirati osnovne, primarne ciljeve (odredbe s normativnim učinkom), kao i druge dodatne, sekundarne ciljeve (odredbe s obvezujućim učinkom). Prije toga posvetit ću se reprezentativnosti sindikata za kolektivnog pregovaranja.

## 3. Reprezentativnost

### 3.1. Pojam reprezentativnosti

Sloboda udruživanja radnika i poslodavaca jedna je od temeljnih ljudskih sloboda zajamčena brojnim međunarodnim ugovorima i nacionalnim ustavima.<sup>8</sup> U Republici Hrvatskoj u Ustavu zajamčeno je pravo na slobodu sindikalnog organiziranja i djelovanja<sup>9</sup> Također posebno su Zakonom o radu uređena pitanja radnika i poslodavca (u dijelu koji se odnosi na kolektivne radne odnose), posebno su uređena prava slobode udruživanja radnika i poslodavaca, kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora te pitanja štrajka i drugih industrijskih akcija kao i tripartitnog socijalnog dijaloga. Svima zakonito registriranim udrugama sindikata i poslodavaca zajamčeno je pravo na slobodno organiziranje i djelovanje ukoliko zastupaju interese svojih članova.<sup>10</sup>

Zakonom o reprezentativnosti utvrđuju se udruge poslodavaca i sindikata koji po brojnosti svojih članova i drugim propisima imaju određena posebna prava, sudjeluju u kolektivnom pregovaranju i sklapanju kolektivnih ugovora, u tripartitnim pregovorima na nacionalnom nivou, također sudjeluju i u izaslanstvu Republike Hrvatske u Međunarodnoj organizaciji rada.

---

<sup>7</sup> Čl. 90 st. 2. ZR-a.

<sup>8</sup> Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca. Radno pravo: stručni časopis / [v.d. urednika Krešimir Rožman] – 2013., 11; str. 10.

<sup>9</sup> Ustav Republike Hrvatske članak 60.

<sup>10</sup> Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN br. 93/2014, 26/2015; dalje u tekstu: Zakon o reprezentativnosti), čl. 1. st. 3.



### 3.2 Oblici reprezentativnosti

Može se utvrđivati reprezentativnost za trostrano pregovaranje na nacionalnom, područnom (regionalnom) i lokalnom nivou (tripartitno) ili za dvostrano (bipartitno) pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora. Zakonom se određuju “područja“ pregovaranja prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, te “razine“ kod kolektivnog pregovaranja obzirom na uključen broj poslodavaca.

### 3.3. Stranke kolektivnog ugovora

“Stranke kolektivnog ugovora prema ZR-u jesu na strani poslodavca jedan ili više poslodavaca, udruga poslodavaca, ili udruga poslodavaca više razine, a na strani radnika sindikat ili udruga sindikata više razine.“<sup>11</sup>

Osobe koje kolektivni ugovor obvezuje ima šire značenje od samih stranaka kolektivnog ugovora, jer se odnosi na članove sindikata, osobe koji su u vrijeme sklapanja bili ili su postali članovi udruge kao i osobe koje su naknadno pristupile kolektivnom ugovoru.

### 3.4. Stranke na strani radnika

U zakonodavstvu Republike Hrvatske pravo kolektivnog pregovaranja i ugovaranja kolektivnih ugovora na strani radnika ima isključivo reprezentativni sindikat. Prema Zakonu o reprezentativnosti (čl. 7. st. 1.) ako na razini na kojoj se pregovara djeluje samo jedan sindikat onda je on reprezentativan. Ako na razini s koje se pregovara djeluju dva ili više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim, te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje (čl. 7. st. 2. Zakona o reprezentativnosti).

Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnih ugovora djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum, svaki sindikat može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti pokrenuti postupak utvrđen reprezentativnosti sindikata u skladu s Zakonom o reprezentativnosti (čl. 7. st. 4. Zakona o reprezentativnosti).

---

<sup>11</sup> Grgurev Ivana; Rožman, Krešimir. (ur. Potočnjak Željko), Kolektivni ugovori, Zagreb 2007 Op. cit. str. 568.

### 3.5. Stranke na strani poslodavca

Stranka kolektivnog ugovora na strani poslodavaca može biti i jedan poslodavac, ili udruga poslodavaca. Osobe koje zastupaju moraju uz pismenu punomoć i dostaviti i popis poslodavaca članova udruge u ime koje pregovaraju odnosno sklapaju kolektivni ugovor.<sup>12</sup> Za primjenu kolektivnog ugovora potrebno je da isti obvezuje poslodavca, i to da ga je sklopio ili je bio član udruge koja je sklopila kolektivni ugovor ili ako je bio član udruge poslodavaca koji su sklopili kolektivni ugovor a kasnije prestao biti član udruge. Također poslodavac je obuhvaćen kolektivnim ugovorom ako je ministar nadležan za rad proširio kolektivni ugovor i na poslodavca, ako je kod poslodavca došlo do statusnih promjena ili pravnog posla (prijenos poduzeća ili pogona na drugog poslodavca) pa je obvezan primjenjivati kolektivni ugovor koji je obvezivao poslodavca još godinu dana ili ako je riječ o poslodavcu javnoj ustanovi koju je sklopila s Vladom Republike Hrvatske na temelju posebnih zakona.

### 3.6. Kolektivno pregovaranje

Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje može biti utvrđivano dobrovoljno (sporazumno) i prisilno (zakonsko). Kod dobrovoljnog utvrđivanja, sindikati sami utvrđuju reprezentativnost. Ako djeluje jedan sindikat onda se njegov reprezentativnost ne utvrđuje već se smatra da je reprezentativan. U slučaju da na razini pregovaranja djeluju dva ili više sindikata oni se sporazumijevaju utemeljenjem pregovaračkog odbora<sup>13</sup> i ni tada se ne utvrđuje njihova reprezentativnost, ali sindikati trebaju sklopiti sporazum u pisanom obliku.<sup>14</sup> Sindikati se upisuju u registar reprezentativnih sindikata. Time su sindikati ovlašteni za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora.

Kod zakonskog uređivanja reprezentativnosti, ako djeluje više sindikata na određenoj razini ili području i ne uspiju se dogovoriti o zajedničkom kolektivnom pregovaranju, reprezentativnost se utvrđuje primjenom zakonom utvrđenim kriterijima.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori, Op. cit. str. 571.

<sup>13</sup> Zakon o reprezentativnosti, čl. 7. st.2.

<sup>14</sup> Ibidem, čl. 7. st 3.

<sup>15</sup> Ibidem, čl. 8.

Postupak za provođenje reprezentativnosti provodi posebno tijelo, Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti koje određuje ministar nadležan za rad. Pravo za pokretanje zakonske procedure utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti i suprostavljani sindikat odnosno poslodavac.

Kriteriji za reprezentativnost sindikata djelatnosti je najmanje 20 posto od sindikalno organiziranih radnika na području ili razini za koje se kolektivno pregovara. Prilikom sastavljanja članova reprezentativnih sindikata u pregovaračkom odboru polazi se od dobrovoljnosti (do 11 članova)<sup>16</sup>, svaki sindikat treba biti zastupljen barem s jednim članom. Ako se sindikati ne mogu dogovoriti o broju članova, Povjerenstvo za utvrđivanje sastava pregovaračkog odbora zakonom predviđeni postupak, (razmjerni broj članova) i radi se o “običnom“ pregovaračkom odboru. “Poseban“ pregovarački odbor reprezentativnih sindikata dolazi u situaciji kad se djelatnosti pretežno financiraju iz državnog proračuna. Specifičnost ovoga pregovaračkog odbora da se financiraju djelatnosti s preko 50 posto sredstava iz državnog proračuna i da se zakonski ne utvrđuje reprezentativnost sindikata već se sastav odbora određuje prema posebnim propisima zakona.

Za javne službe kolektivnim ugovorom dodjeljuje se za svako područje jedno mjesto najvećem sindikatu u pregovaračkom odboru, a naknadno popunjava se drugim sindikatima koji nisu sudjelovali u prvoj podjeli razmjerno broju njihovih članova u odnosu na ukupan broj članova sindikata.

### 3.7. Poslodavački odbor za kolektivno pregovaranje

U slučaju kad se kolektivni pregovori odnose na državu kao poslodavca koji sredstva za plaće i druga materijalna prava osiguravaju iz državnog proračuna, sindikati mogu pregovarati samo s pregovaračkim odborom kojeg je imenovala ili za to ovlastila Vlada Republike Hrvatske (čl. 13. st. 1. Zakona o reprezentativnosti).

## 4. UČINCI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor je sporazum s jedne strane, između predstavnika radnika (u našem

---

<sup>16</sup> Ibidem, čl. 9. st. 4.

pravnom sustavu isključivo sindikata) i s druge strane predstavnika poslodavca ili udruge poslodavaca, nastao kao rezultat kolektivnog pregovaranja, u pravilu (u našem pravnom sustavu isključivo) u pisanom obliku.<sup>17</sup> Sami učinci kolektivnog ugovora sastoje se iz obveznog kojim se utvrđuju prava i obveze stranaka, i normativnog dijela kojim se uređuju uvjeti rada radnika zaposlenih kod poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor.

“Stranke kolektivnog ugovora mogu se dogovoriti o tome koje će odredbe biti prisilne ili neprisilne, i u okviru toga mogu se sporazumjeti koje će ugovorne odredbe imati obvezne, a koje normativne učinke, tj. one koje djeluju erga omnes.”<sup>18</sup>

#### 4.1. ODREDBE S NORMATIVNIM UČINKOM

Normativni dio kolektivnog ugovora je osnovi razlog sklapanja takve vrste ugovora. Iako taj dio ugovora nema važnost za sam nastanak (formalno za nastanak kolektivnog ugovora je važan obvezni dio), normativni dio je od iznimne važnosti za same stranke i razlog samog sklapanja kolektivnog ugovora.

Njime se uređuju sva potrebna i dogovorena pitanja vezana za rad, radne odnose i uvjete rade, često Zakon o radu. “Obično iz same definicije kolektivnog ugovora proizlazi njegov normativni učinak. On ne stvara samo obveze nego je i izvor pravila.”<sup>19</sup>

“Kolektivni ugovori sadržavaju odredbe kojima se uređuju uvjeti rada za radnike (glavna svrha) koji nisu neposredno sudjelovali u ugovaranju, a te ugovorene odredbe djeluju na njih kao zakonske norme. Taj dio kolektivnog ugovora naziva se normativnim dijelom odnosno odredbama kolektivnog ugovora s normativnim učinkom. Ovdje se uređuju uvjeti za radnike koji su zaposleni kod poslodavca kojeg obvezuje kolektivni ugovor (odnosi se na način utvrđivanja visine plaće, trajanju godišnjeg odmora, radnom vremenu, otkaznim rokovima i dr.).“<sup>20</sup>

Specifičnosti normativnog učinka je primjena kolektivnog ugovora na sve zaposlenike kod poslodavca, znači i na članove sindikata koji su putem sindikata ugovorili radne uvjete i na radnike koji nisu sudjelovali u nastanku kolektivnog ugovora. Ustav Republike Hrvatske u članku 14. propisuje se zabrana diskriminacije bila ona izravna ili neizravna. Kod normativnog učinka kolektivnog ugovora specifičnost je da se odnosi na sve ugovore o radu

---

<sup>17</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori, Op. cit.

<sup>18</sup> Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. cit., str. 503.

<sup>19</sup> Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. Cit., str. 501.

<sup>20</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori Op. cit. str. 561.

radnika zaposlenih kod poslodavca kojeg obvezuje kolektivni ugovor, znači erga omnes, prema svima. Nastankom kolektivnog ugovora, njegove odredbe dopunjuju Zakon o radu, te postaju dijelom pojedinačnih ugovora o radu, između poslodavca i radnika. Prava sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se obvezno i neposredno na sve osobe obuhvaćene kolektivnim ugovorom.<sup>21</sup>

„Neposrednost znači i to da norme kolektivnog ugovora vrijede za pojedinačni radni odnos, bez obzira na to jesu stranke kolektivnog ugovora to htjele. Neposrednost učinka nužna je posljedica normativnosti (prisilnosti) odredaba kolektivnog ugovora.“<sup>22</sup> Radi normativnog učinka kolektivni ugovor javno se objavljuje (čl. 202. st. 1. ZR-a).

#### 4.2. Odredbe s obveznim učinkom

Za samo sklapanje kolektivnog ugovora važan je obvezni učinak, bez kojega nema kolektivnog ugovora (primarni cilj). U svakom kolektivnom ugovoru reguliraju se prava i obveze između stranaka (stvara se obvezni učinak) koje su bile u procesu pregovaranja i sklapanja kolektivnog ugovora. U obveznom dijelu sadržane su odredbe o trajanju, produljenju, promjeni sadržaja, tumačenju, primjeni odredaba ugovora, rješavanju međusobnih sporova, trajanju i otkazivanju kolektivnog ugovora. Sve te odredbe s obvezno–pravnim učinkom predstavljaju sadržaj kojim stranke koje su sklopile kolektivni ugovor uređuju svoja međusobna prava i obveze.

“Takve odredbe, kojima stranke kolektivnog ugovora uređuju svoj međusobni odnos, nazivaju se obveznopravnim dijelom kolektivnog ugovora, odnosno odredbama s obveznopravnim učinkom jer djeluje na stranke kolektivnog ugovora kao ugovorne odredbe, a ne kao zakonske odredbe.“<sup>23</sup> Pored navedenog u kolektivni ugovor stranke unose i klauzulu o industrijskom (socijalnom) miru. To podrazumijeva da za vrijeme trajanja kolektivnog ugovora o pitanjima koja su njime uređena neće biti pokrenute industrijske akcije. “Budući da su industrijske akcije sredstvo pritiska sindikata na poslodavca pri sklapanju kolektivnog ugovora, socijalni mir (odsutnost industrijskih akcija) svojevrsna je cijena koju plaća sindikat za uspjeh u pregovorima, a pogodnosti koje dobiva poslodavac time što je pristao na ustupke pri sklapanju kolektivnog ugovora.“<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> ZR, čl. 192. st. 2.

<sup>22</sup> Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. cit., str. 502.

<sup>23</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Op. cit., str. 564.

<sup>24</sup> Ibid.

Naglasio bih da putem kolektivnih ugovora do izražaja dolazi i standard pogodnosti, koji za radnika bira najpovoljnije pravo, ako se kolektivnim ugovorom ugovori više razina prava od onih propisanim Zakonom o radu.

“Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.“<sup>25</sup>

“Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano.“<sup>26</sup>

#### 4.3. Primjena kolektivnog ugovora

Specifičnost kolektivnog ugovora jest njegova produžena i proširena primjena što ću pojasniti dalje u tekstu.

##### 4.3.1. Produžena primjena kolektivnog ugovora

Produžena primjena je institut u radnom pravu, koja omogućuje radnicima i nakon prestanka kolektivnog ugovora nastavak zajamčenih prava koja su regulirana kolektivnim ugovorom (normativni učinci). Prema ZR-u postoji slučaj kad nije sklopljen novi kolektivni ugovor i kada dolazi do prijenosa pogona ili poduzeća na drugog poslodavca.

###### 4.3.1.1. Slučaj kada nije sklopljen novi kolektivni ugovor

Člankom 199. ZR-a<sup>27</sup> regulirana je situacija produžene primjene kolektivnog ugovora nakon njegovog prestanka (ako nije sklopljen novi kolektivni ugovor). Vrijeme kojim se produžuje primjena je tri mjeseca, a može se ugovoriti i na duže razdoblje u kolektivnom ugovoru. Događa se u slučaju kad “.nakon isteka roka na koji je sklopljen, a u njemu

---

<sup>25</sup> ZR članak 9. st. 1. i 3.

<sup>26</sup> ZR Članak 9. st. 2.

<sup>27</sup> ZR članak 199.

sadržana pravna pravila kojima se uređuje sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuje kao dio prethodno sklopljenog ugovora o radu.“<sup>28</sup> Cilj je popunjavanje pravne praznine do sklapanja novog kolektivnog ugovora. Ta odredba odnosi se na radnike koji su u vrijeme važenja kolektivnog ugovora imali sklopljene pojedinačne ugovore o radu, a ne odnosi se na radnike koji su u vrijeme produžene primjene sklopili ugovore o radu.

#### 4.3.1.2. Prijenos pogona ili poduzeća na novog poslodavca

Člankom 137. Zakona o radu regulirano je prenošenje ugovora na novog poslodavca: “Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.“

Radnik prema zakonu zadržava sva dosadašnja prava koja su mu pripadala kolektivnim ugovorom, koji se prenosi na novog poslodavca, a sam kolektivni ugovor koji je prenesen vrijedi do godine dana. Institut je nastao kao potreba zaštite prava radnika od strane poslodavca u trenutku prijenosa ugovorenih prava. Kod slučaja da kod novog poslodavca postoji kolektivni ugovor koji je povoljniji za radnike u vrijeme prijenosa poduzeća, tada se primjenjuje povoljniji kolektivni ugovor i na radnike koji su obuhvaćeni prijenosom poslovanja.

#### 4.3.2. Proširena primjena kolektivnog ugovora

Proširena primjena kolektivnog ugovora specifičnost je kolektivnih ugovora, a omogućuje proširenje sklopljenog kolektivnog ugovora i na druge stranke, koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju. Sam proces sklapanja kolektivnih ugovora temelji se na dobrovoljnosti u članstvu sindikata, te suglasnosti i volji stranaka da sklope kolektivni ugovor. Člankom 203. st. 1. ZR-a propisano je:

„Ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više

---

<sup>28</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori, Op. cit., str. 577.

razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavca ili udruge poslodavca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora. Za proširenje primjene kolektivnog ugovora, potrebno je postojanje javnog interesa (čl. 203. st. 2. ZR-a).“

“Razlozi proširenja primjene kolektivnih ugovora mogu biti otklanjanje poremećaja u konkurenciji zbog korištenja jeftine radne snage na koju se ne primjenjuje kolektivni ugovor, otklanjanje većih socijalnih nestabilnosti, ujednačavanje minimalnih uvjeta rada i zaposlenja u određenoj grani djelatnosti na određenom području.“<sup>29</sup> Novom se odlukom proširuje primjena izmjena i dopuna kolektivnog ugovora (čl. 203. st. 6. ZR-a). Prema dosadašnjoj praksi, primjeri javnog interesa proširenja kolektivnog ugovora “izjednačavanje minimalnih uvjeta rada i zapošljavanje radnika u pojedinoj industrijskoj grani, veća socijalna stabilnost unutar industrijske grane, ukidanja poremećaja u konkurentnosti na tržištu zbog korištenja jeftine radne snage od poslodavca koje kolektivni ugovor ne obvezuje te suzbijanje rada na crno i sive ekonomije.“<sup>30</sup>

Proširuju se isključivo odredbe s normativnim učinkom.<sup>31</sup>

## 5. DOPRINOS SOLIDARNOSTI

### 5.1. Uvodno o doprinosu solidarnosti

U ovom dijelu rada razmotrit ću doprinos solidarnosti koji je bio inkorporiran i na snazi kroz Zakon o radu određeno vrijeme. Kolektivni ugovor sklopljen između reprezentativnih sindikata i poslodavaca, primjenjuje se prema svim radnicima, erga omnes, prema svim zaposlenima kod poslodavaca koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorom koji je na snazi. Sva prava iz kolektivnog ugovora uživaju podjednako i članovi sindikata i nečlanovi, koji nisu pristupili sindikatu. “..budući da u Republici Hrvatskoj samo sindikati ili udruge sindikata mogu biti stranke kolektivnog ugovora na strani radnika.

Zakon o radu propisuje zabranu nejednakog postupanja prema radnicima, između ostalog i zbog (ne)članstva u sindikatu pa se i navedeno ističe kao argument u prilog primjeni kolektivnog ugovora na nečlanove.“<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori, Op. cit.str. 584.

<sup>30</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir Kolektivni ugovori, Op. cit. str. 585.

<sup>31</sup> Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir Kolektivni ugovori, Op. cit., str. 586.

<sup>32</sup> Barjašić-Špiler Lucija, Šepak Ivan, Utjecaj kolektivnih ugovora na prva radnika u RH, Primjena kolektivnog ugovora na nečlanove sindikata i doprinos solidarnosti, Matica hrvatskih sindikata, 2016, str 178.



Zakonodavac pri primjeni kolektivnog ugovora ne pravi razliku između članova sindikata koje plaćaju članarinu i osoba koje su izvan sindikata. Radnici uključeni u sindikat kroz plaćanje članarine ostvaruju upravljačka prava kroz biranje i odlučivanje o raznim aktivnostima sindikata, artikulirajući svoje interese za bolje radne uvjete kod poslodavaca. S druge strane, nečlanovi sindikata ne participiraju o odlučivanju i ne plaćaju članarinu koja omogućuje sindikatima rad i mogućnost postizanja povoljnih uvjeta za radnike od onih koji bi imali kroz pojedinačni angažman s poslodavcem (pojedinačni ugovor o radu između radnika i poslodavca). Prema mišljenju sindikata to nije pravedno. “Prava ugovorena kolektivnim ugovorom primjenjuju se dakle, na sve radnike zaposlene na području za koji se kolektivni ugovor sklapa te se time, ustvari utvrđuje kako i radnici koji nisu članovi sindikata uživaju sve pogodnosti, materijalna i nematerijalna prava, prava ugovorena kolektivnim ugovorom.“<sup>33</sup>

I u Ustavu Republike Hrvatske i preuzetim međunarodnim obvezama, kao i u pozitivnim zakonima, (Zakon o radu, čl. 2. st. 1. koji zabranjuje diskriminaciju) propisuje se da sam položaj radnika ne smije biti uvjetovan članstvom odnosno nečlanstvom u sindikatu. Do različitih mišljenja od strane sindikata prema radnicima koji nisu članovi istih, a ostvaruju prava članova sindikata ne bi dolazilo da nečlanovi imaju dodatnu mogućnost za zastupanje svojih interesa izvan sindikata.<sup>34</sup> Jedina mogućnost zastupanja radnika i njihovih prava je putem sindikata. Sindikati su kolektivnim pregovaranjem uspjeli kasnijim izmjenama, u novelama Zakona o radu, omogućiti da se članovima sindikata priznaju veća financijska prava od nečlanova sindikata. Također je uveden i doprinos solidarnosti, novčani iznos koji su nečlanovi sindikata bili dužni plaćati kao participaciju za prava koja su postigli sindikati kroz pregovaranje, a koja se primjenjuju i na nečlanove sindikata. Plaćanjem doprinosa nečlanovi ne participiraju u pravima vezanim uz odlučivanje u sindikatima, već je samo predstavljao naknadu za beneficije koju su sindikati ostvarili svojim radom.

## 5.2 Novela Zakona o radu iz 2003. godine

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je donesen na sjednici Hrvatskog sabora 14. srpnja 2003. godine, (NN 114/03) u pravni poredak uveo se po prvi

---

<sup>33</sup> Gotovac Viktor, Institut doprinosa solidarnosti između osnaženih sindikata plaćanjem “sindikalne članarine“ i narušavanja negativnog aspekta slobode udruživanja, Časopis Radno pravo, 06/2005, str. 11.

<sup>34</sup> Ibidem.

puta tzv. doprinos solidarnosti, koji pravi razliku između članova i nečlanova u sindikatu. Prisilan proces koji ranije nije predvidio zakonodavac, sindikati su svojim prijedlogom uspjeli uvrstiti u Zakon o radu. Glavni argument za takvu odluku bio je da nečlanovi koriste beneficije koje su sindikati kroz pregovore izborili i za njih, iako nisu sudjelovali u tom procesu.

Dopunom se “uvodi zakonska mogućnost da se ukoliko tako kolektivnim ugovorom bude uređeno, a kolektivni ugovor naknadno bude prihvaćen na referendumu, uvede naknada za nečlanove sindikata, koji će time u obliku davanja koje odgovara dijelu sindikalne članarine (radi se o vrsti sindikalne “kvazi-članarine“, bez formalnog članstva u sindikatu), plaćanjem za pogodnosti ugovorene kolektivnim ugovorom financirati djelatnost i aktivnosti sindikata, prije svega one povezane s sklapanjem kolektivnog ugovora.“<sup>35</sup>

Dakle, bila je uvedena obveza radnika koji nisu članovi sindikata da za vrijeme važenja kolektivnog ugovora plaćaju naknadu za povoljnosti ugovorene kolektivnim ugovorom, a koja obuhvaća i njih. Bilo je predviđeno ako je kolektivni ugovorom određen doprinos solidarnosti, sam kolektivni ugovor stupa na snagu ako ga referendumom prihvate radnici na području za koje se sklapa predmetni kolektivni ugovor. Sam iznos naknade za nečlanove nije smio iznositi više od 65% sindikalne članarine koju članovi sindikata plaćaju za kolektivni ugovor koji je sklopljen, a u situaciji ako je kolektivni ugovor sklopilo više sindikata, doprinos solidarnosti nije smio iznositi više od 65% prosječne članarine sindikata potpisnika kolektivnog ugovora, odnosno ne više od 1% neto plaće radnika (stavak 6).

Gospodarsko-socijalno vijeće nastavno na donesene izmjene donijelo je Pravilnik o provođenju referenduma o prihvaćanju kolektivnog ugovora s odredbama o doprinosu solidarnosti. “..reguliranje instituta doprinosa solidarnosti predstavljalo je, prije svega, provođenje iskazanog interesa dijela sindikata, udruga sindikata, sindikalnih središnjica koji su to svoje zalaganje objašnjavali potrebom da i radnici nečlanovi sindikata financijski doprinose snazi sindikata da kolektivno pregovara odnosno sklapa kolektivne ugovore“<sup>36</sup>

### 5.3. Odluka Ustavnog suda broj U-I-2766/03 iz 2005. godine

Ustavni sud Republike Hrvatske svojom je odlukom broj U-I-2766/03 od 24. svibnja

---

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Odluka US RH U-I-2766/03 od 24. svibnja 2005. godine.

2005. godine, ukinuo odredbe predmetnog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, te na taj način ukinuo mogućnost ugovaranja doprinosa solidarnosti.

„Kolektivni ugovori odnose se jednako, bez obzira na članstvo odnosno na nečlanstvo u sindikatima, na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji je stranka kolektivnog ugovora na poslodavačkoj strani (bilo osobno bilo posredstvom udruge poslodavaca). Prava ugovorena kolektivnim ugovorom primjenjuju se, dakle, na sve radnike zaposlene na području za koji se kolektivni ugovor sklapa te se time, ustvari, utvrđuje kako i radnici koji nisu članovi sindikata uživaju sve pogodnosti, materijalna i nematerijalna prava, ugovorena kolektivnim ugovorom.“<sup>37</sup>

Odlukom Ustavnog suda Republike Hrvatske ukinute su odredbe u svezi neravnopravnog položaja između zaposlenika kod istog poslodavca, a koji su članovi odnosno nečlanovi sindikata na koje se primjenjuje kolektivni ugovor. Ukinuti su naprijed navedeni članci. Izneseno je i mišljenje da je radnik koji, koristeći ustavno pravo na slobodno udruživanje, ne želi pristupiti sindikatu, odabrao da njegov radno pravni status bude uređen drugim izvorima radnog prava, a ne kolektivnim ugovorom. Stoga zakonodavac, prema mišljenju podnositelja zahtjeva, namećući obvezu plaćanja doprinosa solidarnosti nečlanovima sindikata polazi od pogrešne tvrdnje da svi radnici koji nisu članovi sindikata koriste pogodnosti ugovorene kolektivnim ugovorom.

Ukidanje odluke Ustavni sud obrazlaže s više argumenata.

Članak 14. stavak 1. Ustava Republike Hrvatske propisuje opću zabranu diskriminacije, da “svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama“ i to se ne može osporiti zakonom. Svi su pred zakonom jednaki. Nadalje članak 16. Ustava Republike Hrvatske otvara pitanje ograničenje ustavnih prava i sloboda radnika nečlanova sindikata na jednakost pred zakonom i slobodu udruživanja. Sud smatra “da ta ustavna prava, kao i brojni međunarodni ugovori koji su sastavni dijelovi unutarnjeg poretka Republike Hrvatske, štite ne samo udruživanje, pristup i istupanje iz udruge, već i pravo pojedinca da slobodnom voljom izabere negativan aspekt tog prava – ne članstvo u udruzi.“

---

<sup>37</sup> Gotovac Viktor, Institut doprinosa solidarnosti između osnaženih sindikata plaćanjem “sindikalne članarine“ i narušavanja negativnog aspekta slobode udruživanja, Časopis Radno pravo, 06/2005, str. 11.

Ustavom zajamčenim pravom na slobodno udruživanje Zakon o radu (»Narodne novine«, broj 38/95., 54/95., 64/95., 17/01., 82/01., 114/03., 30/04. i 142/03.) jamči radnicima pravo na udruživanje u sindikate, a poslodavcima pravo na udruživanje u njihove udruge. Kod samog ostvarivanja Zakon daje pravo radnicima po slobodnom izboru, utemeljiti sindikat i učlaniti se u njega. Sloboda i dobrovoljnost učlanjenja odnosno istupanja iz članstva zajamčena je zabranom stavljanjem bilo koje osobe u nepovoljniji položaj zbog članstva, odnosno nečlanstva u sindikatu odnosno sudjelovanje ili nesudjelovanje u djelatnosti sindikata (članak 180.). Sindikatima je omogućeno i pravo na prikupljanje upisnina i članarina (članak 175. stavak 1.), a poslodavcima obveza (uz suglasnost radnika) da iz plaće radnika koji je član sindikata, obračuna iz plaće radnika i ustegnu kao i da sindikatu redovito uplaćuju sindikalnu članarinu (članak 182a). Ustavni sud je utvrdio (uz sadržaj prava na slobodno udruživanje) da je nametanje nečlanovima sindikata obveze financiranja djelatnosti sindikata protivno Ustavu. Nadalje same slobode i prava koja su Ustavnom zajamčena moguće je ograničiti zakonom za ostvarenje propisanog cilja Ustavnom i razmjerno ciljem koji se ograničenjem želi postići. Ovdje se ograničenje ne provodi zakonom već kolektivnim ugovorom, a zakonom se daje mogućnost, čija realizacija ovisi o strankama kolektivnog ugovora, kojima se dopušta mogućnost ograničenja Ustavom zajamčenih sloboda udruživanja u sindikate. Treba napomenuti da svaki radnik svojom odlukom se učlanjuje u sindikat i iz njega izlazi, a potreban je i pismeni pristanak radnika za uplatu članarine. Kod radnika nečlanova sindikata nema mogućnosti prestanka plaćanja doprinosa solidarnosti, a nije potreban ni pismeni pristanak za uplatu naknade. Slijednom navedenog, Ustavni sud utvrđuje da je obvezivanje radnika nečlanova sindikata nespojivo s njihovom voljom ne članstva u sindikatu.

#### 5.4. Novela Zakona o radu iz 2022. godine

Postojeći Zakon o radu, izmijenjen je i dopunjen Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/22) donesen od strane Hrvatskog sabora 16. prosinca 2022. i stupio na snagu 1. siječnja 2023.

Člankom 54. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, dodani su u članku 192. stavci 4., 5. i 6. koji su glasili:

“(4) Prava koja nisu propisana ovim Zakonom odnosno materijalna prava iz članka 90a stavka 1. točke 1. ovoga Zakona mogu se kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(5) Ukupna visina materijalnih prava iz stavka 4. ovoga članka ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su pregovarali o kolektivnom ugovoru.

(6) Prava iz stavka 4. ovoga članka ostvaruju oni članovi sindikata o kojima je sindikat obavijestio poslodavca.“

“Novelom u članku 61. mijenja se i članak 238 st. “novčanom kaznom od 660,00 do 2650,00 eura kaznit će se za prekršaj sindikat ili udruga sindikata više razine u stavku 33. ..ako ne obračuna, ne ustegne, ili ne uplati sindikalnu članarinu.“

Dopunom članka 192. otvoreno je pitanje ponovnog razlikovanja članova od nečlanova sindikata, a člankom 238. stavak 33. uvodi se mjera za prekršaj za neuplaćivanje članarine koju sindikat prikuplja.

Sindikati su ukazali na dugogodišnje probleme vezane uz financijske obveze koje konzumiraju svi zaposlenici.

“Sindikalne središnjice su u okviru preliminarnih konzultacija o Zakonu o radu istaknule zahtjev za rješavanjem dugogodišnjeg problema članova sindikata u odnosu na nečlanove. Naime, potrebno je uspostaviti ravnotežu između financijskih obveza članova sindikata i ugovorenih prava iz kolektivnih ugovora koja konzumiraju svi radnici“. <sup>38</sup>

Člankom 90. Zakona u radu, st 1. propisuje da radnik slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge, a stavkom 2. izričito se navodi da „nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanjem ili nesudjelovanjem u djelatnosti udruge. Stavak 3 navodi da postupanje suprotno stavcima 1. i 2. ovog članka predstavlja diskriminaciju u smislu posebnog zakona. <sup>39</sup>

Poveljom Europske unije, „Svi su pred zakonom jednaki, stavak 1. Zabranjuje se svaka diskriminacija na bilo kojoj osnovi kao što je spol. Rasa, boja kože, etničko ili socijalno podrijetlo, genetske osobine, jezik, religija ili uvjerenje, političko ili bilo kakvo drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, invaliditet, dob ili spolna orijentacija.“ <sup>40</sup>

Novela Zakona o radu u suprotnosti je s člankom 3. Ustava o pravu izražavanja:

“Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo,

---

<sup>38</sup> Odluka Ustavnog suda U-I-242/2023.

<sup>39</sup> Članak 90 st 1 - 2.

<sup>40</sup> Povelja Europske unije o temeljnim pravima (Službeni list C 303, 14. prosinca 2007. – posebno izdanje na hrvatskom jeziku: poglavlje 01 svezak 007, str. 104. – 119; Odluka Ustavnog suda U-I-242/2023.

socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.“<sup>41</sup>

### 5.5. Odluka Ustavnog suda 2023. godine

Odlukom Ustavnog suda Republike Hrvatske broj: U-I-242/2023 od 23. svibnja 2023. godine (NN 64/2023) ukinute su sporne odredbe Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu od 16. prosinca 2022. godine.

Sud je zaključio da ugovaranje veća razine prava samo za članove sindikata, koji su sudjelovali u kolektivnom pregovaranju, isključuju određene skupine radnika koji će moći ostvariti materijalna prava u manjem opsegu za razliku od ranijeg zakonodavnog uređenja (radnici koji nisu članovi sindikata i radnici koji su članovi nereprezentativnih sindikata).

Sud je utvrdio da stavak 1. članka 14. Ustava određuje da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, dok stavak 2. članka 14. Ustava uspostavlja opće načelo jednakosti pred zakonom. Međutim, članak 14. stavak 1. Ustava zabranjuje diskriminaciju i na temelju “drugih osobina“, a taj pojam u skladu s člankom 125. Ustava tumači Ustavni sud i njegovo tumačenje ustavnog jamstva zabrane diskriminacije ne može se ograničiti zakonom pravo svakog pojedinca ili zaposlenog da odluči ne stupiti u sindikat ili istupiti iz sindikata (negativno pravo na slobodu udruživanja); Ustavni su je odredbe Zakona o radu o pogodovanju članova pojedinih sindikata ocijenio diskriminirajućima te ih je ukinuo.

### 6. Zaključak

Kolektivni ugovor je profesionalni (autonomni izvor) radnog prava. Kolektivni ugovor je specifična vrsta ugovora iz radnih odnosa koji sklapaju zainteresirane stanke, reprezentativni sindikati i poslodavci u pisanom obliku. Bazira se na dobrovoljnosti i pored samih stranaka koje su obvezne sklopljenim ugovorom (obvezno pravni učinci), obvezuje i

---

<sup>41</sup> Ustav RH, članak 3.

širok krug članova (normativni učinci) omogućujući povoljnije uvjete rada nego što bi radnik sam uspio ispregovarati. Kolektivnim ugovorom uređuju se sva bitna pitanja vezana uz rada i radne odnos, plaća i uvjeti rada.

Kolektivni ugovore se može proširiti u slučaju postojanja javnog interesa i na širi krug korisnika uz nalog ministra nadležnog za rad i na prijedlog stranaka kolektivnog ugovora. Moguća je i produžena primjena kolektivnog ugovora.

Učinci kolektivnog ugovora su dvostrani. Kolektivni ugovor sadrži obvezne norme koje su bitne za samo sklapanje kolektivnog ugovora i obvezuju stranke kolektivnog ugovora. Obvezni učinci odnose se na prava i obveze strankama, kao što su trajanje, produljenje, tumačenje, primjena odredaba ugovora, rješavanju međusobnih sporova i dr. Normativne norme koje su glavni razlog sklapanja kolektivnog ugovora reguliraju plaću i druge uvjete rada. Normativne odredbe se primjenjuju prema svim zaposlenim kod poslodavaca koji je sklopio kolektivni ugovor koji je na snazi.

Doprinos solidarnost posebna institut koji je u pravnom poretku Republike Hrvatske bio dva puta na snazi. Uveden je radi naplate naknade nečlanovima sindikata za pogodnosti koje ostvaruju sindikati kolektivnim pregovaranjem i sklapanjem kolektivnih ugovora jer svi radnici (uključujući i nečlanove sindikata) uživaju prava dogovorena kolektivnim ugovorom. Sindikati svojom aktivnošću i sklopljenim kolektivnim ugovorima smatraju da i nečlanovi trebaju participirati kroz naknade. Ustavni sud je navedene odredbe ocijenio diskriminirajućima i ukinuo ih je.

## LITERATURA

Knjige i članci:

Grgurev Ivana. Kolektivni ugovori, Potočnjak Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb 2007. str. 557 – 595.

Grgurev, Ivana, Recent trends of collective bargaining in Croatia, Recent Trends of Collective Bargaining in Croatia / Recent Trends of Collective Bargaining in Balkan and South-Eastern European States, Solun, Grčka, str. 113.

Gotovac Viktor, Institut doprinosa solidarnosti između osnaživanja sindikata plaćanjem “sindikalne članarine i narušavanje negativnog aspekta slobode udruživanja, Časopis Radno pravo, 6/2005, str 8-29.

Gotovac, Viktor. Reprerentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja. „Radno pravo“, Zagreb, 2017., str. 1-25.

Potočnjak, Željko. Reprerentativnost sindikata i udruga poslodavaca. Radno pravo: stručni časopis / [v.d. urednika Krešimir Rožman] – 2013., 11; str. 11.

Gotovac, Viktor, Otvorena pitanja reprerentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje; pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog pregovaranja radnog prava u Republici Hrvatskoj

Ravnić, Anton. Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004. str. 500 – 508.

Mostovac, Bruno. Načelo primjene za radnika najpovoljnijeg prava, Časopis Radno pravo, 12/2011, str. 26.

Barjašić-Špiler Lucija, Šepak Ivan, Utjecaj kolektivnih ugovora na prva radnika u RH, Primjena kolektivnog ugovora ugovora na nečlanove sindikata i doprinos solidarnosti, Matica hrvatskih sindikata, 2016, str 178.

Gotovac Viktor, Institut doprinosa solidarnosti između osnaženih sindikata plaćanjem “sindikalne članarine“ i narušavanja negativnog aspekta slobode udruživanja, Časopis Radno pravo, 06/2005 str. 11.

Pravni izvori :

Povelja Europske unije o temeljnim pravima (Službeni list C 303, 14. prosinca 2007. – posebno izdanje na hrvatskom jeziku: poglavlje 01 svezak 007, str. 104. – 119



Ustav Republike Hrvatske

Zakon o radu :Narodne novine d.d. (br.93/14, 127/17, 98/19, 151/22,46/23,64/23)

Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Narodne novine br. 93/14, 26/15

Izmjene i dopune Zakona o radu iz 2003. (NN 114/03)

Izmjene i dopune Zakona o radu iz 2022. (NN 151/22)

Sudska praksa:

1. U-I-2766/03 od 24. svibnja 2005. godine
2. U-I-242/2023 od 23. svibnja 2023. godine
- 3.U-I-2164/2015 od 19. lipnja 2018.