

Kolektivni ugovori

Stipić, Marija

Master's thesis / Diplomski rad

2022

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:199:380937>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-11**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo

Marija Stipić

KOLEKTIVNI UGOVORI

DIPLOMSKI RAD

Mentor : prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, prosinac 2022.

Izjava o izvornosti

Ja, *Marija Stipić*, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljen način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade nisam koristila drugim izvorima od onih navedenih u radu.

Marija Stipić

Zagreb, prosinac 2022.

SADRŽAJ

| | |
|---|----|
| 1. UVOD | 1 |
| 2. POJAM KOLEKTIVNOG UGOVORA | 2 |
| 2.1. Povijesni razvoj kolektivnog ugovora | 3 |
| 2.2. Definicija kolektivnog ugovora..... | 3 |
| 2.3. Predmet kolektivnog ugovora..... | 4 |
| 2.4. Učinci kolektivnog ugovora..... | 4 |
| 2.5. Odnos kolektivnog ugovora i zakona..... | 7 |
| 2.6. Podjela kolektivnog ugovora..... | 8 |
| 3. SKLAPANJE I STRANKE KOLEKTIVNOG UGOVORA | 8 |
| 3.1. Kolektivno pregovaranje | 9 |
| 3.1.2. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora..... | 11 |
| 3.1.3. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora u gospodarstvu..... | 11 |
| 3.1.4. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora za državne službe..... | 12 |
| 3.1.5. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora za javne službe..... | 12 |
| 3.1.6. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora za pojedine javne službe...12 | |
| 3.1.7. Trajanje reprezentativnosti..... | 12 |
| 3.2. Stranke kolektivnih ugovora..... | 13 |
| 3.2.1. Sindikati kao stranke kolektivnih ugovora..... | 15 |
| 3.2.2. Poslodavci kao stranke kolektivnih ugovora..... | 15 |
| 3.2.3. Država kao stranka kolektivnih ugovora..... | 16 |
| 4. PRIMJENA KOLEKTIVNIH UGOVORA | 17 |
| 4.1. Proširena primjena kolektivnih ugovora..... | 17 |
| 4.2. Produžena primjena kolektivnih ugovora..... | 20 |
| 4.2.1. Slučaj kada nije sklopljen novi kolektivni ugovor..... | 20 |
| 4.2.2. Prijenos pogona ili poduzeća na novog poslodavca..... | 21 |
| 4.2.3. Problemi produžene primjene kolektivnih ugovora..... | 21 |
| 4.2.4. Svrha instituta produžene primjene..... | 23 |
| 5. PRESTANAK KOLEKTIVNOG UGOVORA | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 5.1. Otkaz kolektivnog ugovora..... | 24 |
| 5.2. Osobe koje mogu otkazati kolektivni ugovor..... | 25 |
| 5.3. Dostava otkaza kolektivnog ugovora..... | 25 |
| 5.4. Sporazum o prestanku kolektivnog ugovora..... | 26 |
| 5.5. Prestanak kolektivnog ugovora sklapanjem novog kolektivnog ugovora..... | 26 |
| 6. DOSTAVA I OBJAVA KOLEKTIVNOG UGOVORA..... | 27 |
| 6.1. Dostava kolektivnog ugovora..... | 27 |
| 6.2. Objava kolektivnog ugovora..... | 28 |
| 7. ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA..... | 29 |
| 7.1. Štrajk zbog kolektivnog ugovora..... | 30 |
| 8. KOLEKTIVNI UGOVORI NA RAZINI EUROPSKE UNIJE..... | 32 |
| 9. ZAKLJUČAK..... | 33 |
| 10. LITERATURA..... | 35 |

1. UVOD

Tema mog diplomskog rada su kolektivni ugovori. Rad sam podijelila na sedam cjelina. Na ovu temu sam se odlučila iz razloga što kolektivne ugovore smatram bitnim dijelom radnog prava, čemu u prilog ide i činjenica da su kao takvi regulirani Zakonom o radu (dalje ZR) .

Početak razvoja kolektivnih ugovora nalazimo u ranim fazama industrijske revolucije, međutim nisu kao takvi odmah postali izvor radnog prava, niti su imali težinu i ulogu u regulaciji radnih odnosa kakvu imaju danas. U Republici Hrvatskoj kolektivni ugovori se javljaju krajem devetnaestog stoljeća. Dok svoj procvat doživljavaju razvijanjem sindikata koji u sebi okupljaju radnike različitih grana, te se kao njihovi predstavnici zalažu za sklapanje kolektivnih ugovora kojim će regulirati prava iz radnog odnosa ili unaprijediti već postojeća prava. Kada govorimo o formi kolektivnih ugovora, on mora da bi bio valjan biti sklopljen u pisanom obliku, a kao stranke se mogu javiti, sindikati kao predstavnici radnika s jedne strane i predstavnici poslodavaca s druge strane. Posebno sam se u radu osvrnula na postupak utvrđivanja stranačke sposobnosti – utvrđivanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, koje je relativno novi pojam u našem radnom pravu. Proces kolektivnog pregovaranja je izuzetno složen i zahtjevan u smislu što iziskuje izuzetno poznavanje materije i prije svega spremnost na kompromis. Ukoliko do sporazuma ne dođe nema ni kolektivnog ugovora. Sporazumom stranaka kolektivni ugovor stupa na snagu kada ga obje stranke potpišu. Nakon toga nastaje zakonska obveza objave istog u Narodnim novinama. Sama svrha kolektivnih ugovora kao što ćemo vidjeti u radu jest reguliranje uvjeta rada poput plaće, radnog vremena i sl.

Kriteriji o kojima ovisi podjela kolektivnih ugovora su : vrijeme na koje su kolektivni ugovori sklopljeni – tada govorimo o kolektivnim ugovorima sklopljenim na određeno i neodređeno vrijeme ili razina na kojoj se sklapa kolektivni ugovor, tada imamo, pojedinačne, granske i nacionalne kolektivne ugovore.

Prestanak važenja kolektivnog ugovora je najčešće protek vremena na koje je kolektivni ugovor sklopljen ili otkazom, dok se zaštiti prava iz kolektivnog ugovora može ostvariti tužbom ili štrajkom.

2. POJAM KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovori (engl. collective bargaining agreements, collective agreements) kao pravni izvori pojavili su se u području rada u drugoj polovici devetnaestog stoljeća,¹ a predstavljaju sporazum koji sklapaju predstavnici radnika i poslodavaca, usmjeren rješenju pitanja prvenstveno radnog vremena, plaće, a potom i drugih pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, od interesa za radnike i poslodavce¹.

2.1. Povijesni razvoj kolektivnog ugovora:

Kolektivni ugovori prvi puta se pojavljuju u početnim fazama prve industrijske revolucije. Navodi se da su nastali kao rezultat „tržišne privrede i najamnog rada“². Razvijanjem sindikalnih udruživanja koja u sebi okupljaju radnike iz različitih grana, razvijaju se i kolektivni ugovori kao učinkovita metoda pomoću koje radnici ostvaruju svoja prava. Sindikati postaju nositelji zahtjeva radnika upućenih poslodavcima. Ako svoje zahtjeve ne uspiju ostvariti sklapanjem kolektivnih ugovora, radnicima ostaje mogućnost poduzimanja štrajka kao metode pritiska na poslodavce da prihvate njihove radnopravne zahtjeve. “I zato je pretpostavka stvarno produktivne uloge kolektivnih ugovora postojanje prava na štrajk.”³ Usvojim razvojnim počecima kolektivnim ugovorima se nije priznavao status izvora prava, te je njihovo djelovanje bilo samo činjenično, ne i pravno. Davanjem na važnosti sindikatima raste i važnost kolektivnih ugovora. Pojedine odredbe kolektivnih ugovora ulaze postupno u zakone ili se o njima donose posebni zakoni. Gledajući iz današnje perspektive, kolektivni ugovor ima status teško zamjenjivog i najboljeg mogućeg instrumenta za uređivanje radnopravnog odnosa između radnika i poslodavca, bez kojeg je teško zamisliti bilo koji radni odnos.

U Hrvatskoj su se kolektivni ugovori pojavili krajem devetnaestog stoljeća, dok se sklapanje istih proširilo u tridesetim godinama dvadesetog stoljeća, u tadašnjoj Jugoslaviji.

„Prvi kolektivni ugovor je sklopljen u francuskom gradu Lyonu 1830. godine, međutim kasnije je poništen.“⁴ „Zakonom iz 1919. godine se prvi puta u francuskom pravu daje kolektivnim ugovorima vlastito pravno značenje. Kao stranke kolektivnih ugovora mogle su se pojaviti skupine ili organizacije pravno priznate (sindikat) ili faktične (štrajkaški odbor) koje kao takve

¹ Bejaković Predrag, Crnkčić Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb, 2014., str.337.

² Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb : Pravni fakultet, 2004., str. 401.

³ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Split 2012., str. 103.

⁴ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. Cit., str. 400.

nisu morale imati pravnu osobnost. Načelno stranke nisu mogle biti pojedinci, osim na poslodavačkoj strani. Glavni predmet tadašnjeg kolektivnog ugovora je bilo uređenje radnih uvjeta, posebice visine plaće, radnog vremena, trajanja dopusta, organizacije naukovanja, upošljavanja i prestanka radnog odnosa.“⁵

Stranke su same ugovarale područje i profesiju na koje će se njihov kolektivni ugovor primjenjivati i slobodno su određivale njihovo trajanje, kolektivni ugovor mogao je biti sklopljen - na određeno ili neodređeno vrijeme. Glavna kritika upućena takvom obliku kolektivnog ugovora bila je u tome da se nije mogao primijeniti na članove grupe ili sindikat koji nisu htjeli da se na njih primjenjuje ili koji nisu bili članovi grupe ili sindikata. Takav oblik kolektivnih ugovora je bio poseban pravni posao u kojemu je grupa radnika ili sindikat radnika zastupao isključivo svoje članove i čiji su pravni učinci vrijedili samo za njih . Radne uvjete su stranke slobodno ugovarale. Ugovor je gotovo u potpunosti bio podvrgnut pravilima općeg ugovornog prava.

2.2. Definicija kolektivnih ugovora

„Prema definiciji Međunarodne organizacije rada kolektivni ugovor je svaki pisani sporazum o uvjetima rada i zaposlenja, zaključen s jedne strane od jednog poslodavca, skupine poslodavaca ili jedne, odnosno više udruga poslodavaca te s druge strane od jedne ili više udruga reprezentativnih sindikalnih organizacija radnika, odnosno predstavnika radnika koji je pravovaljano izabran i opunomoćen od skupine radnika sukladno nacionalnom zakonodavstvu.“⁶

Kolektivni ugovori predstavljaju profesionalni specifični izvori radnoga prava. Najzastupljeniji su nacionalni dok su oni međunarodni mnogo rjeđi. Prema našem Zakonu o radu , „kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su ga sklopile, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuju radni odnosi, pitanja zaposleničkog vijeća, socijalnog osiguranja i druga pitanja u području radnih odnosa.,”⁷Temeljna svrha im je određivanje plaća, radnog vremena i drugih uvjeta rada , te na taj način omogućavaju detaljnije uređenje i funkcioniranje radnih odnosa kod nekog poslodavca, u nekoj djelatnosti ili industrijskoj grani. Samim time je radnicima, odnosno sindikatima lakše se izboriti za povoljnije uvjete rada i povoljnija prava iz radnog odnosa. Poslodavcima ova vrsta ugovora pogoduje jer odnose s radnicima mogu

⁵ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. Cit., str. 400.,401.

⁶ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Op. Cit., str. 104.

⁷ čl.192.st.1. ZR-a

regulirati na kolektivnoj razini umjesto na individualnoj. „Uz to pogoduje ima činjenica da su se o odredbama usuglasile obje strane te najčešće sadrže i tzv. klauzulu o socijalnom miru. To je odredba kojom se radnici obvezuju da za vrijeme važenja kolektivnog ugovora neće pokretati štrajk o pitanjima o kojima su se suglasili.“⁸

2.3. Predmet kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovori - kao pravni izvori predstavljaju karakterističnu vrstu ugovora. Kolektivni ugovori ne samo što sadržajno uređuju odnose onih subjekata koji su o njima kolektivno pregovarali te naposljetku ih i sklopili oni ih i obvezuju i to ne samo njih već i kolektivitet kojeg ti pregovarači i potpisnici predstavljaju. Upravo u tome se očituje dvostruko djelovanje kolektivnih ugovora, s jedne strane djeluju prema stankama koje su ga sklopile a to su sindikati i poslodavci a s druge strane djeluju i proizvode svoje učinke i prema radnicima koje predstavljaju sindikati. Posebnost kolektivnih ugovora očituje se u činjenici, što kolektivni ugovori u svom sadržaju sadrže normativni i obveznopravni dio. Treba napomenuti kako postoje i sadržaji koji kao takvi ne mogu biti dijelom kolektivnih ugovora, u slučajevima kada se kolektivni ugovori sklapaju u uvjetima koji odgovaraju onima u slobodnoj tržišnoj privredi i društvu , točnije uvjetima koji prevladavaju u slobodnoj demokraciji. Navedeni sadržaji ne mogu biti dijelom kolektivnog ugovora iz razloga jer se ne podudaraju s instrumentima poduzetništva i institutom privatnog vlasništva. „Tu spadaju pravo upravljanja proizvodnjom, u tehnološkom i organizacijskom smislu uključujući angažiranje potrebne radne snage, utvrđivanje ili prihvaćanje određenih standarda samom poslodavcu ovisi kojom će se djelatnošću baviti, te koliko će proizvoditi, zbog toga ta pitanja ne mogu biti dijelom kolektivnog ugovora.“⁹

2.4. Učinci kolektivnih ugovora

Učinci kolektivnih ugovora mogu biti normativni i obvezni.

Kolektivni ugovor stvara obvezni učinak među samim strankama koje su ga sklopile , a njegov normativni učinak se očituje preko pravnih pravila kojima stranke mogu urediti radne odnose i druga pitanja. Radi se o fakultativnom normativnom učinku jer njegov nastanak ovisi o volji stranaka kolektivnog ugovora. Taj dio kolektivnog ugovora, točnije njegove odredbe s

⁸ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Op. Cit., str. 106.

⁹ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Op. Cit.,str. 108.

normativnim učinkom, predstavljaju onaj sadržaj kojim stranke kolektivnog ugovora uređuju prava i obveze stranaka individualnih radnih odnosa, na koje se kolektivni ugovor *ultima ratio* primjenjuje. Tim odredbama se uređuju prava u vezi s radnim odnosom kao što su : visina plaće, radno vrijeme, otkazni rokovi ili trajanje godišnjih odmora.

„Normativni učinak kolektivnog ugovora odnosi se na sve ugovore o radu radnika zaposlenih kod poslodavca /poslodavaca koje obvezuje kolektivni ugovor (tzv. *erga omnes* učinak kolektivnog ugovora.“¹⁰ Kolektivni ugovor koji je sklopio poslodavac primjenjuje se na sve radnike koji su zaposleni kod njega neovisno o činjenici jesu li ti radnici članovi sindikata koji je stranka kolektivnog ugovora. Bilo koji oblik diskriminacije , izravan ili neizravan prema radniku koji nije član sindikata zabranjen je Ustavom RH (čl. 14.). Poslodavac se niti u jednom slučaju ne smije se prema radniku koji nije član sindikata odnositi na način koji je nepovoljniji od onog kako se odnosi prema radniku koji je član sindikata. Sindikati se protive takvoj primjeni kolektivnih ugovora jer žele da sve pogodnosti koje su oni uspjeli ispregovarati uživaju samo njihovi članovi. Ustavni sud je 2005. godine ukinuo zakonsku odredbu koja je u sebi sadržavala doprinos solidarnosti, prema kojoj je bilo moguće za radnike koji za vrijeme važenja kolektivnog ugovora nisu članovi sindikata, uvesti obvezu plaćanja naknade za pogodnosti ugovorene kolektivnim ugovorom. Doprinos solidarnosti nije mogao iznositi više od 65 % sindikalne članarine, koje sindikatu koji je sklopio kolektivni ugovor plaćaju članovi sindikata. Stupanje na snagu kolektivnog ugovora koji je u sebi sadržavao klauzulu solidarnosti, ovisilo je o radničkom referendumu, na koji je trebalo izaći najmanje jedna trećina radnika na području za koje se sklapa kolektivni ugovor. Potrebna količina glasova koje je potrebna da bi kolektivni ugovor stupio na snagu je natpolovična većina radnika koji su izašli na izbore. „Ustavni sud je ukidanje odredbe o solidarnosti opravdao pozivanjem na slobodu udruživanja koja u sebi sadrži i slobodu da se ne bude član udruge, stoga je nametanje nečlanovima sindikata obveze financiranja djelatnosti sindikata, protivno slobodi udruživanja koja je zajamčena Ustavom RH.“¹¹

„Iako to nije praksa kod kolektivnih ugovora kontinentalne Europe, praksa redovito pokazuje da kolektivni ugovori često imaju normativni učinak. On ima takav učinak ponajprije prema strankama pojedinačnog ugovora o radu. Stoga dolazimo do zaključka da kolektivni ugovor

¹⁰ Grgurev, Ivana, Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori, Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Pravni Fakultet, Zagreb, 2007., str. 572.

¹¹ USRH. U-1-2766/2003. od 24.svibnja 2005.

ima dvostruku funkciju , prva je ta da stvara prava i obveze a druga da predstavlja izvor prava.“¹²

Neposrednost također znači da norme kolektivnog ugovora vrijede za pojedinačni radni odnos bez obzira na to - jesu li stranke kolektivnog ugovora to htjele ili ne. „Prema švedskom zakonu o samoodređenju propisano je da poslodavci i radnici koji su vezani kolektivnim ugovorom, ne mogu s valjanim učinkom sklopiti bilo koji pojedinačni ugovor o radu ili drugi sporazum protivan kolektivnom ugovoru. U slučaju da ga ipak sklope pravila kolektivnog ugovora zamjenjuju pojedinačni ugovor o radu. Odredbe kolektivnog ugovora primjenjuju se na pojedinačne ugovore o radu kao zakonske norme.“¹³

„Prema švicarskom pravu kolektivni ugovor ima načelno normativni učinak prema pojedinačnom ugovoru o radu. Odredbe takvog ugovora koje su u suprotnosti s kolektivnim ugovorom ništave su, osim onih koje su povoljnije za radnika. Prednost stoga imaju povoljnije klauzule pojedinačnog ugovora o radu naspram klauzula kolektivnog ugovora.“¹⁴

Radnik se ne može dok je kolektivni ugovor na snazi i tijekom sljedećih mjesec dana od njegova prestanka - odreći bilo kojeg prava koje je uređeno prisilnim odredbama kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovor kao takav može sam odrediti koje njegove norme neće imati prisilni učinak.

Stranke kolektivnog ugovora mogu se dogovoriti prilikom sklapanja kolektivnog ugovora o tome koje će odredbe kolektivnog ugovora biti prisilne, a koje dispozitivne ,te u okviru toga se mogu sporazumjeti koje će ugovorne odredbe imati obvezno pravne a koje normativne učinke odnosno one koje djeluju *erga omnes*.

Obvezni dio najčešće sadržava odredbe o trajanju i produljenju, promjeni sadržaja, tumačenju, rješenju međusobnog spora - , primjeni odredaba ugovora, trajanje i otkazivanje kolektivnog ugovora. Odredbe kolektivnih ugovora s obvezno – pravnim učinkom predstavljaju onaj sadržaj s kojim stranke koje su sklopile taj ugovor uređuju svoja međusobna prava i obveze te samim time djeluju *inter partes*, te na prava i obveze onih subjekata koji su mu naknadno pristupili ne i na treće osobe. U našem radnom zakonodavstvu naknadni pristup više ne postoji.

¹² Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. Cit., str. 502.

¹³ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. Cit.,str., 502.

¹⁴ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava : domaćeg, usporednog i međunarodnog. Op. Cit., str., 502.

Iz svega gore navedenog dolazim do zaključka kako kolektivni ugovor u svome sadržaju, sadrži obvezno – pravni dio kojim se utvrđuju prava i obveze potpisnika, te normativni dio koji je fakultativan te njegov nastanak ovisi o volji stranaka kolektivnog ugovora.

2.5.Odnos kolektivnog ugovora i zakona

Kada su u pitanju dispozitivne odredbe javnog i privatnog prava, treba naglasiti da se kolektivnom ugovoru daje prednost u odnosu na dispozitivne odredbe. Dok te prednosti nema u slučaju primjene prisilnih odredbi, iako one omogućuju da se za radnika ugovorom o radu ugovore povoljniji i li nepovoljniji uvjeti od onih određenih zakonom.

Naš ZR u čl.9.st.1.,„Poslodavac,radnik i radničko vijeće te sindikati i udruga poslodavaca - mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta uređenih ovim Zakonom ili drugim zakonom.“¹⁵ S obzirom na navedene subjekte može se zaključiti da se umjesto odredaba zakona mogu primijeniti i odredbe kolektivnog ugovora pod uvjetom da su povoljniji za radnika.

Kada odredbe kolektivnog ugovora uređuju povoljnije radne uvjete od onih koje su predviđene odredbama zakona, potonje se odredbe stavljaju izvan snage, te su odredbe tog kolektivnog ugovora nadređene odredbama zakona i u tom su smislu odredbe ugovora viši pravni izvor od odredaba zakona.

U zakonom definiranim slučajevima moguće je predvidjeti i nepovoljnije odredbe kolektivnog ugovora za radnike :

„Našim je Zakonom o radu određeno : Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih Zakonom, samo ako ih ovaj ili drugi zakon na to ovlašćuje.“¹⁶

Nepovoljniji uvjeti za radnika mogu se kod nas odrediti isključivo kolektivnim ugovorom a ne npr. ugovorom o radu ili radnim sporazumom i to samo u slučaju kada na to stranke ovlasti zakon. Takva praksa predviđena je u mnogim razvijenim državama, u pravilu onima u kojima tržište rada ima tradiciju i dobro funkcionira.

¹⁵ čl.9.st.1 ZR-a

¹⁶ čl.9.st.2. ZR-a

2.6. Podjela kolektivnih ugovora

Zakon o radu dijeli kolektivne ugovore prema dva osnovna kriterija pa tako imamo kolektivne ugovore s obzirom na vrijeme i s obzirom na razinu na kojoj se sklapaju.

Kada je kriterij vrijeme, onda govorimo o kolektivnim ugovorima sklopljenim na određeno i neodređeno vrijeme. Vremenski period kod ugovora na određeno vrijeme ne smije biti duži od 5 godina. U praksi radnog zakonodavstva u RH učestaliji su kolektivni ugovori sklopljeni na određeno vrijeme, što se po meni opravdava ekonomskim i socijalnim promjena koje utječu na uvjete rada, te se na taj način žele osigurati povoljniji uvjeti rada koji će biti u skladu s aktualnim ekonomskim i socijalnim promjenama.

S obzirom na razinu na kojoj se sklapaju kolektivni ugovori, poznajemo i susrećemo u praksi granske i nacionalne kolektivne ugovore.

3. SKLAPANJE I STRANKE KOLEKTIVNIH UGOVORA

Sklapanje kolektivnih ugovora je proces u kojem subjekti imaju određena ovlaštenja te postupaju prema unaprijed određenim pravilima. Postoje tri vrste postupaka koji mogu dovesti do sklapanja kolektivnih ugovora a to su - pregovaranje, te mirenje ili arbitraža. Kolektivni ugovor smatra se sklopljenim kada se za to ovlaštene subjekti sporazume i kada potpišu isti. Potpis je glavni preduvjet da bi se ugovor smatrao sklopljenim. Bitno je naglasiti da kolektivnog ugovora nema bez sporazuma. Najčešći postupak koji dovodi do sklapanja kolektivnog ugovora su pregovori, koji predstavljaju predradnju čiji je rezultat sklapanje kolektivnog ugovora te na taj način dolazi do zaštite radnika i njihovih prava i obveza na višlju razinu od one koja je uređena zakonom – ako rezultat pregovora bude sklapanje kolektivnog ugovora. Tada se neuspjeh kolektivnog pregovaranja može povezati s pravom na štrajk te se u tome očituje pretpostavka dopuštenosti štrajka. Kao prednost kolektivnog pregovaranja Rebac u svojoj knjizi navodi da se do rješenja može doći putem dijaloga i dogovora. „Kolektivno pregovaranje se razlikuje i od mirenja tj. arbitraže kao jedan od mogućih načina kojima se može sklopiti kolektivni ugovor. Kod arbitraže uvijek o rješenju odlučuje treća strana te je to manje prihvatljiv način jer iz te situacije uvijek netko izađe kao „gubitnik“. Dogovori koji su krajnji rezultat kolektivnog pregovaranja najčešće su kompromisi pregovaračkih strana.,”¹⁷

¹⁷ Rebac, Ivan, Socijalni dijalog : kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Zagreb, 2010. str., 87.

3.1. Kolektivno pregovaranje

Smatram da se posebnost kolektivnog pregovaranja kao procesa koji prethodi sklapanju kol. ugovora očituje u tome da iz tog cijelog procesa stranke izađu zadovoljne, točnije da niti jedna stranka ne ostane uskraćena za svoje neko pravo. Makar ne mogu se oteti dojmu, posebno prateći s povećanim zanimanjem posljednje kolektivne pregovore između Vlade RH i zaposlenih u javnim službama, kako je to zadovoljstvo dobivenim rezultatima pregovora, nekako jače izraženo na strani poslodavaca., u ovom slučaju radi se o Vladi RH, dok je druga strana – sindikati. Imam osjećaj prihvatila ono što im se nudilo, vodeći se onim bolje išta nego ništa, a sve u cilju izbjegavanja akcije, koje se pribojava kako Vlada tako i državljani RH.

U svakom pregovaranju pa tako i onom kolektivnom moraju postojati dvije međusobno ovisne strane koje nedvojbeno nastoje postići kompromis glede rješavanja iznesenih pitanja. Obje strane očekuju povoljan ishod u vidu koristi za sebe kao rezultat pregovora. Kako bi uopće došlo do sklapanja kolektivnog ugovora što je primarni cilj kolektivnog pregovaranja stranke su obvezne kolektivno pregovarati u dobroj vjeri popraćenoj stvarnom namjerom sklapanja sporazuma tj. bez upotrebe taktika kao što su otkazivanje ili odgađanje sastanka, povlačenje prijedloga, odbijanje davanja protuprijedloga i slično. Svako činjenje ili nečinjenje koje u sebi sadrži razlog da se na taj način onemoguću ili pak znato otežava pregovaranje predstavlja povredu pregovaranja u dobroj vjeri. Na strani poslodavca ta povreda bi se očitovala da odbiju susret s predstavnicima sindikata od kojih dolazi inicijacija za kolektivno pregovaranje. „Prema Potočnjaku, obveza pregovaranja u dobroj vjeri znači sljedeće : ako jedna stranka predloži sklapanje kolektivnog ugovora, druga stranka je dužna u razumnom roku očitovati se o tom prijedlogu, te iznijeti svoje stavove i moguće protuprijedlog“¹⁸ Ovisno o tome je li većina kolektivnih ugovora u nekoj zemlji na razini industrije ili na nacionalnoj razini govorimo o centraliziranom kolektivnom pregovaranju, a ako je većina kolektivnih ugovora u nekoj zemlji kućnog tipa odnosno na razini organizacija, govorimo o decentraliziranom kolektivnom pregovaranju. Kolektivno pregovaranje kao takvo obilježava složenost i kompleksnost u odnosu na pregovaranje općenito što proizlazi iz činjenice da na jednoj strani imamo udruge sindikata a na drugoj udruge poslodavaca što otvara pitanje reprezentativnosti tj. tko je od njih legitimiran za pregovaranje i sklapanje ugovora. Osnovnom prednošću kolektivnog pregovaranja po mnogim se smatra sprječavanje nepravednog ponašanja prema radnicima od strane poslodavaca., dok se pak osnovnim nedostatkom instrumenta kolektivnog pregovaranja

¹⁸ Grgurev, Ivana, Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori, Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Pravni Fakultet, Zagreb, 2007., str. 582.

smatra nefleksibilnost kolektivnih ugovora. S obzirom da su kolektivni ugovori u potpunosti obvezujući za vrijeme svog trajanja te su samim time nedovoljno fleksibilni za promjenjive uvjete poslovanja koji obilježavaju današnje poslovno okruženje. S obzirom na činjenicu da su kolektivni ugovori dugoročniji od pojedinačnih ugovora o radu, samim time oni manje uspješno slijede ekonomske promjene što za posljedicu ima da plaće mogu biti nedovoljno fleksibilne i na novonastale ekonomske uvjete reagirati sa zakašnjenjem.

„Kolektivno pregovaranje je temeljna značajka koncepta socijalnog partnerstva, čemu bi radni odnosi trebali težiti. U kontekstu kolektivnog pregovaranja socijalno partnerstvo se može opisati kao partnerstvo između organiziranih poslodavačkih institucija i organiziranih institucija, kojem je cilj ne- konfliktno rješavanje sporova koji mogu nastati između radnika i poslodavca.“¹⁹

„Na nacionalnoj razini pravno uređenje kolektivnih ugovora i kolektivnih pregovora počiva na ustavnoj odredbi članka 57. stavak 1. Ustava Republike Hrvatske kojom se u Glavi III spominje pojam kolektivnog ugovora kao temelj uređenja prava na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje te mu se daje obilježje izvora prava radnika, ali i članova njihove obitelji što ukazuje na dio kolektivnog ugovora koji ima normativan učinak.“²⁰

Osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora, ta punomoć ako se radi o pravnoj osobi što će uvijek biti slučaj na strani radnika koje zastupaju sindikati, a gotovo uvijek na strani poslodavca mora biti izdana u skladu sa statutom i unutarnjim propisima pravne osobe. Za samo kolektivno pregovaranje još je važnija obveza iz odredbe čl. 197. stavka 3.ZR-a koja se odnosi na slučaj kada je jedna od strana kolektivnog ugovora udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine, osobe koje ih zastupaju uz navedenu pisanu punomoć drugoj strani moraju dostaviti i popis poslodavaca u čije ima pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor. Smisao ove odredbe leži u povećanju pravne sigurnosti sindikata u pogledu saznanja koga će kolektivni ugovori obvezivati, odnosno na koje će se radnike primjenjivati što je osobito važno kada je pregovaračka strana poslodavca predstavljena po udruzi poslodavca ili udruzi poslodavca više razine, čije članstvo može biti nepoznato ili djelomično nepoznato drugoj strani.

¹⁹ Rebac, Ivan, Socijalni dijalog : kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Op. Cit., str.88.

²⁰ Bejaković Predrag, Crnkić Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb, 2014., str.339.

3.1.2. Kriteriji reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora

Kada govorimo o sklapanju nacionalnih kolektivnih ugovora, kojima bi se uredila određena pitanja radnih odnosa, za više industrijskih grana ili djelatnosti ili pak za sve zaposlene u Republici Hrvatskoj, reprezentativne su udruge sindikata i udruge poslodavaca više razine koje su reprezentativne za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Uvjeti za sudjelovanje u nacionalnim tripartitnim tijelima je registracija u trajanju od najmanje šest mjeseci prije podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti, organiziranost u najmanje pet djelatnosti prema nacionalnoj kvalifikaciji djelatnosti te raspolaganje prostorom, opremom i zapošljavanje najmanje pet radnika na neodređeno vrijeme i s punim radnim vremenom. „Da bi nacionalna udruga poslodavaca bile reprezentativna mora u svojem članstvu imati najmanje tri tisuće članova ili pak njezini članovi moraju biti poslodavci koji zapošljavaju najmanje sto tisuća radnika.“²¹ „Kada se govori o reprezentativnosti sindikata za sudjelovanje u nacionalnim tripartitnim tijelima oni u svome članstvu moraju imati najmanje pedeset tisuća članova.“²²

3.1.3. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora u gospodarstvu

Kriteriji reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora u gospodarstvu se može utvrditi na tri načina:

- a) „Ako na razini na kojoj se sklapa kolektivni ugovor (bez obzira radi li se o jednom poslodavcu ili udruzi poslodavaca) djeluje samo jedan sindikat, onda se taj sindikat ex lege smatra reprezentativnim za sklapanje kolektivnog ugovora i njegova se reprezentativnost ne utvrđuje“²³
- b) „U slučaju kada govorimo o sklapanju kolektivnog ugovora kada na razini na kojoj se ugovor sklapa sudjeluju dva ili više sindikata, oni svoju reprezentativnost utvrđuju pisanim sporazumom o reprezentativnosti.“²⁴
- c) „U slučaju kada sporazuma o reprezentativnosti između sindikata nema, odluku o istoj donosi Povjerenstvo.“²⁵

²¹ čl.2 st.2. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata , (93/14, 26/15)

²² čl. 3. st.3. ZRUPS-a

²³ čl. 7. st. 1. ZRUPSA-a

²⁴ čl. 7. st. 2. ZRUPSA- a

²⁵ čl. 7. st. 4. ZRUPS-a

3.1.4. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje kolektivnih ugovora za državne službe

„Kada govorimo o reprezentativnosti sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora za državne službenike, reprezentativni će biti oni sindikati o čijoj su se reprezentativnosti sindikati sporazumjeli ili je odluku o reprezentativnosti donijelo Povjerenstvo, prema čl. 14.st.1. ZRUPS-a. Reprezentativni sindikati će u tom slučaju biti oni sindikati kod kojih se utvrdi da zastupaju najmanje 20% sindikalno organiziranih službenika i namještenika., sukladno čl. 14.st.2. ZRUPS-a.“²⁶

3.1.5. Kriterij reprezentativnosti sindikata za sklapanje temeljnog kolektivnog ugovora za javne službe

„Kada se radi o temeljnom nacionalnom kolektivnom ugovoru za javne službe, onda Zakon o reprezentativnosti ne propisuje kriterije za utvrđivanje reprezentativnosti, već određuje pravila za utvrđivanje sastava pregovaračkog odbora za sklapanje takvog kolektivnog ugovora (čl. 14. st. 1 i 2. Zakona o reprezentativnosti). Na temelju tih pravila Povjerenstvo utvrđuje sastav pregovaračkog odbora na način da za svako područje javnih službi(ima ih 5) određeno Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti, mora biti zastupljeno s jednim članom koji je predstavnik sindikata koji u tom području ima najveći broj članova.“²⁷

3.1.6. Kriterij reprezentativnosti za sklapanje granskih kolektivnih ugovora za pojedine javne službe

Reprezentativnost za pojedine javne službe kao što su kultura, zdravstvo, socijalna skrb, osnovno i srednje školstvo, utvrđuje se na isti način kao i za sklapanje kolektivnih ugovora za državne službenike – sporazumom sindikata o reprezentativnosti ili odlukom Povjerenstva.

„Kada je pak riječ o znanosti i visokom obrazovanju, tu se kriterij reprezentativnosti utvrđuje prema općim pravilima o utvrđivanju sadržana u čl. 7. i 8. Zakona o reprezentativnosti (čl. 14. st 5. Zakona o reprezentativnosti.“²⁸

3.1.7. Trajanje reprezentativnosti

„Kada govorimo o reprezentativnosti sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora, reprezentativnost traje koliko i sklopljeni ugovor.“²⁹“U slučaju kada je potrebno provesti

²⁶ čl. 14. st. 1,2. ZRUPS-a

²⁷ Čl. 14. st. 1,2. ZRUPS-a

²⁸ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. Delavci in delodajalci 1/2015/15 str.98.

²⁹ čl. 10. st.1. ZRUPS-a

izmjenu ili dopunu kolektivnog ugovora, to je moguće učiniti samo sa sindikatima koji su bili zatupljeni u pregovaračkom odboru koji je pregovarao o sklapanju kolektivnog ugovora koji se mijenja ili dopunjuje.“³⁰

Ako dođe do sklapanja novog kolektivnog ugovora, poslodavac ili udruga poslodavac može pregovarati s novim pregovaračkim odborom čiji se sastav utvrđuje nakon ponovnog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje. Prilikom sklapanja svakog novog kolektivnog ugovora ispočetka se utvrđuje reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje što po mnogima otvara prostor za manipulaciju pitanjem reprezentativnosti kako od strane sindikata tako i od strane poslodavaca.

Ako određeni sindikat u međuvremenu nakon sklapanja kolektivnog ugovora smatra da je ispunio kriterije potrebne za reprezentativnost, on može samostalno pokrenuti postupak za utvrđivanje vlastite reprezentativnosti. Njegovu reprezentativnost mogu sporazumno utvrditi drugi sindikati ili u slučaju nedostatka sporazuma odluku o reprezentativnosti će donijeti Povjerenstvo na temelju kriterija utvrđenih zakonom. Ukoliko se utvrdi reprezentativnost sindikata koji je pokrenuo postupak, tada mora doći do pregovora o sklapanju novog kolektivnog ugovora. Ako se pak reprezentativnost sindikata ne utvrdi u novom postupku, on u sljedećih godinu dana ne smije pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti.

3.2. Stranke kolektivnog ugovora

Stranke koje međusobno zaključuju kolektivni ugovor u najširem smislu su poslodavci i radnici odnosno njihove udruge ili organizacije. Na strani poslodavaca to može biti samo jedan poslodavac, više poslodavaca odnosno njihovih udruga, dok se na strani radnika (posloprimaca) uvijek kao legitimiran nalazi kolektivni subjekt, bilo da se radi o sindikatu ili pak izabranom i opunomoćenom predstavniku skupine zainteresiranih radnika.

U današnjim društvenim uvjetima se kao stranke pregovarači i kreatori kolektivnih ugovora najčešće pojavljuju sindikati kao predstavnici radnika dok se s druge strane nalaze udruženja poslodavaca. I jedna i druga strana žele kolektivnim ugovorom za sebe polučiti određenu korisnu svrhu. Interes poslodavaca tj. njihovih udruga je stabilnost svih onih uvjeta privređivanja koji se tiču upotrebe radne snage, a posebno žele izbjeći moguće štrajkove. Sklapanjem kolektivnog ugovora o radu te njegovim dosljednim uvažavanjem ta se sigurnost proteže uglavnom na ugovoreno razdoblje. Interes radnika koji žele postići kolektivnim

³⁰ čl. 10. st.2. ZRUPS-a

ugovorom je sigurnost njihovog ekonomskog i socijalnog položaja za određeno vremensko razdoblje. Sklopljenim kolektivnim ugovorom postižu se zajamčene visine plaća, uz istovremeno ostvarivanje i drugih prava iz radnog odnosa.

Država kao zakonodavac može propisati obvezu kolektivnog pregovaranja, pri čemu određuje ovlaštene subjekte pregovarače, pa čak i obvezu sklapanja kolektivnih ugovora. U slučaju da postoji obveza sklapanja kolektivnog ugovora, subjekti zadržavaju autonomiju da utvrde sadržaj istog uz uvažavanje tj. unošenje u ugovor onih klauzula koje su, i ako su propisane zakonom, kao obvezne. „Svaki kolektivni ugovor, svaka izmjena i dopuna ili otkaz kolektivnog ugovora mora se dostaviti u roku od 30 dana sklapanja ili nastanka promjene kolektivnog ugovora.“³¹ „Obveza stranaka koje su sklopile kolektivni ugovor je dostava potpisanih kolektivnih ugovora na evidenciju ministarstvu nadležnom za rad ili uredu državne uprave u županiji nadležnom za rad. Svaki kolektivni ugovor te svaka njegova promjena mora se dostaviti, ovisno o području primjene, ministarstvu nadležnom za rad ako se radi o kolektivnom ugovoru koji se primjenjuje na području Republike Hrvatske ili u ostalim slučajevima županijskim uredima.“³² Dominantna uloga države u javnim poduzećima iako pravno ne sprječava, znatno ograničava razvoj i promicanje kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj.

Najveći problem kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj do stupanja na snagu Zakona o reprezentativnosti je bio, kada na području za koje se sklapa kolektivni ugovor djeluju dva ili više sindikata. Gore navedenim zakonom koji je na snazi od 2015.g. uređeno je pitanje stranaka kolektivnog ugovora. Pitanje reprezentativnosti točnije određivanje pojmovnog i pravnog određenja sindikata kao strane kolektivnih pregovora, otvoreno je u Republici Hrvatskoj već više od dva desetljeća. Ono je kao takvo zakonski bilo uređeno za članstvo u Gospodarskom socijalnom vijeću, odnosno za nacionalnu razinu predstavljanja u tripartitnim tijelima. Nakon toga je u srpnju 2012. godine donesen Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, čiji je glavni problem bio taj što nije riješio pitanje normiranja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, što je nametnulo potrebu drugačijeg rješenja ovoga pitanja, što je u konačnici riješeno donošenjem Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata 2015. godine.

³¹čl.52.st.1. E savjetovanje o izmjenama i dopunama Zakona o radu(srpanj,2022.), [https://esavjetovanje.gov.hr\(30.11.2022\)](https://esavjetovanje.gov.hr(30.11.2022))

³² čl.201. st.1. ZR-a

3.2.1. Sindikati kao stranke kolektivnih ugovora

Prema Zakonu o reprezentativnosti iz 2015. g. koji uređuje reprezentativnost kao pretpostavku stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje, samo je reprezentativan sindikat ovlašten kako kolektivno pregovarati tako i sklapati kolektivne ugovore točnije samo on ima stranačku sposobnost za isto. „Kriteriji za reprezentativnost su sljedeći: prvo, singularnost sindikata, potom sporazumijevanje više sindikata, te konačno utvrđivanje reprezentativnosti po odgovarajućem povjerenstvu.“³³ Ako na razini za koju se sklapa kolektivni ugovor djeluje samo jedan sindikat onda se on smatra reprezentativnim te se njegova reprezentativnost posebno ne utvrđuje i bez obzira na broj članova sindikata i udio zaposlenih u članstvu sindikata. Za njega postoji presumpcija reprezentativnosti. U slučaju da na toj razini djeluje više sindikata tada svi sindikati sa te razine pisanim sporazumom mogu utvrditi i odlučiti koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se na taj način utvrđuje reprezentativnost. Drugi način na koji se reprezentativnost može utvrditi je putem Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti na način i u postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje uređeno odredbama članka 22. do 27. ZRUPS- a. U postupku koji se provodi pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti, reprezentativnim se mogu utvrditi samo oni sindikati koji imaju najmanje 20% sindikalnog članstva na razini za koju će se kolektivno pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora. Postupak utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti svaki sindikat.

3.2.2. Poslodavci kao stranke kolektivnih ugovora

Poslodavačka reprezentativnost za kolektivno pregovaranje se posebno ne posebno ne utvrđuje sto samo po sebi dovodi do zaključka da su svi oni reprezentativni za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora te da mogu biti strankom kolektivnih ugovora. a sam ZRUPS ne navodi gotovo ništa. Reprezentativnost na strani poslodavaca nije potrebno utvrđivati s obzirom da potpisani kolektivni ugovor obvezuje samo poslodavce potpisnike, odnosno članove udruge poslodavaca potpisnice ugovora, pa stoga oni mogu uvijek pregovarati putem zajedničkog pregovaračkog odbora ili pak pojedinačno. Dok s druge strane (one sindikalne) je interes da na drugoj strani bude predstavljeno što je moguće više poslodavaca - pri čemu će njihova spremnost na sklapanje kolektivnog ugovora biti razmjerna mogućnosti da tokom kolektivnog pregovaranja sami artikuliraju vlastite interese. Na strani poslodavaca kao stranaka

³³ Gotovac, Viktor. Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora - presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja .Zagreb 2017, str 12.

kolektivnog ugovora faktički gledano može biti jedan ili više poslodavaca ili jedna ili više njihovih udruga.

3.2.3. Država kao stranka kolektivnog ugovora- temeljni kolektivni ugovor u javnim službama

„Kada govorimo o kolektivnom pregovaranju i sklapanju kolektivnog ugovora prema odredbi čl. 13. st. 1. ZRUPS-a, dakle radi se o kolektivnom ugovoru kojim se ugovaraju prava zaposlenih za koja se pak sredstva za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u Državnom proračunu Republike Hrvatske ili kada govorimo o sredstvima za plaće zaposlenih u javnim ustanovama koja se osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, dakle govorimo o kolektivnom ugovoru kojeg danas prepoznajemo kao temeljni kolektivni ugovor u javnim službama.“³⁴ U tom slučaju na strani poslodavaca će stranačku sposobnost imati Vlada Republike Hrvatske. Specifičan pristup se ovdje javlja i na sindikalnoj strani, ovdje će pak stranačku sposobnost imati sindikati zastupljeni u pregovaračkom odboru, kojima se reprezentativnost neće utvrđivati prema općim pravilima odredaba čl. 7. i 8. ZRUPS-a. Što se tiče pregovaračkih tijela na strani Vlade Republike Hrvatske pregovarati će pregovarački odbor kojeg imenuje ili za to ovlasti Vlada Republike Hrvatske, dok će pak na strani sindikata pregovarati pregovarački odbor sindikata čiji broj i i sastav utvrđuje Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti na način da se sastav pregovaračkog odbora sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora utvrđuje na način da svako područje bude zastupljeno s jednim članom, odnosno predstavnikom sindikata koji na tom području ima najveći broj radnika članova, dok će se preostali broj članova pregovaračkog odbora čije broj ne smije biti veći od 11 utvrditi razmjeno broju radnika članova ostalih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja pregovaračkog odbora u odnosu na broj ukupno sindikalno organiziranih radnika na području za koje se pregovara.

3.2.4. Država kao stranka kolektivnog ugovora- kolektivni ugovor kojim se ugovaraju prava zaposlenih u javnim ustanovama koje je osnovala Republika Hrvatska

„Prema odredbi čl. 13. st. 2. ZRUPS-a, za slučaj pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kojim se ugovaraju prava zaposlenih u javnim ustanovama koje je osnovala Republika Hrvatska, stranačku sposobnost će na strani poslodavca imati čelnik središnjeg tijela državne uprave nadležan za obavljanje poslova upravnog nadzora nad rasom te javne ustanove, dok će na strani sindikata stranačku sposobnost imati jedan ili više reprezentativnih sindikata

³⁴ Gotovac, Viktor. Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora - presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja .Op. Cit., str 12.

zastupljenih u pregovaračkom odboru, sukladno općim pravilima odredbi čl.7. i 8. ZRUPS-a.“³⁵

Što se tiče pregovaračkih tijela – na strani javne ustanove koju je osnovala Republika Hrvatska pregovarati će pregovarački odbor koji imenuje ili za to ovlasti čelnik središnjeg tijela državne uprave nadležan za obavljanje poslova upravnog nadzora nad radom te javne ustanove, dok će pak na strani sindikata pregovarati pregovarački odbor čiji broj i sastav utvrđuje Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti.

4. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Zakon o radu razlikuje proširenu primjenu i produženu primjenu kolektivnog ugovora.

4.1. Proširena primjena kolektivnog ugovora

„Proširena primjena kolektivnog ugovora regulirana je čl. 203. ZR-a koji omogućuje odstupanje od načela dobrovoljnosti kolektivnih ugovora na način da se kolektivni ugovor prošireno primjenjuje i na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju.“³⁶ Time se postiže da normativni učinak kolektivnog ugovora bude širi od onog kada je sklopljen. Kolektivni ugovori čija se primjena ne može proširiti su, kolektivni ugovori sklopljeni na razini samo jednog poslodavca, to su tzv. kućni kolektivni ugovori. Institut proširenja kolektivnog ugovora je dopušten samo za kolektivne ugovore koje je sklopila udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine – za kolektivne ugovore na razini grane. Pretpostavka proširenja primjene kolektivnog ugovora je postojanje javnog interesa za proširenje. Problem se javlja u tome što ZR ne definira pobliže što se smatra javnim interesom učinka proširenja kolektivnog ugovora. „Ministar nadležan za rad će, na temelju podataka o broju i strukturi poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, potom na temelju podataka o broju kod njih zaposlenih radnika i razine materijalnih prava radnika te nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se proširiti kolektivni ugovor, utvrditi postoji li javni interes za proširenje primjene kolektivnog ugovora.“³⁷ Ova odluka o načinu na koji se procjenjuje javni interes potreban za proširenu primjenu kolektivnog ugovora, je novina u odnosu na prijašnju odluku kada je procjenu javnog interesa donosilo tripartitno tijelo Gospodarsko – socijalnog vijeća. U odluci u kojoj odlučuje o proširenju kolektivnog ugovora ministar nadležan za poslove rada mora označiti područje primjene proširenog kolektivnog ugovora, što podrazumijeva da se jasno

³⁵ Gotovac, Viktor. Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora - presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja .Op. Cit., str 18.

³⁶ čl. 203. ZR-a

³⁷ Bejaković Predrag, Crnković Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Op. Cit., str.370.

naznače radnici i poslodavci na koje se proširuje primjena kolektivnog ugovora. Ako se ti podaci propuste jasno navesti, odnosno ako se iz proširene primjene kolektivnog ugovora ne raspoznaje tko su stranke kolektivnog ugovora, to bi moglo dovesti do sporova o kolektivnom ugovoru. Odluku o proširenju kolektivnog ugovora ministra može opozvati po istom postupku po kojem je donesena. U trenutku kada nadležan ministar donese odluku o proširenju primjene kolektivnog ugovora, nastaju novi odnosi između subjekata na koje se odnosi kolektivni ugovor odnosno odluka o njegovu proširenju.. Stranka kolektivnog ugovora može predložiti opoziv odluke o proširenju promjene, kada se opet mora zatražiti mišljenje od onih na koje se kolektivni ugovor proširio. Subjekti na koje je primjena kolektivnog ugovora proširena nemaju jednaka prava i obveze iz ugovornog dijela kolektivnog ugovora, ali zato imaju jednaka prava i obveze iz normativnog dijela kolektivnog ugovora čija je primjena na njih proširena. Bitno je naglasiti da spomenuti subjekti ne mogu otkazati kolektivni ugovor, ali mogu u dobroj vjeri inicirati njegove izmjene i dopune, isto tako mogu tražiti sudsku zaštitu prava iz kolektivnog ugovora kao i stranke kolektivnog ugovora. „Velika većina zakonodavstava u svijetu poznaje načelo proširene primjene kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju ili mu nisu naknadno pristupile. Oni se nazivaju „slobodni jahači“ a to su ustvari zaposlenici koji nisu članovi sindikata ali su pokriveni kolektivnim ugovorom, dakle zaposlenici koji su se okoristili sindikalnim sporazumom.“³⁸ „U svijetu postoji uvriježena praksa da se kolektivni ugovori primjenjuju na znatno veći broj zaposlenika nego što ih je zapravo učlanjeno u sindikate, točnije rečeno kolektivni ugovori primjenjuju se i na zaposlenike koji nisu članovi sindikata koji su sudjelovali u sklapanju kolektivnog ugovora. „U prosincu 2021. analizirano je stanje pokrivenosti radnika kolektivnim ugovorima u RH, te iz provedenog istraživanja proizlazi da je pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima pala posljednjih god, dana i sad je na 46.5%. Hrvatska se takvim udjelom svrstala u donji dio ljestvice EU država prema broju radnika na koje se primjenjuju kol. ugovori.“³⁹ Treba istaknuti kako je prema procjenama u Hrvatskoj gotovo za polovinu pokrivenosti u privatnome sektoru zaslužna administrativna odluka države, a ne kolektivno pregovaranje sindikata i poslodavaca. Stoga se proširena primjena kolektivnog ugovora smatra djelom vlasti, iako su volja i suglasnost stranaka kolektivnog ugovora bitne. Proširenom primjenom kolektivnog ugovora se proširuje broj subjekata na koji se ugovor primjenjuje, no sami sadržaj kolektivnog ugovora te njegovo

³⁸ Vokić Pološki Nina, Obadić Alka. Evolucija sindikata. Uloga sindikata u suvremenome društvu. Ekonomski fakultet. Op. Cit., str.43.

³⁹ E savjetovanje o izmjenama i dopunama Zakona o radu(srpanj,2022.) [https://esavjetovanja.gov.hr\(30.11.2022.\)](https://esavjetovanja.gov.hr(30.11.2022.))

vremensko važenje ostaju isti. Eventualno se može promijeniti prostorni obuhvat kolektivnog ugovora, ako se proširuje na razinu cijele države. Razlozi za proširenu primjenu kolektivnog ugovora mogu biti sljedeći: otklanjanje većih socijalnih nestabilnosti, ujednačavanje minimalnih uvjeta rada i zaposlenja u određenoj grani djelatnosti na nekom području i slično.

„Prestankom važenja kolektivnog ugovora prestaje i odluka o njegovu proširenju što bi značilo da je institut proširenja kolektivnog ugovora vremenski ograničeno na vrijeme važenja kolektivnog ugovora.“⁴⁰ U slučaju kada prestane kolektivni ugovor prestaju i učinci odluke o njegovu proširenju pa ne dolazi do produžene primjene pravnih pravila sadržanih u proširenom kolektivnom ugovoru prema onima na koje je proširen, dakle tada nema produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru proširene primjene. Izmjene, dopune ili obnove kolektivnog ugovora ne proširuju se *ex lege*, zakonskim automatizmom, već za svaku izmjenu, dopunu ili obnovu je potrebno donijeti zasebnu odluku o proširenju, što podrazumijeva prethodno provođenje postupka utvrđivanja, da je ona sklopljena od reprezentativnih udruga poslodavaca i sindikata te da postoji javni interes za proširenu primjenu, dopunu ili obnovu kolektivnog ugovora. Proširenjem primjene kolektivnog ugovora isključivo se proširuju odredbe s normativnim učinkom, a ne i onih s obvezno pravnim učinkom, što ima smisla s obzirom na činjenicu da institut proširenja uređuje međusobni odnos stranaka kolektivnog ugovora te se tu treći i ne smiju niti mogu uključiti. „Svaka odluka o proširenju kolektivnog ugovora, kako i sam kolektivni ugovor čija se primjena proširuje, te odluka o opozivu odluke o proširenju kolektivnog ugovora moraju se obaviti u Narodnim novinama.“⁴¹

Nedorečenost instituta proširene primjene kolektivnog ugovora u pogledu uređenja sastoji se u tome što se u odluci o proširenju kolektivnog ugovora mora naznačiti područje primjene proširenog kolektivnog ugovora, no sam ZR ne određuje način na koji to treba učiniti. To pitanje bi trebalo urediti na način da se obvezno i neupitno jasno naznače poslodavci i radnici kod kojih se i na koje se proširuje primjena kolektivnog ugovora. Problem se nadalje javlja u tome treba li prošireni kolektivni ugovor primijeniti prema svim radnicima ili samo prema onima koji obavljaju poslove područja i razine za koju je sklopljen kolektivni ugovor čija se primjena proširuje.

⁴⁰ čl. 203.st. 5. ZR-a

⁴¹ čl. 203.st.7. ZR-a

4.2. Produžena primjena kolektivnog ugovor

Produžena primjena kolektivnog ugovora uređena je Zakonom o radu. Produžena primjena kolektivnog ugovora primjenjuje se u dva slučaja., u prvom slučaju kada nije sklopljen novi kolektivni ugovor a vrijeme na, koje je prethodni ugovor sklopljen je proteklo. dok je u drugom slučaju riječ o prijenosu pogona ili poduzeća na novog poslodavca.

4.2.1. Slučaj kada nije sklopljen novi ugovor

Istekom roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen sva prava i obveze koja su u njemu sadržana primjenjuju se i dalje, sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora. Produžena primjena pravnih pravila mogla bi se predvidjeti kolektivnim ugovorom i za one odredbe koje ne čine sadržaj radnog odnosa, ali i vremenski produžiti i to do početka primjene samog kolektivnog ugovora a ne samo do njegova sklapanja kako to predviđa ZR i to iz razloga jer je tako povoljnije za radnike. Zakonom je također predviđeno da bi se kolektivnim ugovorom produžena primjena pravnih pravila mogla isključiti ili ograničiti vremenski – u našoj praksi je to od tri mjeseca do dvije godine ili sadržajno – da se produženo primjenjuje samo odredba kolektivnog ugovora koja se odnosi na pitanje trajanja godišnjih odmora. Dosadašnja praksa je pokazala da se pravo stranaka da isključe ili ograniče produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora rijetko koristi .Odredbe na koje se odnosi produžena primjena kolektivnog ugovora su odredbe s normativnim učinkom – pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa. „Razdoblje na koje se primjenjuju prava i obveze iz „starog“ kolektivnog ugovora je tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen, odnosno od isteka otkaznog roka.“⁴² „To razdoblje iznimno se može produžiti i na dulji period.“⁴³ Postoje shvaćanja da produžena primjena kolektivnog ugovora u slučaju otkaza nije sretno rješenje jer dok je u slučaju isteka kolektivnog ugovora produžena primjena razumljiva i potrebna kako ne bi nastao gubitak prava jer stranke nisu na vrijeme uspjele sklopiti novi kolektivni ugovor, kod otkaza kolektivnog ugovora to nije tako. Stranka koja otkaže kolektivni ugovor ne želi više primjenu istog iz razloga jer ga ne može u potpunosti izvršavati,. Kolektivne ugovore gotovo uvijek otkazuju poslodavci i to u situacijama kad im je njihovo ispunjenje nemoguće ili znatno otežano. Institut produžene primjene nameće još jedno razdoblje u kojem će praktički isti ugovor morati primjenjivati, ovakvo rješenje nije postojalo u ranijim zakonima.

⁴² čl. 199. st.1 ZR-a

⁴³ čl. 199. st. 2. ZR-a

Produžena primjena kolektivnog ugovora sukladno Zakonu odnosi se isključivo na radnike koji su u vrijeme važenja kolektivnog ugovora imali sklopljene ugovore o radu, ne i na radnike koji su tijekom produžene primjene sklopili govore o radu. Stoga, normativne odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, zbog svoga izravnog učinka postaju kroz određeno vrijeme (dok se kolektivni ugovor primjenjuje što bi značilo i tijekom produžene primjene) dio pojedinačnih ugovora o radu.

4.2.2. Prijenos pogona ili poduzeća na novog poslodavca

U drugom slučaju kolektivni ugovor se produžuje ukoliko se poduzeće ili pogon prenosi na novog poslodavca, u toj novonastaloj situaciji se na radnike primjenjuje „stari“ kolektivni ugovor do trenutka sklapanja novog kolektivnog ugovora, razlika u odnosu na prvi slučaj je ta što se u ovom slučaju primjena može produžiti i do godinu dana. Na taj se način želi spriječiti poslodavca da izbjegava obveze koje su proizašle iz promjena statusa, prijenosa poduzeća ili pogona odnosno obveza koje proizlaze iz kolektivnog ugovora. Treba naglasiti da ta odredba gubi svoj smisao u slučaju kada novog poslodavca obvezuje kolektivni ugovor koji je povoljniji od kolektivnog ugovora koji se na temelju te odredbe produženo primjenjuje. S obzirom na činjenicu da je ta odredba prisilne naravi u tom slučaju novi poslodavac na radnike prenesenog pogona mora primijeniti jedan kolektivni ugovor, dok na otale radnike drugi kolektivni ugovor – onaj koji ga obvezuje od prije. „U navedenom slučaju nije moguća primjena čl. 7. st. 3. Zakona o radu, jer on predviđa primjenu za radnika najpovoljnijeg prava kada je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno izvorima različite pravne snage stoga iako čl. 7.st.2. predviđa isključenje primjene za radnika najpovoljnijeg prava ako je zakonom drugačije određeno, prema čl. 133. st.12. ZR-a čija je odredba prisilne naravi koju poslodavac kao takvu mora primijeniti čak i onda ako bi se čl. 7.st. 3. ZR-a tumačio kao primjena najpovoljnijeg prava.“⁴⁴

U ovom slučaju produženu primjenu moguće je ostvariti samo u situaciji isteka kolektivnog ugovora, u slučaju otkaza kolektivnog ugovora produžena primjena nije moguća.

4.2.3 Problemi produžene primjene kolektivnog ugovora

Postoji nekoliko problema koji se javljaju prilikom promjene instituta produžene primjene. Prvi problem je sljedeći : primjenjuju li se pravna pravila utvrđene kolektivnim ugovorom čije je važenje prestalo, prisilno ili dispozitivno? Praksom je utvrđeno da se u tom konkretnom

⁴⁴ Grgurev, Ivana. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru – (ne)potreban institut? Zagreb, 2010., str 1095,1096.

slučaju radi o dispozitivnom – dobrovoljnom pravu. Sljedeći problem se odnosi na radne odnose koji su zasnovani tijekom produžene primjene kolektivnog ugovora, primjenjuje li se spomenuta produžena primjena i na njih. S obzirom da je cilj instituta produžene primjene da tijekom vremenskog perioda, od trenutka prestanka važenja kolektivnog ugovora do trenutka donošenja novog kolektivnog ugovora, nijedan radni odnos ne ostane sadržajno prazan, smatram da će se kolektivni ugovor primjenjivati i na radne odnose zasnovane tokom produžene primjene kolektivnog ugovora.

„Problem produžene primjene kolektivnog ugovora javlja se u situaciji kada je sklopljen novi kolektivni ugovor između istih stranaka i o istom predmetu. Ako se radi o kolektivnom ugovoru druge razine (npr. radi se o produženoj primjeni kolektivnog ugovora jednog poslodavca a sklopljen je granski kolektivni ugovor), mislimo da ostaje produžena primjena isteklog kolektivnog ugovora, što je sukladno dosadašnjoj praksi i tumačenjima, ali i pretežitom smislu ove odredbe koja primarno ipak ima za cilj zaštitu prava radnika, što se postiže produženom primjenom toga određenog kolektivnog ugovora, ne samo eventualno popunjavanje pravnih praznina, što bi se moglo riješiti i kolektivnim ugovorom druge razine.“⁴⁵

U slučaju kada dođe do sklapanja novog kolektivnog ugovora između istih stranaka, ali sa potpuno različitim predmetom, istekli kolektivni ugovor je ugovarao plaće, a novi kolektivni ugovor samo pravila u vezi mirnog rješavanja sporova, tada bi se moglo reći da se radi o novom kolektivnom ugovoru zbog kojeg prestaje produžena primjena. Međutim to nije slučaj jer novi kolektivni ugovor u svojim odredbama nije nadomjestio pravna pravila isteklog kolektivnog ugovora. U slučaju kada novi kolektivni ugovor ima djelomično isti predmet smatra se da dolazi do prestanka produžene primjene.

Sljedeći problem koji se javlja u pogledu produžene primjene kolektivnog ugovora je postojanje razlike u trenutku sklapanja i trenutku primjene kolektivnog ugovora, jer primjena često nastupa kasnije od sklapanja, s time da ta razlika može biti poprilično duga, po nekoliko mjeseci. „No kako je odredba članka 199. ZR potpuno jasna, nakon sklapanja kolektivnog ugovora nema više produžene primjene pravnih pravila. Međutim, to uvijek mogu riješiti stranke kolektivnog ugovora koje mogu ugovoriti produženu primjenu ne do sklapanja nego do trenutka primjene novog kolektivnog ugovora.“⁴⁶

⁴⁵ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milkoić Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 679.

⁴⁶ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milkoić Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 199,200.

4.2.4. Svrha instituta produžene primjene

„Po uzoru na germanski pravni krug iako nedosljedno i ne na način kako je to kod njih učinjeno, preuzet je institut produžene primjene kolektivnog ugovora. To je učinjeno Zakonom o radu iz 1995. godine.“⁴⁷ Međutim tek izmjenama ZR-a iz 2001. godine, dodatkom članka 7. koji govori o primjeni za radnika najpovoljnijeg prava, ne se na taj način onemogućilo da se tijekom produžene primjene kolektivnog ugovora drugim profesionalnim izvorom radnog prava urede uvjeti rada nepovoljnije nego što su uređeni kolektivnim ugovorom koji se produženo primjenjuje. Njemačka pravna praksa je institut produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru poznavala već početkom 20. stoljeća. Bitno je naglasiti da je za Njemačku svojstveno da do produžene primjene dolazi rijetko i da ona kratko traje jer se novi kolektivni ugovori sklapaju neposredno nakon prestanka prethodnih. Glavno pitanje ali i dvojbu u praksi predstavljalo je pitanje. primjenjuju li se pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru čije je važenje prestalo prisilno ili dispozitivno. Praksom je utvrđeno da se ipak u ovom slučaju radi o dispozitivnom pravu. Sljedeći problemi koji su se javljali u vezi primjene instituta produžene primjene su primjerice, primjenjuju li se pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru čije je važenje prestalo samo na radne odnose zasnovane tijekom važenja kolektivnog ugovora ili i na one koji su zasnovani tijekom produžene primjene. Sva ta pitanja ukazuju na činjenicu kolika je uistinu složenost instituta produžene primjene. Sama svrha primjene instituta produžene primjene jest da u vremenu koji prethodi novom kolektivnom ugovoru, a nakon prestanka prethodnog kolektivnog ugovora, popunjavanje pravnih praznina u reguliranju uvjeta rada poput visina plaća, raspored radnog vremena, trajanja godišnjih odmora itd. „Dakle, cilj instituta produžene primjene jest sprječavanje da radni odnos bude sadržajno prazan, odnosno cilj mu je spriječiti da se kroz dispozitivne zakonske odredbe ili jednostrane naloge poslodavaca nadomjeste odredbe dotada važećeg kolektivnog ugovora tijekom navedenog prijelaznog razdoblja (od prestanka važenja kolektivnog ugovora do sklapanja novog kolektivnog ugovora).“⁴⁸ Dalje se smatra da se institutom produžene primjena osigurava stabilnost normativnog uređenja radnih odnosa., te je tu vidljivo da je gore navedeni institut zamišljen kao rješenje tijekom prijelaznog – kraćeg razdoblja, a ne da se produženo

⁴⁷ Grgurev, Ivana. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru – (ne)potreban institut? Op. Cit., str 1083.

⁴⁸ Grgurev, Ivana. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru – (ne)potreban institut? Op. Cit., str 1088.

primjenjuju pravna pravila kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo prije više godina čak i prije jednog desetljeća, što je kod nas, do zakonskog definiranja tromjesečnog trajanja produžene primjene, bila praksa. S obzirom na činjenicu da su danas svi bitni uvjeti rada regulirani i određeni Zakonom, ne možemo reći da prestankom važenja kolektivnog ugovora radni odnos ostaje sadržajno prazan, ali sigurno nema potrebnu puninu koju mu daju odredbe kolektivnog ugovora kojima se preciziraju i upotpunjuju zakonske odredbe kojim se uređuju uvjeti rada ili se pak na drugačiji način – u pravilu za radnike povoljniji naći uređuju uvjeti rada o odnosu na zakonski minimum. Smatra se da je potrebno i dalje da ZR predviđa produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo, ali bi sam institut bilo potrebno urediti na način različiti od načina na koji je dosad uređen kako bi se izbjegla mnogobrojne nejasnoće u samoj njegovoj primjeni.

5. PRESTANAK KOLEKTIVNOG UGOVORA

„Prema ZR-u postoje dva moguća načina prestanka kolektivnog ugovora, to su: protek vremena na koje je kolektivni ugovor sklopljen i otkaz kolektivnog ugovora.“⁴⁹ Međutim u sudskoj praksi u Republici Hrvatskoj zauzet je stav, da je kolektivni ugovor po svojoj prirodi ugovor, koji u sebi sadrži elemente dobrovoljnosti te se u elementima koji nisu riješeni ZR-om na njega primjenjuju pravila obveznog prava koji se odnose na ugovore. Sukladno tome kolektivni ugovor može prestati i : sporazumom ugovornih stranaka, i sklapanjem novog kolektivnog ugovora koji na drugačiji način uređuje ista pitanja.

5.1. Otkaz kolektivnog ugovora

Kod otkaza kolektivnog ugovora bitni pojmovi za objasniti su otkazni rok i otkazni razlozi. Otkazni rok stranke mogu fakultativno odrediti, a on može biti duži ili kraci od 3 mjeseca kako to predviđa ZR. „Ukoliko stranke ne ugovore dužinu trajanja otkaznog roka on će iznositi 3 mj. Sukladno čl. 200.st.5. ZR-a.“⁵⁰ Otkazne razloge stranke imaju mogućnost samostalno navesti, a ukoliko to propuste učiniti, kao otkazni razlog se navodi, raskid ugovora zbog promijenjenih okolnosti. Izmijenjene okolnosti koje se mogu navesti kao otkazni razlog su : promjena gospodarske situacije, depresija, kriza, inflacija, gubitak tržišta i sl. Te promjene ne moraju uvijek biti negativne, npr. povećanje plaće u RH u pojedinom sektoru – kao pozitivna promjena, može biti razlog zbog kojeg bi sindikati mogli tražiti otkaz kolektivnog ugovora zbog promijenjene okolnosti. Bitno je naglasiti da stranka koja zahtijeva

⁴⁹ čl. 198., 200. ZR-a

⁵⁰ čl.200. st. 5. ZR-a

otkaz kolektivnog ugovora zbog promijenjenih okolnosti se ne može pozvati na iste ako su one nastale nakon roka određenog za ispunjenje njezine obveze.

5.2. Osobe koje mogu otkazati kolektivni ugovor :

U slučaju kada je kolektivni ugovor sklopljen između poslodavca pojedinca i jednog sindikata, tada kolektivni ugovor otkazuje poslodavac odnosno sindikat koji ga je sklopio. Otkaz valjano može dati osoba koja je ovlaštena i za sklapanje kolektivnog ugovora, to može biti zakonski zastupnik ovlaštene osobe ili osoba koja ima pisanu punomoć, a ako je stranka pravna osoba tada punomoć mora biti izdana u skladu sa statutom pravne osobe.

Kada je kolektivni ugovor sklopilo više poslodavaca ili sindikata postoji mišljenje da do otkaza kolektivnog ugovora može doći samo ako ga otkazu sve stranke. Ako bi jedna od stranaka otkazala kolektivni ugovor , tada bi ona prestala biti stranka tog ugovora dok bi kolektivni ugovor i dalje ostao važiti.

„Kolektivni ugovor koji je sklopila Vlada RH, ili osnivač ustanove prema posebnom propisu, mogu otkazati stranke tog ugovora- sindikati i Vlada ili osnivač ustanove koji ga je sklopio prema posebnom propisu. Taj kolektivni ugovor ne mogu otkazati pojedini poslodavci – javne ustanove na koje se kolektivni ugovor primjenjuje.“⁵¹

5.3. Dostava otkaza kolektivnog ugovora :

„Da bi otkaz kolektivnog ugovora bio valjan potrebno ga je dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora, a strana koja je otkazala ugovor mora imati potvrdu o primitku dostavljenog otkaza.“⁵² Sam postupak dostave otkaza kolektivnog ugovora može biti uređen samim ugovorom.

„U slučajevima kada je Vlada RH stranka kolektivnog ugovora, nije dovoljno i ne smatra se dostavom objava Vlade RH u Narodnim novinama, već se otkaz mora dostaviti strankama kolektivnog ugovora. Otkaz nadležnom tijelu treba dostaviti stranka koja otkazuje ugovor.“⁵³ Temeljna svrha ove odredbe je osigurati evidenciju kolektivnih ugovora, a ne da se otkaz kolektivnog ugovora veže uz valjanost i primjenu kolektivnog ugovora. U slučaju kada se

⁵¹ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milkoić Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 690.

⁵² ZR (93/14) čl.201. st.1.

⁵³ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milkoić Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 690

kolektivni ugovor ne bi dostavio nadležnom tijelu predviđena je kazna, čime se osigurava dostava nadležnom tijelu.

5.4. Sporazum o prestanku kolektivnog ugovora

Ovaj način prestanka kolektivnog ugovora proizlazi iz načela slobode ugovaranja, odnosno ako su stranke svojom voljom sklopile kolektivni ugovor na isti način ga mogu i raskinuti. Načelo koje proizlazi i obveznog prava, ZR-om nije propisan. Sporazum o prestanku kolektivnog ugovora trebao bi biti u pisanom obliku.

5.5. Prestanak kolektivnog ugovora sklapanjem novog kolektivnog ugovora

Stranke kolektivnog ugovora imaju mogućnost da tijekom važenja ranijeg kolektivnog ugovora sklope novi kolektivni ugovor. U slučaju kada to predvide ranijim kolektivnim ugovorom, sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti raniji, te u tom slučaju nije bitno uređuje li novi kolektivni ugovor isti predmet kao raniji. Problem se javlja kada stranke sklope novi kolektivni ugovor, a po pitanju ranijeg kolektivnog ugovora ništa ne odrede. Rješenje ovog problema ovisi o činjenici jesu li stranke sklopile novi kolektivni ugovor s identičnim ili različitim predmetom. U slučaju kada je sklopljen novi kolektivni ugovor s istim predmetom, smatra se da dolazi do prestanka ranijeg kolektivnog ugovora „posrednim otkazom“⁵⁴. Dakle radi se o situaciji kada su stranke odlučile isti predmet regulirati novim kolektivnim ugovorom.

Kada pak govorimo o situaciji kada stranke sklope novi kolektivni ugovor s drugačijim predmetom u odnosu na predmet koji je reguliran ranijim kolektivnim ugovorom, tada postoji mišljenje da na snazi postoje dva kolektivna ugovora koja uređuju različite predmete.

Specifična situacija javlja se u slučaju kada se predmeti koje reguliraju raniji i novi kolektivni ugovor samo djelomično poklapaju. Tada se smatra da sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti raniji, a da su stranke prilikom sklapanja novog kolektivnog ugovora odlučile neka pitanja izostaviti, te se zbog toga novi i raniji kolektivni ugovor samo djelomično poklapaju. „Navedeno tumačenje bilo bi opravdano ako bi sadržaji oba kolektivna ugovora bili slični (u većoj mjeri predviđali ista prava)“⁵⁵

Kao način prestanka kolektivnog ugovora često se navodi i mogućnost raskida kolektivnog ugovora, što proizlazi iz njegovog obvezno pravnog karaktera, međutim taj stav je dosta upitan.

⁵⁴ Grgurev, Ivana, Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori, Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Pravni Fakultet Op. Cit., str. 599.

⁵⁵ Grgurev, Ivana, Rožman Krešimir. Kolektivni ugovori, Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Pravni Fakultet, Op. Cit., str. 600.

„Naime iako ovo pitanje nije uređeno Zakonom o radu, iz čega bi slijedila mogućnost primjene odredbe članka 6. stavka 4. ZR- a o podrednoj primjeni općih propisa obveznog prava, nije jasno može li se, odnosno pod kojim konkretnim uvjetima, kolektivni ugovor raskinuti zbog promijenjenih okolnosti te kakav je međuodnos tih razloga s razlozima za otkaz.“⁵⁶

6. DOSTAVA I OBJAVA KOLEKTIVNOG UGOVORA

6.1. Dostava kolektivnog ugovora

Dostava kolektivnih ugovora regulirana je čl.201.ZR-a. „Nadležna tijela kojima se kolektivni ugovori dostavljaju ovlaštena su ih samo evidentirati, ni u kojem slučaju nisu ovlaštena ulaziti u sadržaj i propitivati valjanost istih. Obvezu dostave kolektivnog ugovora ima ona stranka koja je prva navedena u tom ugovoru. Kada govorimo o udruzi poslodavca ili udruzi poslodavaca više razine kao strankama kolektivnog ugovora, oni su sukladno odredbama Zakona o radu dužna nadležnom tijelu dostaviti i popis poslodavaca koje kolektivni ugovor sklopljen od strane poslodavaca ili udruge više razine obvezuje, te sve naknadne promjene koje se tiču članstva udruge nastale za vrijeme važenja kolektivnog ugovora. Ovo je iznimno važna odredba jer osigurava primjenu kolektivnog ugovora. Bez toga radnici ne bi znali da li poslodavac kod kojeg rade obvezuje kolektivni ugovor ili ne, jer se članstvo u udruzi poslodavaca nigdje izvan udruge posebno ne evidentira.“⁵⁷ „Ministar nadležan za rad, dužan je u roku od šest mjeseci donijeti Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora.“⁵⁸ U tom se pravilniku uz odredbe Zakona o radu koje se odnose na obvezu dostave kolektivnog ugovora, propisuje obveza dostave kolektivnog ugovora uključujući i njegove promjene, u dva primjerka i to po stranci koja je prvo navedena u kolektivnom ugovoru. Rok za izvršenje gore naveden dostave iznosi petnaest dana od dana sklapanja ili pak promjene kolektivnog ugovora. „Evidencija kolektivnog ugovora, odnosno njegovih promjena vrši se upisom kolektivnog ugovora, odnosno njegovih promjena, u knjigu evidencije kolektivnih ugovora, koja se vodi na papiru ili u elektroničkom obliku.“⁵⁹

⁵⁶ Bejaković Predrag, Crnkić Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Op. Cit., str.368.

⁵⁷ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milković Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 692.

⁵⁸ čl. 201.st.5 ZR-a

⁵⁹ Bejaković Predrag, Crnkić Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Op. Cit., str.362.

„Nadležno tijelo uz obvezu vođenja knjige evidencije kolektivnih ugovora ima i obvezu vođenja Zbirke isprava, koja se vodi za svaki kolektivni ugovor koji je upisan u knjigu evidencije kolektivnih ugovora i čuva se u posebnom omotu na kojem se u gornjem desnom kutu, upisuje osnovni evidencijski broj. U zbirku isprava ulažu se, kronološkim redom, po jedan ovjeren primjerak kolektivnog ugovora i svake promjene kolektivnog ugovora.“⁶⁰

Na kraju treba spomenuti da sama dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu ne predstavlja nikakav uvjet za primjenu kolektivnog ugovora, te će isti stranke obvezivati neovisno o činjenici dali je kolektivni ugovor dostavljen nadležnom tijelu ili nije. Stranka koja propusti izvršiti obvezu dostave kolektivnog ugovora, napravila je prekršaj, koji se sankcionira novčanom kaznom, čija visina ovisi o tome je li stranka koja nije izvršila obvezu dostave sindikat, poslodavac, udruga poslodavca ili udruga poslodavaca više razine.

6.2. Objava kolektivnog ugovora

Objava kolektivnog ugovora regulirana je čl. 202. st. 1. ZR-a koji kaže : „kolektivni ugovor se ima javno objaviti.“⁶¹ Sam način objave uređuje Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora, ministar nadležan za poslove rada. Obveza objave kolektivnog ugovora leži na poslodavcima koji , i na taj način radnicima učiniti dostupnim na uvid , kako sam kolektivni ugovor tako i svaku njegovu promjenu. U slučaju kada kolektivni ugovor obvezuje samo jednog poslodavca, neovisno o području primjene, kolektivni ugovor objavljuje se na način propisan za objavu pravilnika o radu, kojeg objavljuje sam poslodavac. Pravilnik o radu, dakle i sam kolektivni ugovor poslodavaca je dužan objaviti na način da budu dostupni na uvid svim radnicima na koje se odnose i izložen na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom svog radnog vremena. „Ako to poslodavcu nije moguće, mora odmah o tome obavijestiti radnike objavom na vidljivom mjestu u svojim prostorijama ili putem osobe koja rukovodi pojedinom skupinom radnika, te odrediti osobu ili osobe kod kojih radnici tijekom radnog vremena mogu kolektivni ugovor dobiti na uvid, a može ga objaviti i preko interne računalne mreže.“⁶² Kada kolektivni ugovor obvezuje dva ili više poslodavaca, a kao područje primjene kolektivnog ugovora navedeno je područje Republike Hrvatske ili područje dvije ili više županija, onda se isti ili njegova promjena objavljuje u

⁶⁰ Bejaković Predrag, Crnković Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Op. Cit., str.363.

⁶¹ čl. 202. st. 1 ZR-a

⁶² Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milković Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 694.

Narodnim novinama. „Kolektivni ugovor, odnosno njegova promjena, koja obvezuje dva ili više poslodavca i u kojem je, kao područje primjene navedeno područje Republike Hrvatske, odnosno područje jedne županije, objavljuje se u službenom glasilu županije, konkretne županije.“⁶³ „Ako poslodavac propusti izvršiti obvezu objave kolektivnog ugovora kao i svake njegove promjene, to ne bi povlačilo za sobom posljedicu neprimjene istog“⁶⁴, ova odredba je donesena iz razloga kako se ne bi dogodilo da poslodavac namjerno izbjegne obvezu objave kolektivnog ugovora kako bi na taj način izbjegao njegovu primjenu.

Međutim, osim obveza poslodavaca kolektivni ugovor može sadržati i neke obveze radnika. No, sve dok kolektivni ugovor ne bude objavljen na propisan način, takvi uglavci kolektivnog ugovora, prema našem mišljenju ne bi obvezivale radnike, jer oni nisu o tome upoznati. „Tako npr. ako bi se kolektivnim ugovorom odredile štetne radnje i unaprijed određene iznos naknade štete (tzv. paušalna šteta), sve do propisane objave kolektivnog ugovora ove odredbe ne bi radnike obvezivale i poslodavac se njima ne bi mogao koristiti, iako bi s druge strane bio dužan izvršavati sve svoje obveze iz ugovora.“⁶⁵ Kada se govori o sindikatu kao stranci ugovora, smatra se da usprkos činjenici da kolektivni ugovor nije propisano objavljen, to ne bi moglo utjecati na izvršenje obaveza iz kolektivnog ugovora koje se odnose na sindikate. To mišljenje se pripisuje činjenici kako je sindikat stranka ugovora i kao takav je upoznat s ugovorom, pa nema nikakvog temelja da ga zbog neobjave ne primjenjuje.

7. ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

„U slučaju kada dođe do povrede odredaba kolektivnog ugovora, stranka kolektivnog ugovora može pred nadležnim sudom pomoću tužbe zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.“

⁶⁶Na taj se način jamči sudska zaštita u slučajevima kolektivnih radnih sporova, odnosno sporova o primjeni obveznopravnih odredaba kolektivnog ugovora. „U slučaju kada kolektivni ugovor obuhvaća područje samo jedne županije, u sporu oko otkaza u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca., ako pak kolektivni ugovor obuhvaća područje dviju ili više županija, u sporu oko otkaza odlučuje Županijski sud u Zagrebu u vijeću sastavljenom od tri suca.“⁶⁷ Vrhovni sud Republike Hrvatske u oba slučaja nadležan je za

⁶³ Bejaković Predrag, Crnkić Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Op. Cit., str.363.

⁶⁴ čl.202.st.3 ZR-a

⁶⁵ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milković Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 695.

⁶⁶ čl.204.st.1 ZR-a

⁶⁷ čl.219.st.1,2. ZR-a

odlučivanje povodom žalbi. „Člankom 219. je također propisano da se odluka u prvom stupnju mora donijeti u roku od četiri dana od podnošenja zahtjeva, a o žalbi u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta.“⁶⁸ „Prema tome i u slučaju spora oko otkaza kolektivnog ugovora trebali bi se primijeniti i ovi rokovi, pri čemu treba imati na umu da spor oko otkaza kolektivnog ugovora ipak nije toliko hitan kao spor zbog zabrane štrajka, a može pravno biti znatno složeniji. Naime, može postojati spor oko razloga otkaza, oko primjene propisa obveznog prava, utvrđivanja činjenica u vezi promjena okolnosti i dr. pa teško da se može riješiti u četiri dana.“⁶⁹

7.1. Štrajk zbog kolektivnog ugovora

„Štrajk je moguće organizirati zbog sklapanja, izmjene ili obnove kolektivnog ugovora.“⁷⁰ U slučaju kada se radi o štrajku zbog sklapanja kolektivnog ugovora, štrajk će uvijek biti dopušten ako ga organiziraju sindikati koji na to imaju pravo. Sindikati koji organiziraju štrajk zbog kolektivnog ugovora moraju ispunjavati sljedeće uvjete: potrebno je da im je utvrđena reprezentativnost za pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora, sukladno Zakonu o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. Nadalje, morali su sudjelovati u postupku kolektivnih pregovora koji su prethodili sklapanju kolektivnog ugovora zbog kojeg se organizira štrajk. Sindikat kojemu se naknadno utvrdi reprezentativnost sukladno ZRUPS-u neće moći organizirati štrajk ako nije sudjelovao u kolektivnim pregovorima.

“Budući Zakon sada izrijekom propisuje da se može štrajkati zbog izmjena kolektivnog ugovora, mislimo da bi stranke kolektivnog ugovora ako to žele otkloniti morale u kolektivnom ugovoru takvu zabranu izričito ugovoriti. Držimo da se ovime povećava nestabilnost kolektivnih ugovora, koja je već ionako u Hrvatskoj previše narušena. .“⁷¹

Razlog za štrajk može biti i obnova kolektivnog ugovora, što se smatra nekom vrstom štrajka zbog sklapanja tog ugovora. Cilj takvog štrajka je da se isti kolektivni ugovor obnovi u istom sadržaju još neko vrijeme.

Štrajk zbog otkaza kolektivnog ugovora ZR ne spominje.“ No usprkos tome mislimo da bi takav štrajk morao biti dopušten, ako ne drukčije pozivom na stavak 1. članka 205. Zakona o radu.

⁶⁸ čl.219.st.3.ZR-a

⁶⁹ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milkoić Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 706.

⁷⁰ čl.205.st.2 ZR-a

⁷¹ Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milkoić Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 709.

Osim toga uvijek postoji način da se protiv otkaza kolektivnog ugovora štrajka formalno zbog drugog nesporno dopuštenog razloga, npr. zbog obnove kolektivnog ugovora ili sklapanja novog kolektivnog ugovora. Recimo poslodavac otkáže kolektivni ugovor, a onda sindikat predloži obnovu toga kolektivnog ugovora ili jednostavno sklapanje novog kolektivnog ugovora u istom sadržaju.⁷²

Štrajk se primarno najavljuje onima protiv kojih je usmjeren kao npr. udruzi poslodavaca iz razloga sklapanja granskog kolektivnog ugovora, međutim svaki štrajk se mora najaviti i poslodavcu kod kojeg se stvarno organizira. Štrajk koji se organizira radi sklapanja granskog kolektivnog ugovora mora se najaviti na dvije razine, udruzi poslodavaca te svakom pojedinom poslodavcu kod kojih će se štrajk stvarno odvijati. Razlog iz kojeg se štrajk mora najaviti udruzi poslodavaca je taj što je udruga poslodavaca pregovaračka strana s kojom se vodi mirenje, te dogovor s tom stranom oko kolektivnog ugovora može spriječiti štrajk. Dok se pojedinom poslodavcu štrajk mora najaviti iz razloga što poslodavac mora znati za štrajk, kao bi bio u mogućnosti organizirati svoje poslovne aktivnosti i daljnji rad.

„Poslodavcu se štrajk mora najaviti pisanim putem, te se u pismu mora navesti: razlozi za štrajk, mjesto, dan i početak štrajka te način na koji će se štrajk provesti.“⁷³

Način organiziranja štrajka Zakonom nije određen, međutim sindikati su obvezni da o načinu provođenja štrajka obavijestiti poslodavca i udrugu poslodavca. To će učiniti kad najavljuju štrajk. Štrajk sam po sebi predstavlja obustavu rada, pri čemu ta obustava može biti potpuna ili djelomična, kada se nastavlja obavljati neki poslovi. Prilikom odvijanja štrajka radnici mogu biti na svojim radnim mjestima, ali da ne rade ili da budu ispred zgrade poslodavca ili pak organiziraju protestni skup.

U slučaju odustanka od štrajka postoje mišljenja da bi sindikat trebao obavijestiti poslodavca o odustajanju od štrajka. Razlozi za odustajanje mogu biti sljedeći: jednostrana odluka sindikata ili uspješno završen postupak mirenja.

„Bitno je naglasiti da štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja., a mirenje kao takvo provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju pak utvrđuje Gospodarsko socijalno vijeće ili koju stranke sporazumno odrede.“⁷⁴

⁷² Čavrak Darko, Frntić Domagoj Frano, Gruban Marina, Milkoić Darko, Novaković Nataša, Penić Gović Iris, Rožman Krešimir. Detaljni komentari novoga zakona o radu. Op. Cit., str. 710.

⁷³ čl.205.st.3 ZR-a

⁷⁴ čl.205.st.4 ZR-a

8. KOLEKTIVNI UGOVORI NA RAZINI EUROPSKE UNIJE

„Europski kolektivni ugovor o radu možemo definirati kao autonomni izvor prava Europske unije, zaključen između reprezentativnih udruga sindikata i poslodavaca na europskoj razini, kojim se uređuju uvjeti rada zaposlenih (normativni dio) te prava i obveze strana ugovornica (obvezni dio).“⁷⁵

U samom postupku pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora na europskoj razini mogu sudjelovati samo reprezentativni europski socijalni partneri. Na strani poslodavaca može se kao stranka javiti europsko dioničko društvo, ili europska udruga poslodavca, dok se na strani radnika mogu javiti „europski sindikati posloprimaca organiziranih na regionalnoj, sektorskoj ili europskoj razini.“⁷⁶ Ovlast da sudjeluju u procesu pregovaranja, zaključivanja i ratifikaciji stranke crpe iz svojega članstva ili pak iz propisa određene zemlje članice Unije. „Europski kolektivni ugovor može biti zaključen na određeno ili neodređeno vrijeme. Ako je zaključen na neodređeno vrijeme potrebno je predvidjeti otkazni rok i postupak otkaza tog ugovora. Iznimka je Opći kolektivni ugovor o roditeljnom dopustu, koji zaključen na neodređeno vrijeme, ne sadrži pravila o otkazu ugovora. Tako svaka stranka može zahtijevati otkaz ugovora kada to poželi.“⁷⁷ Sama Europska Unija prepoznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na svojoj razini, uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih sustava, a pri tome vodeći računa o autonomiji tih istih socijalnih partnera. Kolektivni ugovori služe kao sredstvo ostvarivanja poboljšanih radnih uvjeta, što je jedan od ciljeva EU, što proizlazi iz čl. 151. Ugovora o funkcioniranju Europske Unije. U cijelom postupku sklapanja kolektivnih ugovora na razini unije, uloga Komisije mi se nameće kao ključnom u cijelom postupku. Ona po meni ima ulogu posrednika, kao nekakav medijator između poslodavaca i radnika kao socijalnih partnera, a pri tome poduzima sve potrebne mjere kako bi dijalog između njih učinila što jednostavnijim i uspješnijim. Tokom cijelog postupka jamči jednaku potporu jednoj i drugoj strani. Komisija provodi postupak savjetovanja s udrugama radnika i poslodavaca o mogućem smjeru djelovanja. Nakon provedenog savjetovanja, radnici i poslodavci dostavljaju svoje mišljenje ili preporuku sa željom da pokrenu postupak koji može dovesti do sklapanja kol. ugovora, „koji kasnije može biti implementiran kao dio sekundarnog zakonodavstva.“⁷⁸ „Proces savjetovanja između

⁷⁵ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Op. Cit., str. 123.

⁷⁶ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Op. Cit., str. 123.

⁷⁷ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Op. Cit., str. 124.

⁷⁸ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Op. Cit., str. 127.

Komisije i socijalnih partnera ne smije trajati duže od 9 mjeseci sukladno čl. 154. st.4. Ugovora o funkcioniranju EU.⁷⁹

Pravni učinak na sindikalne partnere normativnog dijela kolektivnog ugovora moguće je ostvariti na dva načina : implementacijom ugovora putem nacionalnog kolektivnog ugovora, ili implementacijom putem odluke Vijeća Europske Unije. Ovisno o tome da li Vijeće u tom postupku odlučuje uredbom, smjernicom, direktivom ili odlukom ovisiti će i obvezujući učinak implementacije „Ako je instrument uredba ili smjernica, europski kolektivni ugovor zamijenit će nacionalno zakonodavstvo i nacionalni kolektivni ugovor, pravilnike i pojedinačne sporazume.“⁸⁰ Ako se pak Vijeće u postupku koristi direktivama , koje u sebi sadrže minimalne uvjete za postupnu primjenu, pri tome imajući na umu uvjete i tehnička pravila koja vrijede u svakoj državi članici, bitno je naglasiti da same direktive ne mogu nametnuti nikakva upravna, financijska ili zakonska ograničenja koja bi na bilo koji način spriječila osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća.

Sporazumi zaključeni na razini EU primjenjuje se u skladu s postupcima i praksom koji su specifični udrugama poslodavaca i radnika u državama članicama, te na taj način primjene standarde iz direktiva koje u sebi sadrže sadržaj kolektivnog ugovora zaključenog na europskoj razini. „Uz poštivanje roka sadržanog u direktivi za njenu implementaciju u nacionalnom pravu, reprezentativne udruge poslodavaca i radnika mogu zaključiti kolektivni ugovor na nacionalnoj razini“⁸¹ Na taj način se osigurava da se radni standardi sadržani u direktivi, a i sama direktiva putem nacionalnog kolektivnog ugovora implementira u nacionalni poredak države članice.

9. ZAKLJUČAK

Temeljna ideja mog diplomskog rada bila je što detaljnija obrada teme pod nazivom kolektivni ugovori, kako bih naučila više o samim kolektivnim ugovorima, kolektivnom pregovaranju, razvoju kolektivnih ugovora kroz povijest te naposljetku pravima radnika u radnom odnosu koja se uređuju kolektivnim ugovorom te mogućnostima zaštite i ostvarivanja istih. Kao netko tko je na korak do zasnivanja radnoga odnosa, smatram da mi je ova tema posebno važna i bliska, jer mi je upravo njezina obrada pomogla da saznam ponešto više o pravima koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja se mogu urediti kolektivnim ugovorom, te što u slučaju kada poslodavac ta ista prava i obveze ne poštuje odnosno ne izvršava.

⁷⁹ Čl. 154.st.4.Pročišćena verzija Ugovora o funkcioniranju Europske Unije,(LEX EU. 2016/C202/01.)

⁸⁰ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Op. Cit., str. 124.

⁸¹ Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Op. Cit., str.128.

Kroz ovaj diplomski rad objašnjeno je da kolektivni ugovor predstavlja profesionalni izvor prava koji se sastoji od normativnog i obveznog dijela. Proizlazi kao rezultat kolektivnog pregovaranja između radnika koje predstavlja sindikat te jednog ili više poslodavca. Kao uvjet njegove formalne valjanosti je pisani oblik te mora biti potpisan od obje strana. Predmet sadržaja kolektivnog ugovora mogu biti najrazličitija prava iz radnog odnosa kao što su: plaće radnika, pitanje radnog vremena, materijalna prava poput božićnice, organizacije rada i slično. Nadalje se iz rada može iščitati na koji se način dijele kolektivni ugovori, pa smo tako mogli saznati da postoje kolektivni ugovori s obzirom na vrijeme na koje se sklapaju, tada govorimo o ugovorima na određeno i neodređeno vrijeme, ali i pojedinačni, granski i nacionalni kolektivni ugovori. Kako bi lakše razumjeli kolektivne ugovore u RH, pojašnjeni su i kolektivni ugovori na razini Europske Unije.

Nadalje su detaljno objašnjene produžena i proširena primjena kolektivnih ugovora te problemi istih, te mogući načini prestanka kolektivnih ugovora tj. otkaza. Bitno je naglasiti da se kolektivni ugovor može proširiti i na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju, bilo da se nalaze na strani radnika ili na strani poslodavca, s time da se pri tome njegov sadržaj i njegovo vremensko važenje ne mijenjaju. Kada govorimo o produženoj primjeni kolektivnog ugovora, ona se javlja u slučaju isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen ili u slučaju prijenosa poduzeća ili pogona na novog poslodavca. Kolektivni ugovor može prestati protekom vremena na koje je sklopljen ili otkazom – ta mogućnost se prvenstveno odnosi na kolektivne ugovore sklopljene na neodređeno vrijeme, dok za one ugovore sklopljene na određeno vrijeme ta mogućnost mora biti predviđena samim ugovorom, kako to predviđa naš ZR .

Na samome kraju dotaknula sam se toga koje su mogućnosti radnika u slučaju nepridržavanja prava i obveza zajamčenih kolektivnim ugovorom od strane poslodavaca. Mogli smo saznati da radnici imaju mogućnost tužbe i štrajka kao dostupne mehanizme pomoću kojih mogu ostvariti prava koja im pripadaju na temelju sklopljenog kolektivnog ugovora. To me dovodi do zaključka kako je pitanje zaštite prava radnika kao „slabije“ strane dosegla značajni napredak u posljednjih nekoliko godina, iako prostora za napredak uvijek ima, a uloga sindikata koji se u tim situacijama javljaju kao zaštitnici prava tih istih radnika značajno porasla, te se upravo ti sindikati nameću kao bitno sredstvo pomoću kojeg radnici ostvaruju zajamčena prava ili unaprjeđuju postojeća.

10. LITERATURA

Knjige i članci:

1. Bagić, Dragan. Industrijski odnosi u Hrvatskoj. Zagreb, 2010. str. 177 - 199.
2. Bejaković Predrag, Crnkić Tamara, Cvitanović Irena, Gotovac Viktor, Horvatić Lidija, Kasunić Peris Marina, Milković Darko, Tadić Ilija, Vinković Mario, Žic Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb, 2014., str.337 – 372.
3. Buklijaš, Boris. Kolektivno radno pravo. Split 2012. str. 103 – 137.
4. Čavrak Darko, Frntić Franjo, Domagoj Gović Perić, Iris Marina Gruban, Milković Darko, Novaković Nataša, Rožman Krešimir. Detaljni komentar Novoga zakona o radu. Zagreb 2014. str. 659 – 706.
5. Ravnić, Anton. Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb 2004. str. 400 – 724.
6. Rebac, Ivan. Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj. Zagreb 2010. str 87 – 110.
7. Vokić Pološki Nina, Obadić Alka. Evolucija sindikata – uloga sindikata u suvremenom društvu. Zagreb 2012. str. 42 – 48.
8. Bodiroga – Vukobrat ,Nada, Laleta, Sandra. Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskome i hrvatskome pravu. Zbornik Pravnog fakulteta u Rijeci, 2007. str. 1- 42.
9. Grgurev Ivana. Kolektivni ugovori, Potočnjak Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Zagreb 2007. str. 567 – 600.
10. Grgurev Ivana. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru- (NE)Potreban institut. “Radno pravo“ Zagreb 2010. str.1082 – 1105.
11. Gotovac, Viktor. Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja. „Radno pravo“, Zagreb, 2017. str. 1-25.
12. Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj, „Delavci in Delodajalci, Employees & Employers. Slovenija, 2015. str. 83 – 104.

Pravni izvori :

1. Pročišćeni Ugovor o funkcioniranju Europske Unije : Lex EU (2016/C202/01.)
2. Zakon o radu, Zagreb :Narodne novine d.d. (br.93/14)
3. Zakon o reprezentativnosti udruga, poslodavaca i sindikata. Zagreb :Narodne novine d.d. (br. 93/14, 26/15)

Sudska praksa:

1.USRH U -1 - 2776/2003 OD 24.05.2005. (NN 68/05)

Statistička izvješća i baza podataka:

1.E savjetovanje o izmjenama i dopunama Zakona o radu (srpanj,2022.),

<https://esavjetovanja.gov.hr>(30.11.2022.)