

Reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora

Samaržija, Filip

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:199:699928>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-11**



Repository / Repozitorij:

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



Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo

Filip Samaržija

**REPREZENTATIVNOST SINDIKATA ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I
SKLAPANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Viktor Gotovac

Zagreb, veljača 2024.

Izjava o izvornosti

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

Filip Samaržija, v.r.
(potpis studenta)

Zagreb, veljača 2024.

Sažetak

U ovom diplomskom radu pružam uvid u koncept reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora, za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini te uvid u međudnos reprezentativnosti sindikata i prava na štrajk. U tu ću svrhu analizirati razvoj i značenje pojma reprezentativnosti od donošenja Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje iz 2012. godine kojim je pojam reprezentativnosti prvi put uveden u naše radno zakonodavstvo do njegovog aktualnog uređenja Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata iz 2014. godine. U suvremenim uvjetima pluralizma predstavljanja interesa radnika putem različitih sindikata koji je posljedica novo uspostavljene slobode organiziranja i udruživanja, pojam reprezentativnosti dobiva izraziti značaj koji se odnosi ne samo na položaj sudionika kolektivnih radnih odnosa nego i na sposobnosti za sklapanje kolektivnih ugovora te prava na štrajk u slučaju spora oko sklapanja, izmjene ili obnove kolektivnog ugovora.

Ključne riječi: reprezentativnost za kolektivno pregovaranje, sindikati, udruge poslodavaca, kolektivni ugovor, kolektivno radno pravo, pravo na štrajk

Summary

In this master's thesis, I provide insight into the concept of union representativeness for collective bargaining and the conclusion of collective agreements, participation in tripartite bodies at the national level, and the relationship between representativeness and the right to strike. For this purpose, I will analyze the development and significance of the concept of representativeness from the enactment of the Law on Criteria for Participation in Tripartite Bodies and Representativeness for Collective Bargaining from 2012, which introduced the concept of representativeness for the first time into our labor legislation, to its current regulation by the Law on the Representativeness of Employers' and Trade Unions' Associations from 2014. In contemporary conditions of pluralism in representing workers interests through different unions, a result of the newly established freedom of organization and association, the concept of representativeness gains significant importance not only in the position of participants in collective labor relations but also in the ability to conclude collective agreements and the right to strike in case of disputes regarding the conclusion, amendment, or renewal of a collective agreement.

Keywords: representativeness for collective bargaining, trade unions, employers associations, collective agreement, collective labor law, right to strike.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. POJAM I OBLICI REPREZENTATIVNOSTI	2
3. POVIJESNI RAZVOJ REPREZENTATIVNOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ	4
4. KRITERIJI UTVRĐIVANJA REPREZENTATIVNOSTI ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I SKLAPANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA	7
4.1. Opće napomene	7
4.2. Opće uređenje kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata u gospodarstvu	9
4.3. Reprezentativnost strukovnih sindikata	11
4.4. Reprezentativnost sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora za državne službenike	13
4.5. Reprezentativnost sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora u javnim službama	13
4.5.1. Temeljni kolektivni ugovor u javnim službama	14
4.5.2. Granski kolektivni ugovor u javnim službama	14
4.6. Kolektivni ugovori kojima se ugovaraju prava zaposlenih u javnim ustanovama koje je osnovala Republika Hrvatska	15
5. POSTUPAK UTVRĐIVANJA REPREZENTATIVNOSTI ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE	16
6. TRAJANJE REPREZENTATIVNOSTI	21
7. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I SKLAPANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA	24
8. ODNOS REPREZENTATIVNOSTI ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I PRAVA NA ŠTRAJK	28
9. UVJETI I POSTUPAK UTVRĐIVANJA REPREZENTATIVNOSTI ZA SUDJELOVANJE U NACIONALNIM TRIPARTITNIM TIJELIMA	35
9.1. Tripartitna tijela na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini	39
10. ZAKLJUČAK	40
11. LITERATURA	42

1. Uvod

Cilj ovog rada je razraditi pojam reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, kao i međuovisnost reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje s pravom na štrajk te prikazati zakonski okvir koji uređuje kriterije reprezentativnosti te postupak njezinog utvrđivanja. Budući da je reprezentativnost sindikata jedno od temeljnih pitanja materije kolektivnog pregovaranja, a u suvremenim uvjetima pluralizma predstavljanja interesa radnika putem više sindikata koji kod poslodavaca međusobno konkuriraju, posljedice reprezentativnosti odražavaju se na sam položaj sudionika kolektivnih radnih odnosa kao i na sadržaj i posljedice njihovog djelovanja čije oživotvorenje nalazimo u sklapanju kolektivnog ugovora i u organiziranju i provedbi štrajka.

U tu će se svrhu na početku radu razraditi pojam, temeljna obilježja i oblike reprezentativnosti sindikata. Nadalje, u poglavlju 3. prikazati ću povijesni razvoj pojma reprezentativnosti koji je u naše radno zakonodavstvo prvi put uveden Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje¹ (dalje u tekstu: ZKSTTRKP) te njegovo trenutno uređenje Zakonom o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata² (dalje u tekstu: ZRUPS), koji je donesen 15. srpnja 2014. u cilju nadomještanja ZKSTTRKP-a zbog njegove „karikaturalne nepraktičnosti i izostanka mogućnosti da se njime riješi ma i jedno pitanje koje se njime namjeravalo riješiti“³. U poglavlju 4. detaljno ću razraditi kriterije kojima sindikat treba udovoljiti kako bi se smatrao reprezentativnim za potrebe kolektivnog pregovaranja u gospodarstvu, državnoj upravi, javnim službama te ustanovama koje je osnovala Republika Hrvatska. Nakon toga u poglavlju 5. razmotriti ću i prikazati postupak utvrđivanja reprezentativnosti po Povjerenstvu. Analizirati ću normativno uređenje trajanja reprezentativnosti po ZKSTTRKP te ZRUPS i usporediti razlike između trajanja reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima te trajanja reprezentativnosti za potrebe kolektivnog pregovaranja. Na kraju rada ću ukratko razraditi pojmove kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora, a u posljednja dva poglavlja prikazati ću zakonski okvir reprezentativnosti za sudjelovanje u tipartitnim tijelima kako na nacionalnoj razini tako i na razini područne (regionalne) i lokalne samouprave te ću analizirati pitanja međuovisnosti prava na štrajk i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje koja su

¹ Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/2012, 88/2012).

² Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/2014, 26/2015).

³ Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 73, (2-3) 333-371, 2023., str. 336.

se pojavila zbog neujednačene sudske prakse te aktualnog „bijelog štrajka“ sudaca organiziranog pod okriljem Udruge hrvatskih sudaca.

Metode korištene u izradi rada su pregled stručne literature, metode analize, sinteze i komparacije literature, pregled i analiza zakona koji reguliraju reprezentativnost sindikata i kolektivne radne odnose te analiza primjera iz prakse. Zakone sam interpretirao pomoću teleološke i gramatičke metode tumačenja.

2. Pojam i oblici reprezentativnosti

Sloboda udruživanja radnika u sindikate i poslodavaca u njihove udruge je jedno od temeljnih ljudskih prava zajamčeno Ustavom RH,⁴ kao i međunarodnim aktima koje je RH ratificirala u skladu sa svojom ustavnom ovlasti. Ti međunarodni akti su konvencije br. 87⁵ i 98⁶ Međunarodne organizacije rada (dalje u tekstu: MOR) te Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda⁷ Vijeća Europe. Prema Ustavu, sloboda udruživanja spada među osobne i političke slobode i prava građana, te je uređena čl. 43. Njime se svakome jamči pravo na slobodno udruživanje radi zaštite njihovih probitaka ili zauzimanja za socijalna, gospodarska, politička, nacionalna, kulturna ili druga uvjerenja. Zbog toga svatko ima pravo osnivati sindikate i druge udruge, te slobodno pristupati i istupati iz njih u skladu sa zakonom. Iznimno, sloboda udruživanja može biti ograničena u slučaju kad bi to udruživanje dovelo do nasilnog ugrožavanja demokratskog ustavnog poretka te neovisnosti, jedinstvenosti i teritorijalne cjelovitosti RH.⁸

Koncept *the most representative union* koji je razvijen u radu i dokumentima MOR-a identificiran je u našem zakonodavstvu kroz pojam reprezentativnost koji je izravan prijevod engleskih riječi *representativity* odnosno *representativeness* koje MOR rabi u svrhu opisivanja obilježja sindikata potrebnog za ostvarivanje obveze iz čl. 4. Konvencije br. 98. koja propisuje obvezu članica MOR-a da „u skladu sa svojim nacionalnim uvjetima poduzimaju potrebne mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog

⁴ Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14).

⁵ No. 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention. Konvencija MOR br. 87 o slobodi udruživanja i zaštita prava na organiziranje, San Francisco, 9. srpnja. 1948. (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 2/94, 3/00).

⁶ No. 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention. Konvencija MOR br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, Ženeva, 1. srpnja 1949. (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 2/94, 3/00).

⁷ Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, 1950.

⁸ Čl. 43. Ustav Republike Hrvatske (NN 85/2010).

pregovaranja između poslodavaca i radnika u cilju utvrđivanja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorom.“⁹

Pravo na organiziranje u području radnog prava i kolektivnih radnih odnosa opsežno je uređeno i opisano u Zakonu o radu (dalje u tekstu: ZR) glavi IV. pod nazivom Kolektivni radni odnosi od čl. 165. do čl. 221. Prema tim odredbama, svi zakonito organizirani i registrirani sindikati i udruge poslodavaca imaju pravo na udruživanje, donošenje programa i organiziranje svoje djelatnosti u punoj neovisnosti od drugih udruga i javne vlasti. Takve organizacije bez obzira jesu li reprezentativne prema ZRUPS-u imaju pravo zastupati, promicati i štiti interese svojih članova. To proizlazi iz čl. 1. ZRUPS koji u st. 2. propisuje da sindikati i njihove udruge više razine, kao i udruge poslodavaca više razine kojima je reprezentativnost utvrđena prema odredbama tog zakona imaju posebna prava i obveze utvrđene tim zakonom. U st. 3. istoga čl. sindikatima i udrugama poslodavaca kao i njihovim udrugama više razine čija reprezentativnost nije utvrđena prema odredbama tog zakona zakonodavac daje pravo na slobodno udruživanje, donošenje programa i organiziranje djelatnosti, s iznimkom onih posebnih prava koja prema ZRUPS-u uživaju samo reprezentativne udruge. Sa druge strane, ZRUPS omogućuje sindikatima koji u smislu tog zakona nisu reprezentativni da u postupku kolektivnog pregovaranja iznose mišljenja i prijedloge od posebnog interesa za njihove članove.

U skladu sa stajalištima MOR-a izraženim u njegovim dokumentima, u kojima se pravi razlika između reprezentativnih (engl. *representative*) i najreprezentativnijih (engl. *the most representative*) organizacija radnika i poslodavaca, i u Hrvatskoj se razlikuju dvije skupine takvih organizacija radnika i poslodavaca. Prvu skupinu čine sve zakonito organizirane i registrirane organizacije radnika i poslodavaca, dok se druga skupina sastoji od udruga koje se prema ZRUPS smatraju reprezentativnim i zbog toga uživaju posebna prava prema tom zakonu. Prema tome, u domaćoj zakonskoj terminologiji pojam reprezentativnosti odgovara engleskom pojmu *the most representative*.¹⁰

Ovisno o tome utvrđuje li se reprezentativnost za potrebe trostranog (tripartitnog) socijalnog dijaloga ili dvostranog (bipartitnog) kolektivnog pregovaranja postoje dva oblika

⁹ Čl. 4. No. 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention. Konvencija MOR br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 2/94, 3/00).

¹⁰ Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj, Delavci in Delodajalci, sv. 16, br. 1, 2016., str. 83. – 111.

reprezentativnosti. Tripartitni socijalni dijalog može se odvijati na tri teritorijalne razine: nacionalnoj, područnoj (regionalnoj) i lokalnoj razini.¹¹

Osim u prethodno navedena dva slučaja, pojam reprezentativnosti primjenjuje se kao preduvjet kvalitete zakonitog štrajka te u tom slučaju predstavlja normativnu pretpostavku za zakoniti štrajk. Tako je određeno u odredbi čl. 205. st. 2. ZR koji propisuje da u „slučaju spora oko sklapanja, izmjene i obnove kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisima (misli se na ZRUPS) utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.“¹²

ZRUPS u svojim odredbama u čl. 12. uređuje područja i razine za koje se utvrđuje reprezentativnost. U tom čl. sadrži pravilo da se reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje određuje na razini poslodavca ili udruge poslodavaca¹³. Iznimka od tog pravila odnosi se na situaciju kad se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u državnoj i javnoj službi. U tom slučaju, reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje ili zastupljenost sindikata u pregovaračkom odboru utvrđuje se za određeno područje, odjeljak ili skupinu u skladu sa Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti¹⁴. U slučajevima singularnosti sindikata ili njihovog pluraliteta kada sindikati postignu sporazum o reprezentativnosti, dužni su u svojoj obavijesti ministru nadležnom za rad (dalje u tekstu: ministar) „navesti razinu na kojoj će se kao reprezentativni upisati u evidenciju reprezentativnih sindikata.“¹⁵

3. Povijesni razvoj reprezentativnosti u Republici Hrvatskoj

Pitanje reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca u Republici Hrvatskoj (dalje u tekstu: RH) javilo se tijekom pripremanja i donošenja prvog Zakona o radu¹⁶ koji je donesen 1995. godine, a stupio je na snagu 1. siječnja 1996. „Novo uspostavljena sloboda organiziranja rezultirala je utemeljenjem velikog broja novih međusobno suprostavljenih sindikata pa se otvorilo pitanje koji će od njih sudjelovati u kolektivnom pregovaranju, radu nacionalnog

¹¹ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca. Radno pravo: stručni časopis, 2013., 11; str. 11.

¹² Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹³ Čl. 12. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

¹⁴ Čl. 12. st. 2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

¹⁵ Čl. 12. st. 3. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

¹⁶ Zakon o radu (NN 38/95, 54/95, 65/95).

Gospodarsko-socijalnog vijeća te delegaciji Republike Hrvatske na zasjedanjima Međunarodne konferencije rada.¹⁷“

Za razliku od visoke fragmentiranosti i pluralizma sindikata, u RH postoji relativna monolitnost organizacija poslodavaca, te je 1993. godine u Hrvatskoj djelovala samo jedna udruga poslodavaca više razine (Hrvatska udruga poslodavaca), pa se pitanje reprezentativnosti udruge poslodavaca u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća te u predstavljanju RH na zasjedanjima Međunarodne konferencije rada nije previše problematiziralo. Danas u Hrvatskoj imamo svega tri registrirane udruge poslodavaca više razine pri Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike (dalje u tekstu: ministarstvo).¹⁸ Zbog višegodišnjih neuspjeha da se pitanje reprezentativnosti sindikata i udruge poslodavaca, na kvalitetan način uredi, tadašnja koalicijska Vlada bila je primorana primiti se tog normativnog zadatka te je u suradnji i konzultiranju sa socijalnim partnerima izradila zakon koji je Hrvatski Sabor donio 13. srpnja 2012. godine pod nazivom Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.¹⁹ Kako profesor Potočnjak navodi: „osim što je taj zakon uredio koji sindikati (kao reprezentativni na nacionalnoj razini) imaju pravo sudjelovati u radu Gospodarsko-socijalno vijeća, uredio je i do tada zakonski neuređeno pitanje reprezentativnosti udruge poslodavaca na nacionalnoj razini te značajno razradio i promijenio kriterije i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje“²⁰. Temeljni uspjeh ZKSTTRKP-a je što je njegovim donošenjem „pravno uređenje stranaka kolektivnog ugovora u bitnome dodatno usloženo.“²¹ Njime je prestala važiti odredba Zakona o radu koja je izričito uređivala stranke kolektivnog ugovora, te su ovlast za kolektivno pregovaranje i stranačka sposobnost za sklapanje kolektivnog ugovora pridržani samo za sindikate kojima je utvrđena ili presumirana reprezentativnost za kolektivno pregovaranje.

ZKSTTRKP je najveće kritike doživio od strane sindikata i to ne zbog načina i sadržaja kako je uredio reprezentativnost, nego zbog izmjena odredbi drugog Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZR/09)²² o produženoj primjeni pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru. Te

¹⁷ Potočnjak, Željko, Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 83.

¹⁸ Popis udruge poslodavaca više razine registriranih u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava.

<https://mrosp.gov.hr/arhiva-3104-10582/popis-udruge-poslodavaca-vise-razine-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava-11529/11529> (datum pristupa 21.1.2024.)

¹⁹ Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje (NN 82/12, 88/12).

²⁰ Potočnjak, Željko, Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 86.

²¹ Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Op. Cit.*, str. 341.

²² Zakon o radu (NN 149/09, 61/2011).

su odredbe omogućavale skoro pa vremenski neograničenu primjenu kolektivnih ugovora koji su možda zbog proteka vremena ili otkaza formalno prestali važiti, ali se po svom sadržaju nastavljaju i dalje primjenjivati kao sastavni dio individualnih ugovora o radu koji su prethodno sklopljeni za vrijeme važenja kolektivnog ugovora. Takvo zakonsko uređenje je onemogućavalo prilagođavanje plaće i drugih materijalnih prava koje je bilo nužno u turbulentnim vremenima i promijenjivim okolnostima gospodarske krize, budući da je radnicima omogućavalo zadržavanje stečenih prava osiguranih ranije sklopljenim kolektivnim ugovorom. To je sve dovelo do toga da se u čl. 26. ZKSTTRKP ograničila produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru na tri mjeseca. Za radnike je to uzrokovalo smanjenje pokrivenosti i jamstva njihovih prava kolektivnim ugovorima, a sindikati su bili primorani na utvrđivanje reprezentativnosti prema kriterijama sadržanim u novom zakonu kako bi mogli kolektivno pregovarati te sklopiti nove kolektivne ugovore.

Zbog brojnih kritika koje je trpio ZKSTTRKP, Vlada RH se u sklopu reforme radnog zakonodavstva 2014. godine odlučila da uz izradu i donošenje novog Zakona o radu (NN 93/14)²³ izradi novi zakon koji će uređivati reprezentativnost. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata²⁴ u odredbama čl.1. određuje da se tim zakonom „propisuju kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kriterije i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga.“²⁵ „ZRUPS je ublažio učinak promjena do kojih je doveo prethodni zakon, a tekst zakona je pravnotehnički poboljšan.“²⁶

Bitna promjena koja je uzrokovana donošenjem novog zakona odnosila se na reprezentativnost strukovnih sindikata, koji okupljaju strojovođe, pilote, liječnike... Zakon iz 2012. godine sadržavao je posebne odredbe kojima se utvrđivala reprezentativnosti tih moćnih i za gospodarstvo i društvo uopće važnih sindikata. „Danas ZRUPS više ne sadrži takve posebne odredbe za strukovne sindikate pa se kolektivni ugovori mogu sklapati i reprezentativnost utvrđivati samo na razini određenog poslodavca, državne uprave te javnih službi kao cjeline ili pojedinih njenih djelova kao što su primjerice zdravstvo, osnovno školstvo, srednje školstvo, znanost i visoko obrazovanje i kultura“²⁷. Problem je najviše izražen u području zdravstva u

²³ Zakon o radu (NN 93/14).

²⁴ Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

²⁵ Čl. 1. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

²⁶ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. Cit.*, str. 106.

²⁷ *Ibidem*, str. 108.

kojem sindikalno organizirani zaposlenici srednjeg i višeg obrazovanja brojčano prevladavaju nad visokoobrazovanim liječnicima od kojih dolaze snažni zahtjevi za sklapanje strukovnog kolektivnog ugovora za liječnike. Ako se njihovom zahtjevu želi udovoljiti potrebno je ponovno zakonski urediti kriterije za utvrđivanje reprezentativnosti strukovnih sindikata.²⁸

Zadnja promjena zakona koju valja spomenuti dogodila se 2015. godine kad je Hrvatski Sabor donio Odluku o proglašenju Zakona o dopuni zakona o reprezentativnosti. Promjena se sastoji u tome da se u čl.13. st.1. ZRUPS „iza riječi: »propisu« dodane riječi: »i kojima se sredstva za plaće zaposlenih u javnim ustanovama osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje«.“²⁹

4. Kriteriji utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora

4.1. Opće napomene

Danas se normativno uređenje stranaka kolektivnog ugovora nalazi u čl. 25. ZRUPS, no međutim to nije bilo uvijek tako. Za razliku od danas važećeg ZR-a koji uređuje kolektivne ugovore, no zato uređenje stranaka tog ugovora prepušta drugom (*lex specialis*) zakonu, prethodni zakon o radu uređivao je sve do 2012. godine stranke kolektivnog ugovora na način da je u čl. 253. propisao da „na strani poslodavca stranka kolektivnog ugovora može biti jedan ili više poslodavaca ili njihovih udruga, dok se na strani radnika kao stranka može pojaviti jedan ili više sindikata ili njihovih udruga koje su spremne i sposobne sredstvima pritiska štititi i promicati interese svojih članova prilikom pregovora o sklapanju kolektivnog ugovora na području za koji se kolektivni ugovor sklapa.“³⁰ No ta odredba nije detaljnije precizirala koji su to sindikati „spremni i sposobni sredstvima pritiska štititi i promicati interese svojih članova.“³¹ „Iako se na prvi pogled moglo zaključiti da se u tom čl. radilo o kriteriju za utvrđivanje reprezentativnosti, to u stvarnosti nije bilo tako budući da rješenje iz odredbi čl. 254. tadašnjeg ZR nije polazilo od načela reprezentativnosti, već od načela zastupljenosti sindikata. Prema toj odredbi, za pregovarački odbor sindikata u obzir su se morali uzeti te u njegovom formiranju

²⁸ *Ibidem*, str. 108.

²⁹ Zakon o dopuni zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 26/2015).

³⁰ Čl. 253. Zakon o radu (NN 149/2009)

³¹ Čl. 253. Zakon o radu (NN 149/2009)

sudjelovati svi sindikati koji su bili u interesnom sporu s poslodavcem koji su istom bili voljni kolektivno pregovarati, a koji su ispunjavali uvjete iz prethodne odredbe čl. 253.“³²

Donošenjem ZKSTTRKP-a došlo je do ključne promjene u zakonskoj regulaciji stranaka kolektivnog ugovora. On je u čl. 26. st. 2. izričito propisao da „danom njegova stupanja na snagu prestaju važiti čl. 253. i čl. 254. tadašnjeg zakona o radu.“³³ Drugim riječima, tim je čl. prestalo važiti izričito zakonsko uređenje stranka kolektivnog ugovora iz ZR-a. Zbog toga se 2014. godine u ZRUPS-u ponovno normativno uredio institut stranaka kolektivnog ugovora, povezujući položaj stranke sa reprezentativnošću za kolektivno pregovaranje.

ZRUPS u odredbama čl. 25. izričito određuje tko sve može biti stranka kolektivnog ugovora. U st. 1. sadržano je opće pravilo da „stranke kolektivnog ugovora mogu biti, na strani poslodavca, jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani sindikata, jedan ili više sindikata koji su reprezentativni u skladu s tim zakonom.“³⁴ Nadalje, st. 2. i 3. istoga čl. ZRUPS regulira situacije stranačke sposobnosti za kolektivne pregovore o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na „više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti“³⁵, te na „službenike i namještenike u tijelima državne uprave.“³⁶ Konačno, ZRUPS u st. 4. čl. 25. regulira „stranke kolektivnog ugovora koji bi se primjenjivao na radnike zaposlene kod poslodavaca udruženih u udruhu poslodavaca više razine. U tom slučaju se radi o takozvanom općem (nacionalnom) kolektivnom ugovoru, stranke kojeg mogu biti „na strani poslodavca, udruga poslodavaca više razine, a na strani sindikata, jedna ili više udruge sindikata više razine kojima je utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini“.³⁷ Relevantni kriteriji za stjecanje sposobnosti biti strankom općeg kolektivnog ugovora su isti oni koje moraju ispuniti udruge koje sudjeluju u nacionalnom tripartitnom socijalnom dijalogu, a propisani su čl. 2. i 3. ZRUPS-a. Prema navedenom, ZRUPS određuje da na strani sindikata postoji reprezentativnost kao pretpostavka za stjecanje stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje, a supsidijarno i za postajanjem strankom kolektivnog ugovora.

³² Gotovac, Viktor. Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprijeđenja (II. dio). Radno pravo, br.9/17, Zagreb 2017, str. 35. – 45.

³³ Čl. 26. st. 2. Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/2012)

³⁴ Čl. 25. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

³⁵ Čl. 14. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

³⁶ Čl. 14. st. 3. Zakon o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

³⁷ Čl. 25. st. 4. Zakon o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

Smatram da je zakonsko uređenje stranaka kolektivnih ugovora iz ZRUPS-a nomotehnički puno jasnije i ispravnije od prethodnog uređenja stranaka u ZR-u. Pojam reprezentativnosti koji svoj korijen ima u riječi reprezentativan, a koja predstavlja „onog koji primjerom ukazuje na osobine, svojstva drugih iz iste vrste“³⁸ po mom je mišljenju puno ispravniji za materiju kolektivnog pregovaranja od prethodnog zakonskog kriterija koji se odnosio na „spremnost i sposobnost sredstvima pritiska štiti i promicati interese svojih članova“³⁹. Kolektivni pregovori kao predradnja sklapanja kolektivnog ugovora moraju se temeljiti na uzajamnom poštovanju, razumijevanju i saslušanju aktera samih pregovara. Prema tome ZR ne propisuje obvezu sklapanja kolektivnog ugovora, budući da se kolektivni ugovor kao i svaki drugi sporazum temelji na načelu dobrovoljnosti, nego samo obvezu da akteri kolektivnog pregovaranja pregovaraju u dobroj vjeri. Prema tome, u okruženju uzajamnog poštivanja i ravnopravnosti „za pregovaračkim stolom“ smatram da nije dobro okarakterizirati jednog sudionika pregovora prema „sredstvima pritiska“ (npr. štrajku) koje može vršiti prema drugom akteru. Kriterij reprezentativnosti je puno ispravniji budući da on ne određuje sindikat ovlašten za kolektivno pregovaranja prema sredstvima pritiska, nego prema tome da taj sindikat „na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na toj razini.“⁴⁰ Odnosno, da sindikat predstavlja određeni broj radnika koji je dovoljnog obujma da iz njih crpi kredibilitet i snagu u pregovaranju i zauzimanju za povoljnija radnička prava.

4.2. Opće uređenje kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata u gospodarstvu

„Uređenje stranačke sposobnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora u vezi je s njihovim svojstvom i obilježjem reprezentativnosti odnosno posljedično ispunjenjem kriterija i utvrđivanjem reprezentativnosti.“⁴¹

ZRUPS odredbama čl. 7. propisuje opće uređenje reprezentativnosti sindikatata za kolektivno pregovaranje. Prema st. 1. navedenog čl. „ako na razini za koju se kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra

³⁸ Hrvatski jezični portal., https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=dllmWxQ%3D&keyword=reprezentativan (datum pristupa 17.1.2024.)

³⁹ Čl. 253. Zakon o radu (NN 149/2009)

⁴⁰ Čl. 8. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁴¹ Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Op. Cit.*, str. 344.

reprezentativnim i njegova se reprezentativnost posebno ne utvrđuje.⁴² Prema tome, u slučaju kad na razini kolektivnog pregovaranja djeluje samo jedan sindikat odnosno u slučaju sindikalnog ekskluziviteta postoji neoboriva zakonska presumpcija (*iuris et de iure*), reprezentativnosti za koju nije dopušteno dokazivati da presumirano pravno stanje ne postoji.

Nadalje, ZRUPS u st. 2. istoga čl. uređuje slučaj kad na razini za koju se kolektivno pregovara postoji pluralizam sindikata. St. 2. čl. 7. kaže da „ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi ti sindikati mogu pisanim sporazumom utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnim te se reprezentativnost tog sindikata posebno ne utvrđuje“⁴³. St. 3. čl. 7. uređuje sadržaj prethodno spomenutog pisanog sporazuma sindikata te kaže da „sporazum mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu“⁴⁴. I u ovom slučaju pluralizma sindikata postoji zakonska (neoboriva) presumpcija reprezentativnosti ako se postigne pisani sporazum o reprezentativnosti.

Gore opisani slučajevi presumirane reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, bilo u slučaju sindikalnog ekskluziviteta ili pak sindikalnog pluralizma kada se postigne sporazum, povlače za sobom stranačku sposobnost za sklapanje kolektivnog ugovora.

Poseban slučaj reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje sadržan je u st. 4. čl. 7. ZRUPS koji kaže da „ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum o reprezentativnosti, svaki sindikat može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sukladno odredbama čl. 22. do 27. ZRUPS.“⁴⁵ Prema čl. 8. st. 1. ZRUPS u slučaju pokretanja postupka utvrđivanja reprezentativnosti pred Povjerenstvom, reprezentativnim će se smatrati samo sindikati koji imanju najmanje dvadeset posto radnika članova na razini za koju će se kolektivno pregovarati od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika.⁴⁶ Nastavno na tu odredbu, u čl. 23. st. 5. ZRUPS propisuje da je „ukupan broj sindikalno organiziranih radnika zbroj radnika članova svih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.“⁴⁷ „Broj članova sindikata određuje se prema podacima o broju članova sindikata kojima poslodavac/poslodavci ustežu sindikalnu članarinu,

⁴² Čl. 7. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁴³ Čl. 7. st. 2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁴⁴ Čl. 7. st. 3. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁴⁵ Čl. 7. st. 4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁴⁶ Čl. 8. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁴⁷ Čl. 23. st. 5. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

a tom se broju pridodaju i članovi sindikata koji su na roditeljskom dopustu te članovi sindikata koji sami (neposredno) sindikatu plaćaju članarinu.“⁴⁸

Putem postupka utvrđivanja reprezentativnosti pred Povjerenstvom dolazimo do kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, u situacijama kada ne postoje gore navedene presumpcije o reprezentativnosti. Dakle, naše zakonodavstvo glede uređenja reprezentativnosti i kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti razlikuje tri moguće situacije: „prvo, singularnost sindikata; potom sporazumijevanje više sindikata; te, konačno, utvrđivanje reprezentativnosti po odgovarajućem povjerenstvu.“⁴⁹

Valja još spomenuti odredbu čl. 32. st. 3. ZRUPS koja omogućuje zadržavanje reprezentativnosti sindikatima koji su svoju reprezentativnost stekli po kriterijima te na način i u postupku uređenim ZKSTTRKP-om. Ta će reprezentativnost trajati na način uređen čl. 10. st. 1. ZKSTTRKP koji propisuje da „nakon što je reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje utvrđena na način i u postupku propisanim tim zakonom, sindikat zadržava utvrđenu reprezentativnost u razdoblju od tri godine od dana njenog utvrđivanja.“⁵⁰

4.3. Reprezentativnost strukovnih sindikata

Za razliku od ZKSTTRKP koji je u čl. 8. st. 3. sadržavao iznimku od općeg pravila o kriterijima za utvrđivanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje te koja strukovnim sindikatima jamči povlašteni položaj i povoljnije uvjete u utvrđivanju njihove reprezentativnosti, ZRUPS više ne sadrži posebnu odredbu o reprezentativnosti takvih sindikata. Prema tome, za stjecanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora strukovni sindikati moraju ispuniti opće uvjete za stjecanje reprezentativnosti, kako presumirane, tako i utvrđene, u skladu s odredbama ZRUPS. „U uvjetima postojanja nekih važnih i snažnih strukovnih sindikata, sa znatnim štrajkačkim potencijalom, činjenica njihove nemogućnosti ispunjenja kriterija reprezentativnosti mogla bi ugroziti stabilnost i prihvaćenost dijelova sustava kolektivnih radnih odnosa te tako utjecati na politiku tržišta rada posebice u segmentu kolektivnih radnih odnosa. Takvi sindikati, odnosno njihova zastupljenost u kolektivnim pregovorima ovisi o nužnosti razvoja mehanizama

⁴⁸ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 95.

⁴⁹ Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Op. Cit.*, str. 344.

⁵⁰ Čl. 10. st. 1. Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/2012).

sporazumijevanja na strani sindikata, radi uključivanja svih sindikata u kolektivne radne odnose te stjecanje presumirane reprezentativnosti za sve sindikate.“⁵¹

Kao primjer iz prakse iz kojeg se vidi nastojanje da se uspostavi zakonska regulativa koja bi jamčila povlaštene kriterije i uvjete reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje stukovnih sindikata navodim prijedlog Sindikata kliničkog bolničkog centa Zagreb za izmjenom i dopunom ZRUPS-a koji je iznesen u okviru javnog savjetovanja u vezi s Obrascu prethodne procjene na nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama ZRUPS. Tim je prijedlogom Sindikat KBC Zagreb, kao najveće bolničke ustanove u RH tražio „da se pristupi izmjenama i dopunama ZRUPS s ciljem da se postojećim zakonom omogući aktivna legitimacija za kolektivno pregovaranje sindikatima koji po postojećem zakonu nisu reprezentativni za pregovore o sklapanju kolektivnih ugovora.“⁵² Prijedlog nije bio prihvaćen, a negativni odgovor je baziran na sljedećem obrazloženju: „ZRUPS ni na koji način ne onemogućuje kolektivno pregovaranje na svim područjima i razinama na kojima se pregovara već samo rješava problem u situacijama kad se sindikati u pregovorima međusobno osporavaju. To dokazuju podaci iz 2013. koja je prva godina primjene propisa o reprezentativnosti u kojoj je ukupno 540 sindikata ostvarilo svoju reprezentativnost za kolektivno pregovaranje na raznim razinama i područjima na kojima se pregovaralo, a što je u odnosu na podatak o ukupnom broju registriranih sindikata (njih 625) gotovo 90%.“⁵³

Međutim, do značajne promjene u postojećem zakonskom uređenju glede reprezentativnosti strukovnih sindikata došlo je 7. listopada 2022. godine kada je donesen Zakon o dopuni Zakona o zdravstvenoj zaštiti⁵⁴. On je u postojeći Zakon o zdravstvenoj zaštiti⁵⁵ unio čl. 197.a. Njime se regulira da „u postupku utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnog ugovora za zaposlene u ustanovama u sustavu zdravstva i zdravstvenog osiguranja za čije se plaće i druga materijalna prava sredstva osiguravaju u državnom proračunu, odnosno riznici prema posebnom propisu ili iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, a koji provodi Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti na temelju općega propisa kojim se uređuju kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti

⁵¹ Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Op. Cit.*, str. 346.

⁵² Izvješće o provedenom savjetovanju – Obrazac prethodne procjene za Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata.
<https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/EconReport?entityId=10433> (datum pristupa 17.1.2024.)

⁵³ *Ibidem.*

⁵⁴ Zakon o dopuni Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 119/2022).

⁵⁵ Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23).

sindikata za kolektivno pregovaranje, iznimno od kriterija reprezentativnosti utvrđenoga općim propisom, uz sindikate utvrđene reprezentativnim u skladu s odredbama općeg propisa o reprezentativnosti, na temelju ovoga Zakona reprezentativnim sindikatom smatrat će se i sindikat koji ima najmanje dvadeset posto članova liječnika od ukupnog broja radnika liječnika zaposlenih u ustanovama u području pregovora.“⁵⁶ Time je strukovni sindikat liječnika dobio posebni, povlašteni položaj koji se temelji na posebnim kriterijima za utvrđivanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora uvedenim odredbom tog zakona.

4.4. Reprezentativnost sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora za državne službenike

Glede kolektivnih ugovora kojima se uređuju radni odnosi službenika i namještenika u tijelima državne uprave, čl.14. st. 3. ZRUPS je u svezi sa čl. 7. i 8. istoga zakona te upućuje na njihovu primjenu. To znači da se „reprezentativnost sindikata utvrđuje i pregovarački odbor sindikata utemeljuje po istim pravilima po kojima se to radi u gospodarstvu.“⁵⁷ Pa tako postoje tri moguće situacije zastupanja državnih službenika i namještenika pri sklapanju kolektivnog ugovora ovisno o tome djeluje li na razini za koju se kolektivno pregovara samo jedan sindikat ili više sindikata koji su se sporazumjeli o reprezentativnosti ili u slučaju izostanka tog sporazuma, oni sindikati kojima je Povjerenstvo utvrdilo reprezentativnost.

4.5. Reprezentativnost sindikata za sklapanje kolektivnog ugovora u javnim službama

U javnim službama sustav utvrđivanja reprezentativnosti i formiranja pregovaračkog odbora je drugačiji od ranije opisanog sustava koji se primjenjuje u području gospodarstva. „To je uvjetovano činjenicom da se u javnim službama kolektivni ugovori sklapaju na dvije razine, a ako se sklapaju još i u kućni kolektivni ugovori (kao npr. u Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje) onda se javlja i treća razina.“⁵⁸ Dvije razine kolektivnih ugovora koji se primjenjuju na zaposlene u javnim službama su temeljni (nacionalni) kolektivni ugovor za javne službe te granski kolektivni ugovor za pojedine djelatnosti.

⁵⁶ Čl. 197.a Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23).

⁵⁷ *Ibidem.*

⁵⁸ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 96.

4.5.1. Temeljni kolektivni ugovor u javnim službama

Temeljni kolektivni ugovor u javnim službama opisan je čl. 14. st. 1. ZRUPS kao „kolektivni ugovor kojim se ugovaraju prava zaposlenih za koja se sredstva za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu, odnosno riznici prema posebnom propisu i kojima se sredstva za plaće zaposlenih u javnim ustanovama osiguravaju iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i koji se primjenjuje na više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.“⁵⁹ Glede takvih ugovora, stranačku sposobnost imaju sindikati zastupljeni u pregovaračkom odboru čiji broj i sastav utvrđuje Povjerenstvo. Posebnost temeljnog kolektivnog ugovora za javne službe vidi se u tome što glede njega ZRUPS određuje jednu iznimku. Umjesto da propisuje kriterije za utvrđivanje reprezentativnosti, zakon određuje pravila za utvrđivanje sastava pregovaračkog odbora sindikata za sklapanje tog kolektivnog ugovora.

Ta su pravila sadržana u odredbi čl. 14. st. 2. ZRUPS. Sastav pregovaračkog odbora utvrđuje Povjerenstvo primjenom tih pravila na način da svako područje utvrđeno Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti (radi se o 5 područja)⁶⁰ bude zastupljeno s jednim članom, predstavnikom sindikata koji na tom području ima najveći broj radnika članova, a preostale članove odbora Povjerenstvo će utvrditi razmjerno broju članova ostalih sindikata koji sudjeluju u postupku utvrđivanja pregovaračkog odbora u odnosu na ukupan broj sindikalno organiziranih radnika u javnim službama.⁶¹ Budući da pregovarački odbor može imati do najviše jedanaest članova, a prvih pet su predstavnici sindikata koji na svakom području javnih službi imaju najveći broj članova, Povjerenstvo u određivanju preostalih članova „ima stanovitu slobodu odlučivanja o tome koji će sindikati sudjelovati u radu pregovaračkog odbora.“⁶²

4.5.2. Granski kolektivni ugovor u javnim službama

ZRUPS u čl. 14. st. 5. uvodi jednu iznimku i specifičnost koja se tiče kolektivnog ugovora za znanost i visoko obrazovanje kao granskog kolektivnog ugovora javne službe. Za te kolektivne ugovore vrijedi iznimka od pravila sadržanog u st. 1. istog čl.. Prema toj iznimci,

⁵⁹ Čl.13. st.1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁶⁰ Odluka o nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti 2007. – NKD 2007. (NN 58/07). Područja javnih službi su: Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti (područje M), Javna uprava i obrana, obvezno socijalno osiguranje (područje O), Obrazovanje (područje P), Djelatnosti zdravstvene zaštite i socijalne skrbi (područje Q) i Umjetnost, zabava i rekreacija (područje R).

⁶¹ Čl.14. st.2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁶² Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 97.

kad se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na zaposlene u znanstvenim ustanovama i ustanovama iz sustava visokog obrazovanja, utvrđivat će se reprezentativnost sindikata prema općim pravilima iz čl. 7. i 8. ZRUPS, a ne broj i sastav pregovaračkog odbora. „Razlog zašto se u tom slučaju stvara izuzetak od primjene odredbe čl. 14. st. 1. ZRUPS leži u činjenici da se sustav znanosti, odnosno znanstvene ustanove, i sustav visokog obrazovanja, odnosno ustanove iz sustava visokog obrazovanja, ne nalaze u istom području, odjeljku ili skupini javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.“⁶³ Dok se sustav znanosti nalazi u području M (Stručne, znanstvene i tehničke djelatnosti) prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, sustav visokog obrazovanja se nalazi u području P (Obrazovanje). „ZRUPS uvodi tu iznimku kako bi omogućio da se pregovarački odbor formira od jednog ili više reprezentativnih sindikata prema općim pravilima iz čl. 7. i 8. ZRUPS-a, izjednačujući ih time s ostalim javnim službama.“⁶⁴

4.6. Kolektivni ugovori kojima se ugovaraju prava zaposlenih u javnim ustanovama koje je osnovala Republika Hrvatska

Prema izričitoj odredbi čl. 13. st. 2. ZRUPS „u slučaju pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kojim se ugovaraju prava zaposlenih u javnim ustanovama koje je osnovala Republika Hrvatska, reprezentativni sindikati mogu pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora samo s pregovaračkim odborom koji imenuje ili za to ovlasti čelnik središnjeg tijela državne uprave nadležan za obavljanje poslova upravnog nadzora nad radom te javne ustanove.“⁶⁵ Prema tome, stranačku sposobnost za kolektivno pregovaranje i podredno postajanjem strankom kolektivnog ugovora imati će jedan ili više reprezentativnih sindikata zastupljenih u pregovaračkom odboru, kojima je reprezentativnost za kolektivno pregovaranje utvrđena prema općim pravilima iz odredaba čl. 7. i 8. ZRUPS-a.

⁶³ Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Op. Cit.*, str. 349.

⁶⁴ *Ibidem.*

⁶⁵ Čl. 13. st. 2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

5. Postupak utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti, kako za slučaj utvrđivanja reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima nacionalnoj razini tako i za slučaj utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranja, provodi Povjerenstvo.

„U okviru postupka utvrđivanja reprezentativnosti ZRUPS svojim čl. od 15. do 27. uređuje tri pitanja. Prvo, uređuju se glavna pitanja utemeljenja i djelovanja Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti, drugo, postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca na nacionalnoj razini, te treće, postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za potreba kolektivnog pregovaranja.“⁶⁶ Budući da sam ranije u djelu opisao postupak utvrđivanja reprezentativnosti na nacionalnoj razini, u ovom ću poglavlju obraditi pitanja nadležnosti, imenovanja i načina rada Povjerenstva, te pitanja koja se odnose na utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje.

Povjerenstvo je tijelo koje je ZRUPS ovlašteno za „provođenje postupka utvrđivanja reprezentativnosti“⁶⁷, kao i za „utvrđivanje broja i sastava pregovaračkog odbora sindikata s kojim se jedino može pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti.“⁶⁸ Ono je sastavljeno od pet članova i pet zamjenika članova koje imenuje ministar nadležan za rad na vrijeme od pet godina. Imenuju se iz redova neovisnih istaknutih stručnjaka, među koje primarno spadaju članovi akademske zajednice i sveučilišni profesori, pravosudni dužnosnici, te ostali stručnjaci iz područja kolektivnog radnog prava. Ministar će dva člana i dva zamjenika člana imenovati na temelju pisanog prijedloga nacionalno reprezentativnih sindikata, tako i na temelju pisanog prijedloga udruga poslodavaca više razine kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini. Prema izričitoj zakonskoj odredbi, „pri imenovanju članova i provođenju postupka utvrđivanja reprezentativnosti mora se voditi računa o načelima neovisnosti, nepristranosti i objektivnosti.“⁶⁹ Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike dužno je Povjerenstvu pružiti administrativnu podršku te mu osigurati primjerene uvjete i potrebna sredstva za rad. Članovi i zamjenici članova imaju pravo za naknadu za rad u Povjerenstvu, čiji će iznos i način isplate propisati ministar pravilnikom. Na prvoj sjednici Povjerenstva izabrat

⁶⁶ Potočnjak, Željko. Reprezentativnosti sindikata i udruga poslodavaca – postupak utvrđivanja reprezentativnosti. Radno pravo, (2014.), br.01/14, str. 18.-26.

⁶⁷ Čl. 15. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁶⁸ Čl. 14. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁶⁹ Čl. 15. st. 4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

će se predsjednik i potpredsjednik Povjerenstva, te se donosi poslovnik o radu i načinu donošenja odluka povjerenstva.

Budući da su za utvrđivanje reprezentativnosti i sastava i broja pregovaračkog odbora odlučujući podaci o ukupnom broju članova sindikata, koje su sindikati podnositelji zahtjeva dužni navesti u svom zahtjevu za utvrđivanje reprezentativnosti i sastava pregovaračkog odbora, ZRUPS Povjerenstvu jamči pravo i ovlaštenje da „točnost dostavljenih podataka utvrdi uvidom u odgovarajuće registre, evidencije ili druge izvore službenih podataka, uz dužnost da pri tome poštuje propise o zaštiti osobnih podataka. Pri utvrđivanju i provjeri dostavljenih podataka Povjerenstvu pomaže inspekcija rada. Ako tijekom svog rada Povjerenstvo posumnja u točnost dostavljenih podataka ili takvu sumnju iznese i učini vjerojatnom udruga čija se reprezentativnost u tom postupku utvrđuje, Povjerenstvo može od poslodavca ili na drugi prikladan način provjeriti točnost dostavljenih podataka ili zatražiti od tijela nadležnog za inspekciju da izvrši tu provjeru. Inspekcija rada dužna je nadzorom provjeriti točnost podataka te o tome izvjestiti Povjerenstvo u roku od petnaest dana od dana kad je Povjerenstvo to zatražilo od nje.“⁷⁰ Glavom VI. ZRUPS određeno je da se u postupku utvrđivanja reprezentativnosti dostavljanje netočnih podataka ili uopće nedostavljanje podataka smatra prekršajem za koji je propisana novčana kazna. U tom će se slučaju „pravna osoba kazniti za prekršaj novčanom kaznom od 2654 do 6636 eura, a poslodavcu fizičkoj osobi ili odgovornoj osobi u pravnoj osobi za taj je slučaj zakonom zapriječena novčana kazna od 530 do 796 eura.“⁷¹

O zahtjevu za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te o zahtjevu za određivanje broja i sastava pregovaračkog odbora Povjerenstvo donosi odluku u obliku rješenja. „Ta rješenja imaju pravnu narav odluka javne vlasti te protiv njih mora postojati mogućnost sudske zaštite.“⁷² Tim se stavom vodio i zakonodavac kad je u odredbama čl. 24. propisao da, unatoč nepostojanja mogućnosti žalbe protiv rješenja, svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti ili u postupku određivanja broja i sastava pregovaračkog odbora može tužbom pokrenuti upravni spor protiv takvog rješenja pred nadležnim upravnim sudom, koji je dužan o toj tužbi odlučiti u roku od trideset dana od dana njezina podnošenja. „Ako se odlukom upravnog suda izmjeni ili poništi rješenje na temelju

⁷⁰ Čl.16. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁷¹ Čl.30. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁷² Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca – postupak utvrđivanja reprezentativnosti. *Op. cit.*, str. 19.

kojeg je već sklopljen kolektivni ugovor, taj ugovor prestaje važiti danom pravomoćnosti sudske odluke.⁷³

„Zakon načelno potiče sindikate da bez miješanja države sami utvrde koji je od njih reprezentativan za potrebe kolektivnog pregovaranja.“⁷⁴ Kao što je ranije u radu opisano, ZRUPS glede toga razlikuje tri slučaja. Prvi slučaj se odnosi na situaciju kad na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat. Tu dolazi do presumirane reprezentativnosti u odnosu na sindikat koji ima ekskluzivitet na toj razini. Drugi slučaj obuhvaća situaciju kad na razini za koju se kolektivno pregovara djeluje više sindikata te svi oni postignu pisani sporazum koji utvrđuje koji se sindikati smatraju reprezentativnim. Ovo je isto slučaj presumirane reprezentativnosti na temelju sporazuma sindikata u uvjetima sindikalnog pluralizma. Treća situacija se odnosi na utvrđivanje reprezentativnosti od strane Povjerenstva u zakonom propisanom postupku. Do toga dolazi ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata koji ne uspiju postići sporazum o tome koji će se od njih smatrati reprezentativnim. Dakle, „ako se sindikati koji žele pregovarati s određenim poslodavcem ili udrugom poslodavaca ne sporazumiju koji će od njih biti reprezentativni, svaki od tih sindikata može Povjerenstvu podnijeti zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti.“⁷⁵ Prema tome, ZRUPS aktivnu legitimaciju za pokretanje postupka utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje stavlja u ruke sindikata. Oni su dužni u tom zahtjevu navesti „podatke o ukupnom broju članova sindikata podnositelja zahtjeva na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.“⁷⁶ Izuzetak i posebna specifičnost koja postoji kod sklapanja temeljnog kolektivnog ugovora za javne službe sastoji se u tome, da se u tom slučaju umjesto zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti, podnosi zahtjev za utvrđivanje sastava pregovaračkog odbora. Taj zahtjev, jednako kao i prije navedeni zahtjev, mora sadržavati podatke o ukupnom broju članova sindikata podnositelja zahtjeva.

Glede rada Povjerenstva na temelju zaprimljenih zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti ili zahtjeva za utvrđivanje broja i sastava pregovaračkog odbora, ZRUPS razlikuje dvije situacije ovisno o urednosti te potpunosti odnosno nepotpunosti zaprimljenih zahtjeva. „Povjerenstvo je dužno u roku od osam dana nakon zaprimanja navedenih zahtjeva utvrditi sadrže li podneseni zahtjevi sve propisane podatke. U slučaju da ne sadrže sve propisane

⁷³ Čl.24. st.4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁷⁴ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca – postupak utvrđivanja reprezentativnosti. *Op. cit.*, str. 20.

⁷⁵ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 99.

⁷⁶ Čl.22. st.1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

podatke, Povjerenstvo će pozvati podnositelja da dopuni svoje zahtjeve u roku od osam dana, uz upozorenje da će u slučaju neudovoljavanja tom pozivu njegov zahtjev biti odbačen.⁷⁷ Prema tome, ako podnositelj do isteka tog roka ne dopuni svoj zahtjev s podacima koje je prema zakonu dužan navesti u zahtjevima, Povjerenstvo je ovlašteno i dužno u daljnjem roku od osam dana donijeti rješenje kojim će zahtjev odbaciti kao nepotpun.

Nakon što zaprimi uredan zahtjev te nakon što utvrdi da je zahtjev glede svog sadržaja potpun, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana objaviti javni poziv na mrežnim stranicama ministarstva. U tom će pozivu „pozvati sindikate koji djeluju na razini odnosno području za koje se utvrđuje reprezentativnost odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora, da u roku od trideset dana od objave poziva, dostave podatke o ukupnom broju članova sindikata, uz upozorenje da se u slučaju neodazivanja tom pozivu njihova reprezentativnost, odnosno zastupljenost u pregovaračkom odboru neće utvrđivati.“⁷⁸ To znači da sindikati koji se ne odazovu javnom pozivu neće moći sudjelovati u kolektivnom pregovaranju, a posljedično tome ni u sklapanju kolektivnog ugovora.

Nakon isteka tridesetodnevnog roka od dana objave poziva u kojem su sindikati bili dužni Povjerenstvu dostaviti zakonom propisane podatke, Povjerenstvo ima zakonsku ovlast i dužnost da „u daljnjem roku od petnaest dana, na temelju utvrđenih podataka, rješenjem utvrdi reprezentativnost sindikata, odnosno broj i sastav pregovaračkog odbora za kolektivno pregovaranje te da rješenje dostavi svim sindikatima koji su sudjelovali u postupku utvrđivanja reprezentativnosti.“⁷⁹ Protiv tog rješenja žalba nije dopuštena, ali se zato sudska zaštita može ostvariti u upravnom sporu, kojeg je svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti, odnosno određivanja broja i sastava pregovaračkog odbora ovlaštena pokrenuti tužbom. Nadležni upravni sud ima izričitu zakonsku obvezu da o tužbi kojom se pokreće upravni spor odluči u roku od trideset dana od dana njenog podnošenja.

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata Povjerenstvo je dužno utvrditi reprezentativnost za sve one sindikate koji ispunjavaju zakonom propisane kriterije reprezentativnosti. Prema čl. 8. ZRUPS, „reprezentativnim sindikatom se smatra sindikat koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje dvadeset posto radnika članova od

⁷⁷ Čl.23. st.1.-3. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁷⁸ Čl.23. st.4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁷⁹ Čl.24. st.1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.“⁸⁰

Ako u kolektivnom pregovaranju sudjeluje više reprezentativnih sindikata onda poslodavac smije kolektivno pregovarati samo s pregovaračkim odborom o čijem sastavu odlučuju ti sindikati. Tako propisuju odredbe čl. 9. ZRUPS. Prema tome, reprezentativni sindikati čije je reprezentativnost utvrđena bilo pisanim sporazumom samih tih sindikata, bilo u postupku utvrđivanja reprezentativnosti pred Povjerenstvom, dužni su utemeljiti pregovarački odbor. O utemeljenju i sastavu pregovaračkog odbora reprezentativni sindikati se moraju pisano sporazumjeti u roku od trideset dana od potpisivanja sporazuma o reprezentativnosti ili u slučaju izostanka takvog sporazuma, u roku od trideset dana od izvršnosti rješenja o utvrđivanju reprezentativnosti koje je donijelo Povjerenstvo u odgovarajućem postupku. Ako taj tridesetodnevni rok bezuspješno protekne, svaki reprezentativni sindikat ima pravo sudjelovati u radu pregovaračkog odbora s jednim predstavnikom, s time da ukupan broj članova pregovaračkog odbora ne smije prijeći zakonom postavljenu granicu od najviše jedanaest članova. Posebna dužnost pregovaračkog odbora koja postoji tijekom kolektivnog pregovaranja i koja je propisana zakonom sastoji se u „obavješćivanju nereprezentativnih sindikata ili sindikata koji nisu zastupljeni u pregovaračkom odboru o tijeku pregovora te omogućavanje tim sindikatima iznošenje mišljenja i prijedloga od posebnog interesa za njihove članove.“⁸¹

Čl. 9. ZRUPS sadrži temeljno pravilo da „ako se u postupku utvrdi reprezentativnost za više sindikata koji djeluju na razini za koju se sklapa kolektivni ugovor, poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može pregovarati samo s pregovaračkim odborom koji čine predstavnici tog sindikata.“ Ovdje se radi o pregovaračkom odboru kojeg utemeljuju i o čijem se sastavu sporazumno dogovaraju sami reprezentativni sindikati. No međutim, iznimka od tog pravila postoji u slučaju temeljnog kolektivnog ugovora za javne službe. Kod takvog kolektivnog ugovora sastav pregovaračkog odbora sindikata utvrđuje Povjerenstvo na način da „svako područje bude zastupljeno s jednim članom, predstavnikom sindikata koji na tom području ima najveći broj radnika članova, a preostali članovi odbora utvrdit će se razmjerno 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.“⁸²

⁸⁰ Čl.8. st.1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁸¹ Čl.9. st.6. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁸² Čl.14. st.2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

6. Trajanje reprezentativnosti

Glede trajanja reprezentativnosti postoji različito normativno uređenje između odredaba ZKSTTRKP-a i odredaba ZRUPS-a. ZKSTTRKP propisuje u odredbama čl. 10. i čl. 12. da utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kao i za potrebe kolektivnog pregovaranja traje tri godine od dana njenog utvrđenja te da se tijekom tog razdoblja ne može ponovno pokrenuti postupak utvrđivanja. Međutim, glede tog općeg pravila Zakon propisuje dva izuzetka od kojih se prvi odnosi na trajanje reprezentativnosti nacionalnih udruga, a drugi na trajanje reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.

ZKSTTRKP u čl. 18. st. 2. posebno uređuje situaciju kad se postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti za nacionalno reprezentativne udruge može pokrenuti prije proteka roka od tri godine od dana pravomoćnosti rješenja kojim je reprezentativnost utvrđena. Pokretanje takvog postupka prije proteka općeg roka trajanja reprezentativnosti uvjetuje se činjenicom da „udruga poslodavaca ili sindikata više razine koja je zastupljena u Gospodarsko-socijalnom vijeću učini vjerojatnim da neka druga udruga koja je zastupljena u tom vijeću više ne ispunjava neke od zakonom propisanih uvjeta i kriterija reprezentativnosti. Zahtjev za preispitivanje reprezentativnosti mora biti obrazložen i potkrijepljen tvrdnjama da neka od udruga više ne ispunjava potrebne kriterije. Zahtjev se podnosi Povjerenstvu koje će prije nego rješenjem odluči o njemu, dostaviti zahtjev udruzi čija se reprezentativnost osporava te joj odrediti primjereni rok da dade svoje očitovanje na taj zahtjev.“⁸³

Drugi izuzetak se tiče trajanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i bio je uređen odredbama čl. 22. ZKSTTRKP. Odnosi se na situaciju kad je nakon završetka prethodnog postupka utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, na razini odnosno području za koje se kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora započeo s djelovanjem novi sindikat. On može „nakon proteka roka od godine dana od dana okončanja prethodnog postupka pokrenuti postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata.“⁸⁴ Takvo pravo novog sindikata je bilo uvjetovano obvezom da prilikom pokretanja postupka novog utvrđivanja reprezentativnosti tvrdi da ispunjava zakonom propisane kriterije reprezentativnosti.

⁸³ Čl.18. Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/2012).

⁸⁴ Čl.22. Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/2012).

ZRUPS propisuje drugačije uređenje trajanja reprezentativnosti od prethodnog zakonskog uređenja, a po mom mišljenju se najveća razlika sastoji u distinkciji između trajanja reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima te trajanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje.

U slučaju utvrđivanja reprezentativnosti na nacionalnoj razini, reprezentativnost traje pet godina od dana izvršnosti rješenja kojim je utvrđena.⁸⁵ Svaka udruga poslodavaca i sindikata više razine može najranije šest mjeseci prije protoka roka od pet godina zatražiti novo utvrđivanje reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Postupak preispitivanja već utvrđene reprezentativnosti može se pokrenuti i prije roka od šest mjeseci ako udruga poslodavaca ili sindikata više razine koja je zastupljena u Gospodarsko-socijalnom vijeću učini vjerojatnim da neka druga udruga zastupljena u tom vijeću više ne ispunjava neki od zakonom postavljenih uvjeta reprezentativnosti iz odredaba čl. 2. i 3.⁸⁶ Zahtjev za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti mora sadržavati obrazloženu tvrdnju da neka od udruga koja sudjeluje u tripartitnim tijelima više ne ispunjava neki od propisanih uvjeta reprezentativnosti. Zahtjev se podnosi Povjerenstvu koje je dužno u roku od petnaest dana o tome obavijestiti udrugu više razine čija se reprezentativnost preispituje i zatražiti podatke o ispunjavanju osporenog uvjeta te odrediti primjereni rok za dostavu tih podataka.⁸⁷ Povjerenstvo provodi preispitivanje reprezentativnosti samo za udrugu više razine čija se reprezentativnost preispituje u odnosu na određeni zakonski uvjet za koji se sumnja da ga udruga više ne ispunjava. Povjerenstvo o preispitivanju utvrđene reprezentativnosti odlučuje u roku od petnaest dana u obliku rješenja, koje će se nakon što postane izvršno, objaviti u Narodnim novinama.⁸⁸

Trajanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ZRUPS izričito uređuje u svojim odredbama čl. 10. Prema njemu, „reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru traje u razdoblju važenja kolektivnog ugovora.“⁸⁹ Pri tome, ZRUPS pravi stanovito razlikovanje između slučaja kad se za vrijeme trajanja reprezentativnosti ili prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru žele pokrenuti pregovori o izmjenama i dopunama postojećeg kolektivnog ugovora, te situacija kad se u istom tom vremenskom razdoblju žele pokrenuti pregovori o sklapanju novog kolektivnog ugovora. Kada se radi o

⁸⁵ Čl.20. st.2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁸⁶ Čl.21. st.2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁸⁷ Čl.21. st.4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁸⁸ Čl.21. st.6. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁸⁹ Čl.10. st.1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

izmjenama i dopunama postojećeg kolektivnog ugovora, poslodavac, poslodavci ili udruga poslodavaca može pregovarati s pregovaračkim odborom sindikata čija je reprezentativnost ili zastupljenost utvrđena za sklapanje kolektivnog ugovora o čijim se izmjenama i dopunama pregovara i koji su potpisnici tog kolektivnog ugovora.⁹⁰ Za razliku od prethodno opisanog slučaja, ako se žele pokrenuti pregovori o sklapanju novog kolektivnog ugovora, takvi pregovori mogu započeti tek nakon utvrđivanja nove reprezentativnosti sindikata ili prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru u skladu sa odredbama ZRUPS-a.⁹¹ Prema toj odredbi, sklapanju novog kolektivnog ugovora treba prethoditi ponovno utvrđivanje reprezentativnosti na način i u skladu sa zakonom propisanim kriterijima. „Nedostatak takvog pravnog uređenja nalazi se u činjenici da o formi promjena kolektivnog ugovora (izmjene i dopune ili sklapanje novog) ovisi provođenje postupka utvrđivanja reprezentativnosti. To otvara stanoviti prostor za manipulaciju pitanjem reprezentativnosti kako od strane poslodavaca, tako i od strane sindikata.“⁹²

Postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje uređen je odredbama Čl. 11. ZRUPS. Njima se propisuje mogućnost da, nakon završetka prethodnog postupka utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje ili zastupljenost u pregovaračkom odboru, sindikat koji smatra da je ispunio kriterije reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje ili da je ostvario pravo na zastupljenost u pregovaračkom odboru pokrene postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje ili za ostvarenje prava na zastupljenost u pregovaračkom odboru. Prema tome, postupak može pokrenuti samo onaj sindikat koji je kriterije reprezentativnosti ispunio nakon završetka prethodnog postupka utvrđivanja reprezentativnosti, a ne sindikat koji je za vrijeme prethodnog postupka ispunjavao te kriterije, ali iz nekog drugog razloga nije sudjelovao u tom postupku. Ako se postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti provede za vrijeme važenja kolektivnog ugovora, reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru utvrđena u prethodnom postupku prestaje i utvrđuje se nova. Drugim riječima, putem postupka novog utvrđivanja reprezentativnosti prestaje reprezentativnost sindikata koja je utvrđena u prethodnom postupku, a reprezentativni postaju sindikati za koje je to utvrđeno u novom postupku. Kad se u novom postupku utvrdi reprezentativnost novog ili novih sindikata u odnosu na one kojima je reprezentativnost utvrđena prethodnim postupkom ili se ne utvrdi reprezentativnosti svih sindikata koji su na temelju prethodnog postupka bili reprezentativni, tada ZRUPS-a propisuje

⁹⁰ Čl.10. st.2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁹¹ Čl.10. st.3. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁹² Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 102.

obvezu da se „može kolektivno pregovarati samo o sklapanju novog kolektivnog ugovora. Sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti prethodno sklopljeni kolektivni ugovor.“⁹³

Konačno, ZRUPS postavlja jedno vremensko ograničenje za sindikat koji je doduše pokrenuo postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti, ali bezuspješno jer njegova reprezentativnost ili zastupljenost u pregovaračkom odboru u tom postupku nije utvrđena. Njemu zakon postavlja zabranu, odnosno ograničenje da ne može ponovno pokrenuti postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje u roku od jedne godine od dana izvršnosti rješenja o novom utvrđivanju reprezentativnosti.⁹⁴

7. Kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora

Kolektivno pregovaranje je poseban postupak i skup radnji koji prethodi sklapanju kolektivnog ugovora. U njemu sudjeluju potencijalno buduće stranke kolektivnog ugovora. Zakonom su regulirana samo neka općenita pitanja kolektivnog pregovaranja koja se odnose na punomoć za pregovaranje i obvezu pregovaranja u dobroj vjeri, dok je u vezi s ostalim pitanjima strankama prepušteno da ih same sporazumno urede. „Stoga način i tijek pregovora ovisi o njima samima, njihovoj osposobljenosti za pregovore, iskustvu i snazi.“⁹⁵ Temeljna svrha kolektivnog pregovaranja je da dovede do sklapanja kolektivnog ugovora. Međutim, kako je zakonom propisana samo obveza pregovaranja u dobroj vjeri, a ne i obveza sklapanja kolektivnog ugovora kad se već pristupilo pregovorima, moguće je da pregovori završe bezuspješno, odnosno da ne dovedu do sklapanja kolektivnog ugovora. U tom se slučaju neuspjeh u kolektivnom pregovaranju povezuje sa pravom na štrajk. Zbog toga zakonodavac propisuje sredstva za mirno rješavanje sporova u obliku mirenja i arbitraže, kako ti interesni sporovi ne bi dovelo do primjene različitih industrijskih akcija (štrajka i *lock-out*) i time ugrozili gospodarski prosperitet poslodavaca, radnika kao i same države i društva u cjelini.

ZR materiju kolektivnog pregovaranja uređuje na samo dva mjesta i tu u čl. 193. i čl. 197. „Predstavnici u pregovorima su zastupnici interesa kapitala i interesa rada.“⁹⁶ Prema općoj

⁹³ Čl.11. st.3. i 4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁹⁴ Čl.11. st.5. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

⁹⁵ Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori. Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Pravni fakultet, Zagreb (2007.), str. 557. – 595.

⁹⁶ Učur, Marinko Đ. Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2006., v.27, br. 1, str. 543.-573.

odrebi st 1. čl. 197. ZR-u „osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora moraju imati pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora.“⁹⁷ U slučaju da je pravna osoba jedna od mogućih budućih stranaka kolektivnog ugovora, punomoć se izdaje u skladu sa statutom te pravne osobe.⁹⁸ Osobe koje u kolektivnom pregovaranju zastupaju udrugu poslodavaca ili udrugu poslodavaca više razine moraju drugoj stranci pored prethodno navedene pisane punomoći dostaviti i popis poslodavaca koji su u članstvu udruga u čije se ime pregovara.⁹⁹ Na taj način druga stranka dobiva saznanje o tome koje će sve poslodavce kolektivni ugovor obvezivati, što dovodi do povećanja pravne sigurnosti.

Prema čl. 193. ZR, „osobe koje u skladu s posebnim propisom (ovdje se misli na ZRUPS) mogu biti stranke kolektivnog ugovora, dužne su u dobroj vjeri pregovarati o sklapanja kolektivnog ugovora, u vezi s pitanjima koja u skladu sa ZR-om mogu biti predmet kolektivnog ugovora.“¹⁰⁰ Pregovaranje u dobroj vjeri ima svoj temelj u jednom od temeljnih instituta rimskog prava, tzv. načelu *bona fides*. „*Bona fides* znači vjernost i držanje zadane riječi te pošteno, vjerno i pravično ponašanje ugovornih strana pri zasnivanju i izvršavanju ugovornih obveza.“¹⁰¹ Povreda obveze pregovaranja u dobroj vjeri sastoji se u „svakom činjenju ili nečinjenju koje na neopravdan način onemogućuje ili otežava pregovaranje“.¹⁰² Povreda bi postojala kad bi poslodavac bez opravdanog razloga odbio da se uopće sastane s predstavnicima sindikata koji su inicirali pregovore.

Kolektivni ugovor je institut kolektivnog radnog prava te predstavlja autonomni izvor radnog prava. To je sporazum sklopljen na temelju kompromisnog dogovora postignutog u postupku kolektivnog pregovaranja. Njegove stranke na strani poslodavca mogu biti, jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani sindikata, jedan ili više sindikata koji su ispunili uvjete reprezentativnosti iz ZRUPS-a. Sadržaj kolektivnog ugovora se odnosi prvenstveno na uređenje pitanja plaća i drugih materijalnih prava radnika, godišnjeg odmora, uvjeta rada, zaštite na radu te uređenje prava i obveza stranaka koje su ga sklopile

Danas je teško zamisliti svijet radnih odnosa bez postojanja kolektivnog ugovora. „On je najrasprostranjeniji ugovor-zakon s najvećim brojem stvaralaca normi i adresata na koje se

⁹⁷ Čl.197. st.1. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

⁹⁸ Čl.197. st.2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

⁹⁹ Čl.197. st.3. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹⁰⁰ Čl.193. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹⁰¹ Petrak, Marko. Tradition iuridica, vol.II., Verba iuris. Zagreb: Novi informator, 2016., str. 40.

¹⁰² Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori. *Op. Cit.*, str.573.

te norme odnose.“¹⁰³ Postupak kolektivnog pregovaranja, izrade, sklapanja i primjene kolektivnog ugovora je dugotrajan i složen proces sa mogućim ozbiljnim implikacijama kako na položaj i prava radnika, tako i na položaj poslodavaca. U tom postupku s jedne strane sudjeluju poslodavci i njihove udruge, a sa druge radnici koji su zastupljeni i predstavljeni preko svojih udruga, odnosno sindikata. Država se može isto javiti kao akter u postupku izrade kolektivnog ugovora, bilo da nastupa s pozicije vlasti (*iure imperii*) prilikom svoje zakonodavne djelatnosti kojom regulira samu materiju kolektivnih ugovora ili u slučaju proširenja primjene kolektivnog ugovora, bilo da se sama javi u ulozi stranke kolektivnog ugovora (*iure gestionis*) u slučaju kad u kolektivnom pregovaranju i sklapanju kolektivnog ugovora djeluje kao poslodavac. Makar bi se na prvi pogled moglo zaključiti da je sklapanje kolektivnog ugovora u isključivom interesu radnika, to nije sasvim točno. Postoji i značajan interes poslodavaca za sklapanjem kolektivnog ugovora jer omogućava usklađivanje troškova i uvjeta rada čime se povećavaju izgledi poslodavca u tržišnoj utakmici te doprinosi uspostavi pravne sigurnosti i socijalnog mira. „Kolektivnim pregovaranjem i kolektivnim ugovorom, kao rezultatom pregovora, rješavaju se pitanja od obostranog interesa strana kolektivnog radnog odnosa što ne samo da dovodi do uređenja njihovih prava i obveze već i rasterećuje zakonodavnu i izvršnu vlast od utjecaja na radne odnose.“¹⁰⁴

„Osnovna svrha kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora je određivanje plaće i drugih uvjeta rada kod jednog poslodavca ili u grani industrije odnosno u sektoru. Sekundarni ciljevi kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora su reguliranje odnosa ugovornih strana, razrješenje kolektivnih sporova, promocija sudjelovanja radnika u odlučivanju itd.“¹⁰⁵

Normativno uređenje kolektivnog ugovora nalazimo u ZR-u koji u odredbama čl. 192. uređuje predmet kolektivnog ugovora na način da propisuje da se „kolektivnim ugovorom uređuju prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.“¹⁰⁶ Iz toga proizlazi da učinci kolektivnih ugovora mogu biti normativni i obvezni. Obvezni učinak nastaje među samim

¹⁰³ Učur, Marinko Đ. Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). *Op. cit.*, str. 550.

¹⁰⁴ Gotovac, Viktor. Repräsentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprijeđenja (I. dio). *Op. Cit.*, str. 14.

¹⁰⁵ Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori, Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Pravni fakultet, Zagreb (2007.), str. 560. – 561.

¹⁰⁶ Čl.192. st.1. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

strankama koje su ga sklopile (djeluje *inter partes*), a normativni učinak proizlazi iz pravnih pravila koje su strane fakultativno, svojom voljom unijele u kolektivni ugovor i njima uredile različita pitanja individualnog radnog odnosa, kao tipa: visina plaće, radno vrijeme, godišnji odmor, zaštita na radu. Normativni učinak odredaba kolektivnog ugovora očituju se u činjenici da se kolektivnim ugovorima uređuju uvjeti rada radnika koji nisu neposredno sudjelovali u sklapanju ugovora, ali su zaposleni kod poslodavca koji je stranka kolektivnog ugovora i kojeg ugovor obvezuje. Tako se odredbe kolektivnih ugovora odnose i na te radnike koji su zapravo stranke pojedinačnog ugovora o radu te prema njima djeluju kao zakonske norme. „Normativne odredbe kolektivnog ugovora imaju izravan učinak, što znači da postaju dijelom pojedinačnih ugovora o radu radnika zaposlenih kod poslodavca kojeg obvezuje kolektivni ugovor.“¹⁰⁷ Prema čl. 192. st. 2. ZR, „pravna pravila sadržana u kolektivnog ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu sa ovim zakonom, primjenjuju kolektivni ugovori.“¹⁰⁸

„Normativni učinak kolektivnog ugovora odnosi se na sve ugovore o radu radnika zaposlenih kod poslodavca kojeg obvezuje kolektivni ugovor.“¹⁰⁹ Prema tome, kolektivni ugovori imaju *erga omnes* učinak, jer se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji je sklopio kolektivni ugovor neovisno o činjenici jesu li ti radnici članovi sindikata koji je sa tim poslodavcem sklopio kolektivni ugovor ili nisu. To proizlazi iz ustavnog i zakonskog jamstva o zabrani i suzbijanju svakog oblika izravne ili neizravne diskriminacije na temelju članstva, odnosno nečlanstva u sindikatu. Zbog toga, iako ne postoji izričita zakonska odredba o tome, bilo bi protuustavno i diskriminatorno da se u kolektivne ugovore unese klauzula kojom se poslodavac obvezuje primjenjivati normativne odredbe iz kolektivnog ugovora isključivo na članove sindikata koji je stranka tog ugovora. Međutim, postoji stanoviti otpor sindikata prema takvom uređenju te se zalažu za suprotno uređenje budući da ne žele da pogodnosti za koje su se teškim radom, mukom i dugotrajnim pregovaranjem izborili, uživaju i oni radnici koji nisu članovi sindikata, te kao takvi ne plaćaju sindikalnu članarinu niti na neki drugi način ne doprinose radu sindikata u borbi za veća radnička prava i pravedniji položaj. ZR je sadržavao odredbu kojom se regulirao tzv. doprinos solidarnosti. Tu je odredbu naknadno ukinuo Ustavni sud pozivajući se na ustavom zajamčenu slobodu udruživanja. Prema doprinosu solidarnosti,

¹⁰⁷ Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori, Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. *OP. Cit.*, str. 561.

¹⁰⁸ Čl.192. st.2 Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹⁰⁹ Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori, Potočnjak, Željko. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. *OP. Cit.*, str. 561.

radnici koji nisu bili članovi sindikata imali su za vrijeme važenja kolektivnog ugovora obvezu plaćati naknadu za sve pogodnosti i privilegije ugovorene kolektivnim ugovorom od strane sindikata. „Ustavni sud je odredbu o doprinosu solidarnosti ukinuo kao neustavnu obrazloživši svoju odluku pozivanjem na slobodu udruživanja, koja uključuje i slobodu da se ne bude član udruge.“^{110 111}

Iako su u ZR-u sadržane odredbe kojima se iscrpno uređuju opća obilježja kolektivnih ugovora, kao što su predmet, oblik, otkaz, dostava te objava kolektivnih ugovora, zakonodavac se odlučio da važenje kolektivnog ugovora regulira u ZRUPS-u na način da njegovu valjanost izravno povezuje sa reprezentativnošću sindikata. Prema čl. 26. st. 1. ZRUPS kolektivni ugovori koji su sklopili jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge sa jednim ili više sindikata koji su reprezentativni sukladno tom zakonu biti će važeći „samo ako reprezentativni sindikati potpisnici u svom članstvu imaju više od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata.“¹¹² Iznimka od općeg pravila odnosi se na kolektivne ugovore koji će se primjenjivati na više područja javnih službi prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, a za koje, kako bi bili važeći, zakonodavac propisuje dodatni uvjet da ih mora potpisati najmanje po jedan sindikat iz najmanje tri različita područja prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti za koja se pregovaralo i koji u svom članstvu imaju više od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika sindikata zastupljenih u pregovaračkom odboru.“¹¹³

8. Odnos reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i prava na štrajk

ZR-om se jamči sudska zaštita prava iz kolektivnih ugovora. Ona je propisana u čl 204. spomenutog zakona koji strankama kolektivnog ugovora daje ovlaštenje da „tužbom pred nadležnim sudom zahtjevaju zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.“¹¹⁴ Time se jamči sudska zaštita u kolektivnim radnim sporovima, a kako ta odredba ovlaštenje za podizanje tužbe daje samo strankama kolektivnog ugovora, ta se zaštita odnosi na sporove o primjeni obvezopravnih odredaba kolektivnog ugovora, budući da obvezoprave odredbe vezuju samo ugovorne stranke, a ne i treće osobe. Glede nadležnosti za sporove zbog otkaza kolektivnog ugovora čl.

¹¹⁰ *Ibidem*, str. 563.

¹¹¹ USRH, U-I-2766/2003, (NN 68/2005).

¹¹² Čl. 26. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹¹³ Čl. 26. st. 2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹¹⁴ Čl.204. st.1. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

204. ZR upućuje na odgovarajući primjenu odredaba iz čl. 219. istoga zakona kojima se uređuje sudska nadležnost za zabranu štrajka i isključenja s rada. Prema tome, „ako kolektivni ugovor obuhvaća područje samo jedne županije, o sporu zbog otkaza kolektivnog ugovora u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od trojice sudaca, dok u slučaju da se kolektivni ugovor odnosi na područje dviju ili više županija, prvostupanjsku nadležnost ima Županijski sud u Zagrebu koji odlučuje u vijeću sastavljenom od tri suca.“¹¹⁵ ZR nadležnost za odlučivanje o žalbama protiv odluka ranije navedenih sudova stavlja u ruke Vrhovnog suda Republike Hrvatske. Čl. 219. u st. 3. propisuje rokove za donošenje tih odluka, te za „odluku u prvom stupnju određuje da se mora donijeti u roku od četiri dana od podnošenja tužbe, dok Vrhovnom sudu nameće dužnost da o žalbi odluči u roku od pet dana od dostave prvostupanjskog predmeta.“¹¹⁶

Pravo na štrajk uređeno je odredbama ZR-a, koji razlikuje dvije situacije u kojima sindikatima priznaje pravo organiziranja i provođenja štrajka. Prvi se slučaj odnosi na organiziranje štrajka u svrhu „zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa članova sindikata te zbog neisplate plaće, dijela plaće ili naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca, a drugi na sporove o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora.“¹¹⁷ U potonjem slučaju zakon postavlja strože uvjete koji moraju biti ispunjeni kako bi se sindikatima priznalo pravo na pozivanje i provođenje štrajka. Ti uvjeti zahtijevaju da sindikati koji organiziraju štrajk imaju utvrđenu reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora prema ZRUPS-a, te da su sudjelovali u postupku kolektivnog pregovaranja koji je prethodio sklapanju kolektivnog ugovora. Prema tome, sindikat kojemu je naknadno utvrđena reprezentativnost neće moći pozvati niti provesti štrajk ako prethodno nije sudjelovao u procesu kolektivnog pregovaranja. „Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a u slučaju štrajka solidarnosti i poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.“¹¹⁸ Poslodavca se mora obavijestiti o razlozima za štrajk, mjestu i vremenu njegova početka, te načinu kako će se provesti. To sve u cilju kako bi se poslodavcima omogućilo da se pripreme na mogući prekid poslovne djelatnosti uzrokovane štrajkom te da saznaju za relevantne zahtjeve sindikata kako bi se što prije došlo do okončanja štrajka, rješenja spornih pitanja i nastavka normalnog funkcioniranja gospodarske djelatnosti. „Na temelju prijedloga poslodavca, sindikat se može zajedno s poslodavcem sporazumijeti o

¹¹⁵ Čl.219. st.1. i 2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹¹⁶ Čl.219. st.4. i 5. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹¹⁷ Čl.205. st.1. i 2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹¹⁸ Čl.205. st.3. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Takvi poslovi mogu biti proizvodno-održavajući i nužni, te se njihovim određivanjem ne smije onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.“¹¹⁹

ZR izričito propisuje da se „u slučaju spora koji može dovesti do štrajka, mora provesti postupak mirenja.“ Mirenje provodi miritelj kojeg strane spora izaberu s liste miritelja koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju stranke same sporazumno odrede te se mora dovršiti u roku od pet dana od dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili nadležnom upravnom tijelu koje u postupku mirenja obavlja administrativne poslove.“¹²⁰

ZR predviđa i mogućnost da se kolektivni radni spor povjeri arbitraži na temelju sporazuma stranaka tog spora. „U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora arbitraža će svoju odluku temeljiti na pravičnosti, te će njezina odluka imati pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.“¹²¹

Glede povezivanja i odnosa prava na štrajk s reprezentativnošću sindikata za kolektivno pregovaranje sudska praksa u RH nije sasvim jedinstvena. To proizlazi iz dvije odluke Vrhovnog suda kojima je zauzeo suprotne smjerove u shvaćanju takvog međuodnosa. Dodatni problemi glede tog međuodnosa javljaju se u još vrlo aktualnom štrajku sudaca koji se organizira i provodi pod okriljem Udruge hrvatskih sudaca koja nema status sindikata te prema tome ne posjeduje ni samu reprezentativnost za kolektivno pregovaranje kao preduvjet za ostvarivanje prava na štrajk. U nastavku rada izložit ću odluke Vrhovnog suda RH te iznijeti svoja stajališta i mišljenja o štrajku sudaca.

Odlukom iz 2017. godine Vrhovni sud je odlučio da je štrajk u konkretnom slučaju nezakonit te je odbio žalbu tuženika kao neosnovanu i potvrdio presudu Županijskog suda u Zagrebu. U tom predmetu se radi o sporu između tužitelja HŽ Infrastruktura d.o.o. i tuženika Sindikata prometnika vlakova Hrvatske kao jednog od tri sindikata koji djeluju kod tog poslodavca pored Sindikata željezničara Hrvatske i Sindikata infrastrukture hrvatskih željeznica. Tuženik je podnio žalbu zbog pogrešno i nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja i pogrešne primjene materijalnog prava, a drugostupanjski sud je ispitao prvostupanjsku presudu samo u granicama raloza navedenih u žalbi. Predmet postupka je pobijanje prvostupanjske presude kojom je prihvaćen zahtjev poslodavca za utvrđivanje nezakonitosti štrajka i zabranu

¹¹⁹ Čl.214. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹²⁰ Čl.206. i čl.208. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹²¹ Čl.212. st.2. i 5. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

nezakonitog štrajka, kojeg je poslodavac podnio na temelju izričitog zakonskog ovlaštenja iz čl. 217. ZR-u. U postupku je utvrđeno da je tuženik tužitelju najavio štrajk zbog činjenice da je tužitelj prekinuo i odbio nastaviti kolektivno pregovaranje s tuženikom, da pored tuženika kod poslodavca djeluju još druga dva reprezentativna sindikata, koja su poslodavcu najavila štrajk te pristupila postupku mirenja u kojem tuženik nije sudjelovao te u kojem su postigli sporazum koji ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora budući da su ga potpisali sindikati koji su bili u sporu i koji u svom članstvu imaju potrebnu većinu prema ZRUPS-a. Prvostupanjski sud je prihvatio tužbeni zahtjev i zabranio štrajk zbog činjenice što su kolektivni pregovori zaključeni sklapanjem Sporazuma o sadržaju kolektivnog ugovora u postupku mirenja od strane dva sindikata koji zajedno imaju većinu od više od 50% radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika prema čl. 26. st. 1. ZRUPS-a. Prema mišljenju prvostupanjskog suda, budući da tužitelj nije pristao na nastavak pregovora, nije ispunjena pretpostavka iz čl. 205. st. 2. da pravo na organiziranje štrajka imaju sindikati koji su reprezentativi i koji su prethodno pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora. U obrazloženju svoje odluke Vrhovni sud iznosi stajalište da “pri ocjeni zakonitosti i dopuštenosti najavljenog štrajka prvostupanjski sud je posebice imao na umu odredbu čl. 26. st. 1. ZRUPS, kojom je propisano da će kolektivni ugovor kojeg su sklopile stranke biti važeći samo ako reprezentativni sindikati potpisnici u svom članstvu imaju više od 50% radnika članova od ukupno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata, a nesporno tuženik nema tu većinu, nego ju imaju upravo zajedno druga dva sindikata koji su sklopili kolektivni ugovor od 20. studenoga 2016. i to na razdoblje od tri godine. Zbog toga prvostupanjski sud u opisanim okolnostima u konačnici iznosi zaključak da štrajk kojemu je cilj prisiliti poslodavca na sklapanje kolektivnog ugovora nije zakonit kada poslodavac takav zahtjev ne može ispuniti jer je ograničenje za sklapanje kolektivnog ugovora tuženiku kao sindikatu koji samostalno nema više od 50% radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata propisao sam zakon, dok druga dva sindikata obvezuje kolektivni ugovor bez predviđene mogućnosti otkazivanja. Organiziranje štrajka radi sklapanja ili izmjene kolektivnog ugovora od strane onih sindikata koji takvu većinu nemaju ukazuje se nedopuštenim i nezakonitim jer oni ne mogu biti stranke kolektivnog ugovora.”¹²²

Za razliku od prethodno navedene odluke, Vrhovni sud je u slučaju štrajka sudskih službenika u svojoj odluci iz 2023. godine zauzeo stajalište koje ide u suprotnom smjeru. U ovom primjeru se radi o pravnoj stvari između Republike Hrvatske u ulozi tužiteljice protiv

¹²² VSRH, presuda br. Gž-26/2017-2 od 20. prosinca 2017.

tuženika Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske. Prvostupanjskom presudom odbijen je zahtjev za utvrđenje nezakonitosti štrajka, te tužiteljica protiv te presude podnosi žalbu zbog pogrešne primjene materijalnog prava i bitne povrede odredaba parničnog postupka. U žalbi iznosi shvaćanje da tuženik nije ovlašten na štrajk budući da se ne radi o vrsti sporova u vezi kojih je štrajk dopušten. U presudi iz 2023. godine Vrhovni sud odbija žalbu tužiteljice te potvrđuje presudu Županijskog suda u Zagrebu. U obrazloženju svoje odluke navodi da se „U odnosu na prvo sporno pitanje - ovlaštenje tuženika na organiziranje štrajka sud prvoga stupnja iznosi pravno shvaćanje o tome da je tuženik ovlašten organizirati štrajk. Takvo pravno shvaćanje temelji na analizi pravnih normi ZR-a koje uređuju institut prava na štrajk, na odredbama Ustava, odredbama Zakona o državnim službenicima i namještenicima uz povezivanje normi navedenih propisa i s odredbama Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenika. U tom smislu sud prvoga stupnja prije svega zaključuje da se ne bi radilo o štrajku iz čl. 205. st. 2. ZR, jer da se ne radi o štrajku zbog spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, već da se radi o štrajku organiziranom u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa iz čl. 205. st. 1. ZR. To iz razloga što je, kako zaključuje sud prvoga stupnja, razlog štrajku nezadovoljstvo državnih službenika i namještenika u tijelima sudbene vlasti i državnom odvjetništvu visinom plaća i zahtjev za njihovim povišenjem. Pritom sud prvoga stupnja ocjenjuje i ispituje razloge štrajka dovodeći ih u pravno relevantnu vezu s pojmom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa te zaključuje da su takvi razlozi usmjereni upravo na zaštitu i promicanje takvih interesa. To iz razloga što je, prema shvaćanju suda prvoga stupnja, pravo na isplatu plaće za obavljeni rad osnovno i možda najvažnije pravo radnika iz radnog odnosa koje je ustanovljeno čl. 55. Ustava i odredbama čl. 7. st. 1. i čl. 90. ZR, a za državne službenike i posebno propisano u čl. 10. st. 1. ZDS. Pritom, navodi i temeljno pravo iz čl. 55. st. 1. Ustava koje jamči svakom zaposleniku pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojanstven život.

Nadalje, polazeći od zaključka da se radi o štrajku organiziranom u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa iz čl. 205. st. 1. ZR, zauzima pravno shvaćanje o tome da za sindikat koji organizira štrajk u te svrhe ne mora biti utvrđena reprezentativnost jer da je ista potrebna samo ako se radi o štrajku iz čl. 205. st. 2. ZR (štrajku zbog spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora). Pritom, zakonodavac nije dao pojmovno određenje termina „zaštita i promicanje gospodarskih i socijalnih prava“ pa ga valja tumačiti u njegovom širem smislu, odnosno u smislu svih onih gospodarskih i socijalnih prava koja se štite Ustavom. To posebice imajući u vidu i narav prava koja se štite i koja sežu u područje izuzetno osjetljivih

ljudskih prava kao što je pravo svakog zaposlenog na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojanstven život (čl. 55. st. 1. Ustava, koju odredbu navodi i sud prvoga stupnja). S tim u svezi valja i ukazati na odredbu čl. 59. Ustava prema kojoj radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i istupati.“¹²³

„Županijski sud u Zagrebu i Vrhovni sud RH svojom su odlukom interpretirali novi razlog za štrajk. Uz razloge za štrajk u sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeća, utvrđen je još jedan razlog za štrajk – promicanje gospodarskih i socijalnih prava. Pritom je štrajk zbog spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora uvršten u tu širu, fluidnu, kategoriju štrajka radi promicanja gospodarskih i socijalnih prava, te se za njega traži dodatni uvjet reprezentativnosti, dok se općenito za štrajk radi promicanja gospodarskih i socijalnih prava ta reprezentativnost ne traži.“¹²⁴

Iz navedenih odluka proizlazi da je Vrhovni sud prilikom odlučivanja o žalbama protiv odluka županijskih sudova donesenih u prvom stupnju postupao vrlo arbitrarno te da je zauzeo suprotstavljena mišljenja koja su dovela do nejedinstvenosti njegovih odluka. One su međusobno vrlo kontradiktorne i suprotstavljene jedna drugoj, budući da u odluci iz 2017. godine u potpunosti vezuje i uvjetuje pravo na štrajk s reprezentativnošću sindikata za kolektivno pregovaranje, dok u odluci iz 2023. godine takvog vezivanja nema jer potvrđuje stav prvostupanjskog suda da se u tom slučaju radilo o štrajku radi zaštite i promicanje gospodarskih i socijalnih interesa za čije organiziraje ZR ne zahtjeva reprezentativnost kao uvijet dopuštenosti štrajka.

Osim u ranije iznesenim slučajevima iz kojih proizlazi neusklađenost odluka hrvatskih sudova glede pitanja međuovisnosti i povezanosti reprezentativnosti sindikata s pravom na štrajk, to pitanje u trenutku pisanja ovog rada dobiva još izraženiji značaj zbog aktualnog štrajka sudaca organiziranog od strane Udruge hrvatskih sudaca. 22. siječnja 2024. suci na sudovima u RH krenuli su u tzv. bijeli štrajk na temelju jednoglasne odluke svih ogranaka Udruge hrvatskih sudaca koji bi trebao trajati u periodu od dva tjedna, zaključno sa 2. veljače 2024. godine. Suci zahtijevaju izmjene pravosudnog sustava koje se temelje na tri zahtjeva: indeksaciji plaća, razradi koeficijenata, odnosno sustavu platnih razreda te konačno određivanju

¹²³ VSRH, presuda br. GŽ-6/2023-2 od 19. lipnja 2023.

¹²⁴ Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. *Op. Cit.*, str. 362. – 363.

materijalnih prava u smislu određenih dodataka na plaću kakve imaju i državni službenici.¹²⁵ Makar se za ovu akciju sudaca u medijima koristi izraz bijeli štrajk, u smislu industrijske akcije u kojoj se postupa po pravilima radnih obveza te kojom se odgađaju sve radnje sudaca osim onih u hitnim postupcima zbog čije bi odgode mogla nastati nenadoknativa šteta, sama Udruga hrvatskih sudaca ne koristi izraz „štrajk“ nego zakonski neodređeni termin „mjere upozorenja“. *Ratio* upotrebe termina mjera upozorenja proizlazi iz ranije iznesene činjenice da prema ZR-u pozivanje i organiziranje štrajka spada u isključivu ovlast i ingerenciju sindikata. Shodno tome u akademskim krugovima, medijima i samoj javnosti pojavila se rasprava u vezi pitanja koja se odnose na samu zakonitost tih mjera upozorenja te ovlasti i prava Udruge hrvatskih sudaca na pozivanje i provođenje takvih mjera, odnosno štrajka. Temeljna namjera takve akcije je pridobiti simpatije javnosti kako bi se pojačao položaj Udruge hrvatskih sudaca u pregovorima s Vladom RH te tako ishodilo povećanje plaća sudaca koje bi se prema njihovim zahtjevima trebalo urediti u čvrstom normativnom okviru. Budući da ZR kao jedan od mogućih razloga za štrajk navodi promicanje i zaštitu gospodarskih i socijalnih interesa radnika, nesporno je da povećanje plaća spada u tu kategoriju.

Sudbena vlast, kao jedna od karika vlasti prema načelu trodiobe vlasti, nalazi se u ravnopravnom položaju prema izvršnoj vlasti. Prema tome, među tim vlastima ne postoji odnos poslodavca i radnika kakvog poznajemo u ZR-u, nego odnos koji svoju bit nalazi u međusobnom ograničavanju tih vlasti.

Suci nisu radnici, nego dužnosnici čiji je status i položaj reguliran Zakonom o plaći i drugim materijalnim pravima pravosudnih dužnosnika¹²⁶. Nisu u radnom odnosu, već su imenovina na neki položaj sukladno posebnom zakonu¹²⁷. Mogu biti razrješeni dužnosti, no ne mogu dobiti otkaz. Budući da suci nisu u radnom odnosu, te da su predstavljeni od strane udruge koja nije kao sindikat registrirana u registru ministarstva prema ZR-u, svaki oblik štrajka bio bi nezakonit.

Međutim, u ovom se slučaju javlja i problem koji se odnosi na zabranu takvog nezakonitog štrajka. Budući da prema odredbama čl. 219. ZR-a o zabrani štrajka odlučuje nadležni županijski sud u vijeću od trojice sudaca, u slučaju štrajka sudaca dolazi do sumnje

¹²⁵ Udruga hrvatskih sudaca <https://uhs.hr/archives/40207> (datum pristupa 29.1.2024.).

¹²⁶ Zakon o plaći i drugim materijalnim pravima pravosudnih dužnosnika (NN 10/99, 25/00, 01/01, 30/01, 59/01, 114/01, 116/01, 64/02, 153/02, 154/02, 17/04, 08/06, 142/06, 34/07, 134/07, 146/08, 155/08, 39/09, 155/09, 14/11, 154/11, 12/12, 143/12, 100/14, 147/14, 120/16, 16/19, 71/23).

¹²⁷ Zakon o državnom sudbenom vijeću (NN 116/10, 57/11, 130/11, 13/13, 28/13, 82/15, 67/18, 126/19, 80/22, 16/23, 83/23).

glede pitanja nepristranosti i moguće zloupotrebe i pogodovanja iznesenim zahtjevima Udruge hrvatskih sudaca od strane sudaca županijskih sudova koji bi trebali odlučivati o zakonitosti te dopuštenosti takvih akcija svojih kolega.

Zbog činjenica da Udruga hrvatskih sudaca nije sindikat te kao takva ne može biti reprezentativna, da suci nisu radnici u smislu ZR-a nego su dužnosnici te da pojam mjera upozorenja nije zakonski definiran za razliku od štrajka, smatram da trenutačna situacija „bijelog štrajka“ ili „mjera upozorenja“ sudaca nije zakonita. Unatoč validnim razlozima za povećanjem plaća sudaca, a i time poboljšanja njihovog ekonomskog i socijalnog položaja te probitaka njihovih obitelji način na koji se to trenutno ostvaruje otvara prostora za buduće zloupotrebe i moguće lančane reakcije drugih udruga ako ovakvo stanje i dalje ostane zakonski neregulirano, nedorečeno i od strane javnosti i medija vrlo prihvaćeno.

9. Uvjeti i postupak utvrđivanja reprezentativnosti za sudjelovanje u nacionalnim tripartitnim tijelima

„Prema definiciji Međunarodne organizacije rada, socijalni dijalog uključuje sve oblike pregovora, konzultacija ili jednostavno razmjene informacija između predstavnika vlade, poslodavaca i radnika o temama od zajedničkog interesa u svezi s gospodarskom i socijalnom politikom.“¹²⁸

ZRUPS u svojim čl. 2. i 3. propisuje kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine i udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Tim su člancima „kao uvjeti reprezentativnosti propisani: prethodna registiranost, granski obuhvat, teritorijalni obuhvat, organizacijski kapaciteti te broj članova koje te organizacije moraju imati da bi bile reprezentativne na nacionalnoj razini.“¹²⁹ Čl. 2. i 3. ZRUPS, prva četiri od navedenih uvjeta sadržajno jednako postavljaju kako za udruhu poslodavaca više razine, tako i za udruhu sindikata više razine. Glede uvjeta registiranosti, zakon traži da su udruge poslodavaca i sindikata više razine najmanje šest mjeseci prije podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisane u odgovarajući registar. Granski obuhvat zahtjeva udruženost najmanje 5 sindikata, odnosno udruga poslodavaca koji djeluju u različitim područjima prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti. Teritorijalni obuhvat traži

¹²⁸ Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. Samostalni sektor za socijalno partnerstvo. <https://socijalno-partnerstvo.hr/socijalno-partnerstvo-i-socijalni-dijalog/> (datum pristupa 18.1.2024.).

¹²⁹ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvastkoj. *Op. cit.*, str. 90.

organiziranost u najmanje četiri županije, a organizacijski kapacitet podrazumijeva da te udruge raspolazu potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljavaju najmanje pet radnika temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom.¹³⁰ Međutim, „značajna razlika postoji u pogledu broja članova koje te organizacije moraju imati da bi bile reprezentativne na nacionalnoj razini.“¹³¹ Prema čl. 2. st. 1. točki 3. ZRUPS udruga poslodavaca više razine kako bi bila reprezentativna za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini mora „u nju biti udruženo najmanje tri tisuće poslodavaca ili da u njoj udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje sto tisuća radnika.“¹³² Glede uvjeta o broju članova za udruhu sindikata više razine, potrebno je, kako bi ta udruga bila reprezentativna za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini „da u nju udruženi sindikati imaju najmanje pedeset tisuća radnika članova.“¹³³ U broj radnika članova sindikata se prema izričitoj zakonskoj odredbi sadržanoj u čl. 3. st. 2. ZRUPS-a ubrajaju radnici članovi sindikata koji su poslodavcu dali pisanu suglasnost za ustezanje sindikalne članarine od plaće, koji koriste prava na roditeljske potpore te koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.“¹³⁴

„Tako postavljeni uvjeti za nacionalnu reprezentativnost uglavnom odgovaraju stanju organiziranosti radnika i poslodavaca (pluralizam pri organizaciji radnika i monizam pri organizaciji poslodavaca). Iako se pri donošenju ZRUPS-a kao jedan od ciljeva spominjao poticanje međusobnog povezivanja sindikata, očito je da zakonodavac nije želio snažnije intervenirati u to područje te da su uvjeti reprezentativnosti postavljeni na način da im glavne sindikalne središnjice mogu udovoljiti. Uvjeti propisani za reprezentativnost nacionalne udruge poslodavaca propisani su na način da je teško za očekivati da će u skorije vrijeme bilo koja druga udruga poslodavaca, osim Hrvatske udruge poslodavaca, ostvariti uvjete za stjecanje reprezentativnosti na nacionalnoj razini.“¹³⁵

Prema čl. 15. st. 1. ZRUPS „postupak utvrđivanja reprezentativnosti prema odredbama ovog Zakona provodi Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti (dalje u tekstu: Povjerenstvo).“¹³⁶ Kako iz te odredbe ne proizlazi razlika između reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini te reprezentativnosti za kolektivno

¹³⁰ Čl. 2. i Čl. 3. Zakon o reprezentativnosti udruha poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15)

¹³¹ Potočnjak Željko. Reprezentativnost sindikata i udruha poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 90.

¹³² Čl.2. st.1. t. 3. Zakon o reprezentativnosti udruha poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹³³ Čl.3. st.1. t. 2. Zakon o reprezentativnosti udruha poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹³⁴ Čl.3. st.2 Zakon o reprezentativnosti udruha poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹³⁵ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruha poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 90.-91.

¹³⁶ Čl. 15. st. 1. Zakon o reprezentativnosti udruha poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

pregovaranje ako sindikati o tome ne postignu sporazum, može se zaključiti da Povjerenstvo provodi postupak utvrđivanja reprezentativnosti u oba navedena slučaja. Prema ZRUPS-u, Povjerenstvo ima 5 članova i 5 zamjenika članova koje ministar imenuje na razdoblje od pet godina. Oni se imenuju iz redova akademskih stručnjaka, sveučilišnih profesora, sudaca i drugih istaknutih eksperata iz područja prava, pogotovo kolektivnog radnog prava. ZRUPS pruža garanciju zakonitog i pravilnog provođenja postupka utvrđivanja reprezentativnosti, jer propisuje da se „pri imenovanju članova Povjerenstva i provođenju postupka utvrđivanja reprezentativnosti mora voditi računa o načelu neovisnosti, nepristranosti i objektivnosti.“¹³⁷ Budući da Povjerenstvo odlučuje o pitanjima koja su od izrazite važnosti kako za sindikate, tako i za udruge poslodavaca, ZRUPS pored jamstva neovisnosti, nepristranosti i objektivnosti, propisuje sudsku zaštitu protiv rješenja Povjerenstva koja se ostvaruje u upravnom sporu. Time zakon „Povjerenstvu daje *jus standi in judicio* (pravo da tuži i bude tuženo) u svezi s postupcima utvrđivanja reprezentativnosti.“¹³⁸

Udruga poslodavaca ili sindikata više razine koja ima namjeru utvrditi svoju nacionalnu reprezentativnost, mora najranije šest mjeseci prije proteka roka na koji je utvrđena njezina reprezentativnost podnijeti Povjerenstvu prijedlog za pokretanje postupka za utvrđivanje reprezentativnosti. Prema izričitoj zakonskoj odredbi „reprezentativnost na nacionalnoj razini utvrđena rješenjem Povjerenstva traje pet godina od dana izvršnosti tog rješenja.“¹³⁹ Nakon zaprimanja prijedloga za pokretanje postupka, Povjerenstvo je dužno u roku od petnaest dana u Narodnim novinama i na mrežnim stranicama ministarstva objaviti javni poziv svim udrugama poslodavaca i sindikata više razine da u roku od šezdeset dana dostave zahtjeve za utvrđenje reprezentativnosti.¹⁴⁰ Taj poziv sadržava i upozorenje da se neće utvrđivati reprezentativnost udrugama više razine koje Povjerenstvu ne dostave takav zahtjev. Drugim riječima, udruge koje se ne odazovu javnom pozivu odnosno propuste sudjelovati u postupku utvrđivanja reprezentativnosti neće moći idućih pet godina ponovno pokrenuti taj postupak.

Prema čl. 20. ZRUPS Povjerenstvo je dužno donijeti rješenje o utvrđivanju nacionalno reprezentativnih udruga u roku od devedeset dana od objave javnog poziva. To će se rješenje kad postane izvršno objaviti u Narodnim novinama. Protiv njega nije dopušteno uložiti žalbu, ali zakon propisuje mogućnost pokretanja upravnog spora od strane svake udruge koja je

¹³⁷ Čl. 15. st. 4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹³⁸ Potočnjak, Željko. Reprezentativnost sindikata i udruga poslodavaca u Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 91.

¹³⁹ Čl. 20. st. 2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹⁴⁰ Čl. 17. st. 2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

sudjelovala u tom postupku utvrđivanja reprezentativnosti. Nadležni upravni sud dužan je u roku od trideset dana od podnošenja tužbe donijeti odluku o tužbenom zahtjevu.¹⁴¹

Prema stanju važećem na dan pisanja ovog rada, Povjerenstvo je u postupku provedenom u lipnju 2023. godine utvrdilo reprezentativnost na nacionalnoj razini za tri udruge sindikata više razine te jednu udruhu poslodavaca više razine. U postupku pokrenutom po zahtjevu Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, rješenjem Povjerenstva, reprezentativnim za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini utvrđeni su Nezavisni hrvatski sindikati, Savez samostalnih sindikata Hrvatske te Matica hrvatskih sindikata, dok Udruzi sindikata profesionalnih vatrogasaca Republike Hrvatske takva reprezentativnost nije utvrđena.¹⁴² Glede reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine, u postupku provedenom 2023. po zahtjevu Hrvatske udruge poslodavaca, Povjerenstvo je utvrdilo samo tu udruhu kao jedinu udruhu poslodavaca više razine u RH koja je reprezentativna za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.¹⁴³

Posebna prava koja imaju udruge sindikata i poslodavaca više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini uređena su odredbama čl.4. t.1.-4. ZRUPS-a. Ta se prava sastoje u „pravu da predlože Vladi RH svoje predstavnike za tripartitno izaslanstvo RH na Međunarodnoj konferenciji rada te da imenuju svoje predstavnike u druga međunarodna i europska tijela. Mogu u skladu sa zakonom ili putem posebnog sporazuma imenovati svoje predstavnike i/ili na drugi način sudjelovati u rad Gospodarsko-socijalnog vijeća te u drugim tijelima u kojima se odvija tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini. Zatim, imaju pravo imenovati svoje predstavnike u druga tijela za koje je posebnim propisom ili sporazumom omogućeno sudjelovanje predstavnika sindikata i poslodavaca na nacionalnoj razini. Konačno, reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine imaju pravo kolektivno pregovarati o sklapanju općeg (nacionalnog) kolektivnog ugovora, odnosno kolektivnog ugovora koji će se primjenjivati na radnike zaposlene kod poslodavaca udruženih u udruhu poslodavaca više razine.“¹⁴⁴

¹⁴¹ Čl. 20. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹⁴² Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (NN 120/2023). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_10_120_1674.html (datum pristupa 28.1.2024.).

¹⁴³ Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (NN 120/2023). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2023_10_120_1675.html (datum pristupa 28.1.2024.).

¹⁴⁴ Čl. 4. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

Gospodarsko-socijalno vijeće kao tijelo osnovano sporazumom Vlade RH, sindikata i udruga poslodavaca više razine, temelji svoju djelatnost na trostranoj suradnji Vlade, sindikata i udruga poslodavaca kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini. Takva je suradnja usmjerena rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja i problema društva. Prema izričitoj odredbi čl. 221. ZR-a Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini može se osnovati „radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava, odnosno interesa radnika i poslodavaca, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihova usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike.“¹⁴⁵

9.1. Tripartitna tijela na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini

ZRUPS u čl. 5. i 6. sadrži odredbe koje propisuju sudjelovanje udruga u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini te posebna prava reprezentativnih udruga na tim razinama.

Trostranim sporazumom Vlade RH, udruga sindikata i poslodavaca više razine kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, a kojim se osniva Gospodarsko-socijalno vijeće na nacionalnoj razini „može se utvrditi način i postupak osnivanja te sastav gospodarsko-socijalnih vijeća na razini jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.“¹⁴⁶ Na lokalnoj i regionalnoj razini gospodarsko-socijalno vijeće se osniva iz razloga „utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih aktivnosti u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava te zaštite i promicanja interesa radnika i poslodavaca u lokalnoj i područnoj jedinici, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike te konačno, radi poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora.“¹⁴⁷

Posebna prava udruga sindikata i poslodavaca više razine, koja temeljem Sporazuma o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća u kojem je utvrđen način i postupak osnivanja gospodarsko-socijalnih vijeća na lokalnoj i regionalnoj razini, sudjeluju u tripartitnim tijelima na tim razinama, uređena su u čl. 6. ZRUPS. Te udruge imaju „pravo imenovati svoje predstavnike u gospodarsko-socijalno vijeće jedinica lokalne i područne (regionalne)

¹⁴⁵ Čl. 221 Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).

¹⁴⁶ Čl.5. st.2. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

¹⁴⁷ Čl.5. st.1. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

samouprave i u druga tijela za koja je posebnim propisom ili sporazumom predviđeno sudjelovanje predstavnika udruga sindikata i poslodavaca više razine.“¹⁴⁸

10. Zaključak

Pisanju ovog rada pristupio sam s namjerom da što detaljnije istražim i izučim koncept reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora. Makar se institut reprezentativnosti razvijao desetljećima kroz znanstvene i stručne radove te je normativni okvir dobio kroz posebni zakon, zbog neujednačenih odluka iz sudske prakse te zbog trenutnog štrajka sudaca možemo zaključiti da reprezentativnost kao institut kolektivnog radnog prava još uvijek nije dobila svoje ustaljeno značenje i smisao.

Kolektivno pregovaranje je prethodna aktivnost samom sklapanju kolektivnog ugovora te tako ima značajne implikacije na sustav kolektivnih radnih odnosa te na samo uređivanje međusobnih prava i obveza poslodavaca i sindikata, kao i na individualne uvjete rada samih radnika. U suvremenom sustavu u kojemu dominira pluralizam predstavljanja interesa radnika putem različitih sindikata, za razliku od monizma organizacija poslodavaca, pitanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje je jedno od ključnih pitanja koje se relativno dugo problematiziralo u literaturi kolektivnih radnih odnosa te u praksi radnih odnosa u Hrvatskoj. Do prvog značajnog koraka u regulaciji tog područja došlo je 2012. godine donošenjem Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. Taj je zakon u naše zakonodavstvo po prvi put unio pojam reprezentativnosti, no zbog izmjene odredbi o produženoj primjeni kolektivnih ugovora iz Zakona o radu doživio je velike kritike od strane sindikata. To je sve navelo zakonodavca da 2014. donese Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata pomoću kojeg je ublažio promjene učinjene prethodnim zakonom te nomotehnički poboljšao tekst zakona.

ZRUPS propisuje uvjete i postupak priznavanja reprezentativnosti poslodavaca i sindikata na nacionalnoj razini, kriterije i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava koja takve reprezentativne udruge mogu imati. Na taj je način doveo do stanovitog usklađivanja i sređivanja sindikalne scene u RH.

ZRUPS razlikuje dvije vrste reprezentativnosti ovisno o tome radi li se o tripartitnom ili bipartitnom socijalnom dijalogu. Treći pojavni oblik reprezentativnosti nalazimo u ZR-u koji

¹⁴⁸ Čl.6. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).

pravo na pozivanje i provođenje štrajka u slučaju spora o sklapanju, izmjeni i obnovi kolektivnog ugovora priznaje samo onim sindikatima koji su reprezentativni za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora te koji su pregovarali o sklapanju takvog ugovora. Prema tome, u kolektivnom pregovaranju, sklapanju kolektivnog ugovora te u organizaciji i provedbi štrajka mogu sudjelovati samo sindikati koji su ispunili zakonom propisane kriterije reprezentativnosti.

Glede reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje u gospodarstvu, praksa je pokazala da u najvećem broju slučajeva kad se sklapa kolektivni ugovor na nižim razinama, odnosno na razini pojedinog poslodavca djeluje samo jedan sindikat, kojemu glede pitanja reprezentativnosti ZRUPS priznaje neoborivu zakonsku presumpciju da je upravo taj sindikat reprezentativan. Ako pak na razini na kojoj se kolektivni ugovor sklapa djeluju dva ili više sindikata, tada ih zakonodavac potiče da se svojom voljom, odnosno pisanim sporazumom dogovore koji od njih će se smatrati reprezentativnim. U slučaju izostanka takvog sporazuma sindikata, reprezentativnost će se utvrditi kroz odgovarajući postupak putem Povjerenstva koje kao neovisno i nepristrano tijelo ima jasne zakonom određene kriterije i postupak utvrđivanja reprezentativnosti. Dodatnu kontrolu i zaštitu od odluka Povjerenstva zakon jamči na način da propisuje pravo svake udruge koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti da pokrene upravni spor pred nadležnim upravnim sudom kao sredstvo i način sudske kontrole odluka Povjerenstva.

Kada se u kolektivnom ugovoru uređuju radnih odnosi državnih službenika i namještenika te kao i u slučaju sklapanja granskih kolektivnih ugovora za pojedine javne službe, reprezentativnost sindikata se utvrđuje, a pregovarački odbor utemeljuje po istim pravilima po kojima se to čini u gospodarstvu. Za razliku od toga, kad se radi o temeljnom kolektivnom ugovoru za javne službe ZRUPS određuje pravila za utvrđivanje sastava pregovaračkog odbora sindikata umjesto da propisuje kriterije za utvrđivanje reprezentativnosti.

Prostor za mogući napredak i poboljšanje u području reprezentativnosti sindikata uvijek postoji. Upravo to pokazuje štrajk sudaca koji je u javni prostor unio mnoge dileme glede međuodnosa štrajka i reprezentativnosti i čije rješavanje još uvijek iščekujemo. Makar odredbe ZR-a detaljno propisuju kako individualne radne odnose tako i one kolektivne, smatram da je ispravna odluka zakonodavca da se reprezentativnost uredi u posebnom zakonu makar to možda dovodi do raspršenosti regulacije kolektivnih radnih odnosa kroz više zakonskih akata. U suvremenim uvjetima brzog i rapidnog razvijanja radnih odnosa svaki regulativni zahvat i time

izazvana promjena su dobrodošli, dokle god ne ugrožavaju pravnu sigurnost i onemogućavaju ustaljivanje i razvitak sudske prakse.

11.Literatura

Knjige i članci:

1. Potočnjak, Željko. Reprerentativnost sindikata i udrugs poslodavaca u Hrvatskoj. Revija za delovno pravo in pravo sicialne varnosti – 16 (2016.), 1; str- 83-111.
2. Potočnjak, Željko. Reprerentativnost sindikata i udruga poslodavaca – postupak utvrđivanja reprerentativnosti. Radno pravo: stručni časopis, br.01/14, 2014., str. 18-26.
3. Gotovac, Viktor. Reprerentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovranje i sklapanje kolektivnih ugovota – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprjeđenja (I. dio). Radno pravo: stručni časopis, br.07-08/17, 2017., str. 12-19.
4. Gotovac, Viktor. Reprerentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovranje i sklapanje kolektivnih ugovota – presjek postojećeg stanja i prijedlozi unaprjeđenja (II. dio). Radno pravo: stručni časopis, br.9/17, 2017., str. 35-45.
5. Gotovac, Viktor. Otvorena pitanja reprerentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje: pravni ekscesi ili izgradnja nove arhitekture kolektivnog radnog prava u Republici Hrvatskoj. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 73, (2-3), 2023., str. 333-371
6. Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir. Kolektivni ugovori; Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Uredio Željko Potočnjak. Zagreb, 2007., str. 557-595.
7. Učur, Marinko Đ. Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora). Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2006., v.27, br. 1, str. 543-573.
8. Petrak, Marko. Tradition iuridica, vol.II., Verba iuris. Zagreb: Novi informator, 2016.

Pravni izvori:

1. Ustav Republike Hrvatske (NN 85/2010).
2. No. 87 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention. Konvencija MOR br. 87 o slobodi udruživanja i zaštita prava na organiziranje, San Francisco, 9. srpnja. 1948. (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 2/94, 3/00).

3. No. 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention. Konvencija MOR br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, Ženeva, 1. srpnja 1949. (Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 2/94, 3/00).
4. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).
5. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15).
6. Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/2012).
7. Zakon o dopuni Zakona o zdravstvenoj zaštiti (NN 119/2022).
8. Zakon o dopuni zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 26/2015).

Sudska praksa:

1. USRH, U-I-2766/2003, (NN 68/2005).
2. VSRH, presuda br. Gž-26/2017-2 od 20. prosinca 2017.
3. VSRH, presuda br. Gž-6/2023-2 od 19. lipnja 2023.

Ostali izvori:

1. Izvješće o provedenom savjetovanju – Obrazac prethodne procjene za Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/EconReport?entityId=10433> (datum pristupa 17.1.2024.)
2. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. Samostalni sektor za socijalno partnerstvo. <https://socijalno-partnerstvo.hr/socijalno-partnerstvo-i-socijalni-dijalog/> (datum pristupa 18.1.2024.).
3. Popis udruga poslodavaca više razine registriranih u Ministarstvu rada i mirovinskog sustava. <https://mrosp.gov.hr/arhiva-3104-10582/popis-udruga-poslodavaca-vise-razine-registriranih-u-ministarstvu-rada-i-mirovinskoga-sustava-11529/11529> (datum pristupa 21.1.2024.).
4. Hrvatski jezični portal, https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=dllmWxQ%3D&keyword=reprezentativan (datum pristupa 17.1.2024.).
5. Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti udruga sindikata više razine za sudječlovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (NN 120/2023). https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_10_120_1674.html (datum pristupa 28.1.2024.).

6. Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (NN 120/2023).
https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2023_10_120_1675.html (datum pristupa 28.1.2024.).
7. Udruga hrvatskih sudaca <https://uhs.hr/archives/40207> (datum pristupa 29.1.2024.).