

KOLEKTIVNI UGOVORI U REPUBLICI HRVATSKOJ

Raspović, Roberta

Undergraduate thesis / Završni rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:112:182038>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-25**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository](#)



VELEUČILIŠTE U POŽEGI



ROBERTA RASPOVIĆ, 6778

KOLEKTIVNI UGOVORI U REPUBLICI HRVATSKOJ

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2017. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

KOLEKTIVNI UGOVORI U REPUBLICI HRVATSKOJ

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA II

MENTOR: Dragana Bjelić, dipl. iur., viši predavač

STUDENT: Roberta Raspović

Matični broj studenta: 6778

Požega, svibanj 2017. godine

SAŽETAK:

Radnik pojedinac samo u iznimnim slučajevima ima moć pregovaranja na tržištu rada, te obično prihvaća uvjete koje mu nudi poslodavac. Neusporedivo jača snaga i moć poslodavca može stvoriti prema radnicima neljudske uvjete rada i života. Stoga, u hrvatskom pravnom sustavu postoje kolektivni ugovori i kolektivno pregovaranje, kako bi radnici bili u povoljnijem položaju. Cilj kolektivnog pregovaranja bio je zamjena donošenja odluka od strane poslodavca kako bi se prevladao slabiji položaj radnika, i samim time osigurali povoljniji uvjeti života i rada radnika. Svrha kolektivnog pregovaranja bila je sklapanje kolektivnih ugovora kojim sindikat postiže povoljnije uvjete rada nego što bi ih sam pojedinac mogao postići, tako je većinom i danas. Kolektivni ugovori u Republici Hrvatskoj su glavna tema ovog rada.

KLJUČNE RIJEČI:

- Kolektivni ugovori
- Kolektivno pregovaranje
- Međunarodna organizacija rada
- Zakon o radu

SUMMARY:

The employee has only in exceptional circumstance the power of negotiation on the labor market and can accept the conditions that the employer is offering. Incomparably the power of the employer can make unhumane working and living conditions to the employees. Therefore, in the Croatian legal system exist collective agreements and collective negotiation. The goal of a collective negotiation was to gradually replace decision making from the employer, to the employee to overcome the weaker position of the employees and securing better living and working conditions. The goal of collective negotiation was to make a collective agreement which the trade union gets better working conditions than an individual can get, as many of the companies use this model. The collective agreements are the theme of this final work.

KEY WORDS:

- Collective agreements
- Collective negotiation
- International labor organization
- Work law

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. KOLEKTIVNI UGOVORI	3
2.1. Predmet i podjela kolektivnog ugovora	4
2.2. Sklapanje i stranke kolektivnog ugovora	5
3. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ	8
4. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	13
4.1. Produžena primjena kolektivnog ugovora	13
4.2. Proširena primjena kolektivnog ugovora	14
5. NAČIN OBJAVE KOLEKTIVNIH UGOVORA	17
6. PRESTANAK I ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA	18
6.1. Prestanak kolektivnog ugovora	18
6.2. Zaštita prava iz kolektivnog ugovora	20
7. UTJECAJ KOLEKTIVNIH UGOVORA NA PRAVA RADNIKA U REPUBLICI HRVATSKOJ S POSEBNIM OSVRTOM NA KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE	23
8. ZAKLJUČAK	28
9. LITERATURA	30
10. POPIS KRATICA	32

1. UVOD

Tema ovog rada su: „Kolektivni ugovori u Republici Hrvatskoj“. Rad se sastoji od deset cjelina, koje su opširno i detaljno obrađene. Kolektivni ugovori su važan dio i autonoman izvor radnog prava u našem pravnom sustavu regulirani Zakonom o radu (NN 93/14). Isti su se pojavili u ranim fazama industrijske revolucije, međutim nisu predstavljali izvor prava u današnjem smislu jer u to vrijeme sindikati nisu bili prihvaćeni od vlasti niti od poslodavaca. Stoga, takvi kolektivni ugovori koji su bili sklopljeni nisu mogli predstavljati formalni izvor prava. Kolektivni ugovor je formalni ugovor, te sporazum sklopljen kao rezultat kolektivnog pregovaranja između predstavnika radnika i predstavnika poslodavaca. Kolektivno pregovaranje je postupak koji prethodi sklapanju kolektivnog ugovora. Osnovna svrha kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora je određivanje plaće, radnog vremena i drugih uvjeta rada. Zakonodavno pravni okvir kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj uređuju Ustav Republike Hrvatske, konvencije Međunarodne organizacije rada, koje su dale značajan doprinos za kolektivno pregovaranje, drugi međunarodni ugovori, Zakon o radu, pravilnici i drugi propisi, kolektivni ugovori i druga autonomna pravna vrela. Zakon o radu ne obvezuje stranke na sklapanje kolektivnog ugovora, već ih obvezuje na pregovaranje u dobroj vjeri. Sklapanje kolektivnih ugovora je proces u kojem sudjeluju subjekti s unaprijed određenim ovlaštenjima, koji postupaju prema određenim pravilima. Postupak pregovaranja sastoji se od pregovaranja, posredovanja i mirenja ili arbitraže. Ako nema sporazuma, kolektivni ugovor se ne može sklopiti. Kolektivni ugovor se smatra sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici. Primjena kolektivnog ugovora predviđena je u dva slučaja, produžena primjena i proširena primjena kolektivnog ugovora. Kolektivni ugovori stupaju na snagu i primjenjuju se na način kako je samim ugovorima određeno, neovisno o objavi koja se objavljuje u Narodnim novinama, te se isti moraju javno objaviti. Nadalje, većina kolektivnih ugovora se sklapa na određeno vrijeme, te je najčešći način prestanka kolektivnog ugovora protek vremena, dakle prestaju istekom vremena na koje su sklopljeni. Međutim, u hrvatskom zakonodavstvu postoji i podjela na pojedinačne kolektivne ugovore (oni koji obvezuju jednog poslodavca), granske kolektivne ugovore (oni koji obvezuju sve poslodavce u okviru te industrijske grane), i nacionalne kolektivne ugovore (oni koji obvezuju sve poslodavce, sklopljeni na razini države). Zakon o radu uređuje samo dva načina prestanka kolektivnog ugovora, protek vremena na koji je ugovor sklopljen i otkaz kolektivnog ugovora, iako u praksi postoje i drugi načini prestanka

kolektivnog ugovora, koji će se obraditi i pojasniti u radu. Najčešći način prestanka kolektivnog ugovora je protek vremena na koje je ugovor sklopljen. Radni sporovi koji se tiču zaštite prava stranki kolektivnog ugovora odlučuju sudovi opće nadležnosti jer u Republici Hrvatskoj ne postoje specijalizirani sudovi za radne sporove. Prava zaposlenih u Republici Hrvatskoj regulirana su nizom propisa i Zakonom o radu kao općem propisu radnog prava. Kolektivni ugovori imaju utjecaj na prava radnika u Republici Hrvatskoj. Na samom kraju rada obradit će se poseban osvrt na Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike kojeg zaključuju Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi u ime svojih članova. Predmet istog su prava i obveze iz područja rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika zaposlenih u državnim tijelima, neovisno o tome jesu li članovi sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora ili ne.

2. KOLEKTIVNI UGOVORI

Kolektivni ugovori su se pojavili u ranim fazama industrijske revolucije kao sredstvo određivanja plaća, radnog vremena i ostalih uvjeta rada. Cilj kolektivnog pregovaranja bio je zamjena donošenja odluka od strane poslodavaca kako bi se prevladao slabiji položaj radnika. Svrha kolektivnog pregovaranja bila je sklapanje kolektivnog ugovora kojim sindikat postiže povoljnije uvjete rada nego što bi ih sam pojedinac mogao postići, tako je većinom i danas. U svojoj knjizi Učur navodi: „Sindikat je udruga (udruženje) koja se brine o zaštiti ekonomskih interesa svojih članova u određenoj organizaciji poslodavca, grani, grupaciji, djelatnosti i na razini države. Riječ sindikat dolazi od lat. riječi syndicus, odnosno starogrčke riječi sun i diko, koja je označavala osobu koja se brinula o interesima zajednice kojoj je i sama pripadala, ili pak o interesima druge osobe. Syndicova funkcija zvala se sindikat. Iz te funkcije poslije nastaju udruge kojima je cilj skrb i zaštita interesa svojih članova. Sindikat je čimbenik u osiguravanju socijalne sigurnosti i boljih uvjeta rada, u kolektivnom pregovaranju i sklapanju kolektivnih ugovora, te u drugim kolektivnim radnim odnosima, ali i zaštiti pojedinačnih prava poslodavca.“ (Učur, 2001:52) Svaka suvremena demokratska država nezamisliva je bez postojanja sindikata. Dakle, samim time sindikat zauzima izuzetno mjesto u suvremenom zakonodavstvu.

Kolektivni ugovor o radu je pisani sporazum koji nastaje suglasnim očitovanjem volje ugovornih stranaka, točnije predstavnici poslodavaca i radnika. To je ugovor koji uređuje uvjete rada i odnos ugovornih stranaka. Nadalje, kolektivni ugovor je važan autonoman izvor radnog prava, te i profesionalni izvor radnog prava specifične vrijednosti. Važnu ulogu u afirmaciji kolektivnih ugovora imala je Međunarodna organizacija rada (dalje: MOR), te je doprinos iste bio vrlo značajan u omogućavanju i promicanju kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora. U vezi s prethodnim, Crnić tvrdi kako je MOR 1949. godine usvojila Konvenciju o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje. U Zakonu o radu, NN 93/14 (dalje: ZR) je većim brojem prisilnih normi zajamčena najniža razina (minimum) prava radnika, i takva regulacija ostavlja dovoljno prostora strankama kolektivnog radnog odnosa da sklapanjem kolektivnih ugovora predviđaju povoljnije uvjete rada te da uređuju svoj međusobni odnos. (Crnić, 2007:559)

2.1. Predmet i podjela kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovori, kao pravni izvori, predstavljaju specifičnu vrstu ugovora. Prema ZR-u, kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. (Zakon o radu, 2014., čl. 192.)

Osnovna svrha sklapanja kolektivnih ugovora i kolektivnog pregovaranja je određivanje plaće i drugih uvjeta rada kod jednog poslodavca ili u grani industrije odnosno u sektoru. Predmet njihova uređenja je usmjeren i djeluje prema kolektivitetu onih koje su ti pregovarači i potpisnici predstavljali, te sadržajno uređuju odnose onih koji su o njima pregovarali, sklopili ih, te ih također i obvezuju. Ova je dvojnost djelovanja kolektivnih ugovora prema strankama koje su ga sklopile i prema radnicima koje je sindikat predstavljao, njihova specifičnost koja je, u bitnom, povezana sa činjenicom što kolektivni ugovori, kao predmet uređenja, u pravilu, sadržavaju normativni i obvezno-pravni dio odnosno sadržaj.

U vezi s prethodnim, Potočnjak pojašnjava: „Normativni dio kolektivnog ugovora, njegove odredbe s normativnim učinkom, predstavlja onaj sadržaj kojim stranke kolektivnog ugovora uređuju prava i obveze stranaka individualnih radnih odnosa, na koje se kolektivni ugovor primjenjuje. Taj dio i te odredbe, na stranke pojedinačnog ugovora o radu djeluju, zapravo, kao zakonske norme i imaju izravan učinak. Njima se uređuju prava u vezi s radnim odnosom kao što su, primjerice, visina plaće, radno vrijeme, otkazni rokovi i trajanje godišnjih odmora.“ (Potočnjak, 2007:321)

Obvezno-pravni dio kolektivnog ugovora, njegove odredbe s obvezno-pravnim učinkom, predstavlja onaj sadržaj kojim stranke koje su sklopile taj ugovor uređuju svoja međusobna prava i obveze. Gotovac u svojoj knjizi tvrdi kako taj dio i te odredbe, kojima stranke uređuju svoj međusobni odnos, nazivaju se odredbama s obvezno-pravnim učinkom jer na stranke kolektivnog ugovora djeluju kao ugovorne, a ne kao zakonske odredbe, iz čega proizlazi da se obvezno-pravni dio odnosi samo na prava i obveze stranaka koje su kolektivni ugovor sklopile, a uz to prava i obveze i onih subjekata koji su mu naknadno pristupili, no ne i na treće osobe. Obveznim dijelom kolektivnog ugovora o radu uređuju se tako, primjerice, mirno rješavanje radnih sporova, tumačenje odredaba kolektivnog ugovora, obveza suzdržavanja od štrajka i drugih industrijskih akcija, trajanje i otkazivanje kolektivnog ugovora i slični elementi odnosa stranaka kolektivnog ugovora. (Gotovac, 2015:609)

Prema ZR-u kolektivne ugovore o radu moguće je svrstati u dva kriterija. Prema

prvom kriteriju, odnosno vremenu na koje se sklapaju, dijele se na kolektivne ugovore sklopljene na određeno vrijeme i kolektivne ugovore sklopljene na neodređeno vrijeme. Kolektivni ugovor na određeno vrijeme ne smije se sklopiti na vrijeme duže od pet godina. (Zakon o radu, 2014., čl.198.) Praksa je pokazala da se u hrvatskom zakonodavstvu u pravilu sklapaju kolektivni ugovori na određeno vrijeme. Prije su se kolektivni ugovori sklapali na kraća razdoblja, najčešće na godinu dana, te je isto odgovaralo objema ugovornim stranama, poslodavcima zbog tržišne neizvjesnosti koja im je otežavala dugoročno sklapanje ugovora, a sindikatima jer su očekivali da će svakim novim kolektivnim ugovorom uspjeti ugovoriti povoljnija prava. Prema drugom kriteriju podjele kolektivnih ugovora, odnosno razini na kojoj se isti sklapaju, dijele se na:

- pojedinačne kolektivne ugovore (oni koji obvezuju jednog poslodavca),
- granske kolektivne ugovore (oni koji obvezuju sve poslodavce u okviru te industrijske grane),
- nacionalne kolektivne ugovore (oni koji obvezuju sve poslodavce, sklopljeni na razini države). (Rožman, 2007:574)

U hrvatskom zakonodavstvu i u praksi, najveći broj kolektivnih ugovora je sklopljen na razini pojedinih poslodavca, dakle prevladavaju pojedinačni kolektivni ugovori. Nadalje, uz granske kolektivne ugovore postoje u svakoj grani cijeli niz pojedinačnih ugovora, od kojih su mnogi sklopljeni nakon sklapanja granskog kolektivnog ugovora, dok se nacionalni kolektivni ugovori rijetko sklapaju.

2.2. Sklapanje i stranke kolektivnog ugovora

Sklapanje kolektivnih ugovora je proces u kojem sudjeluju subjekti s unaprijed određenim ovlaštenjima, koji postupaju prema određenim pravilima. U svojoj knjizi, Učur tvrdi kako se postupak pregovaranja sastoji od pregovaranja, posredovanja i mirenja ili arbitraže. Ako nema sporazuma, kolektivni ugovor se ne može sklopiti. Kolektivni ugovor se smatra sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici. Pregovori se redovito završavaju sporazumom, a ako se pregovorom ne može postići sporazum, pristupa se posredovanju ili arbitraži, odnosno mirenju. Potpisivanje kolektivnog ugovora preduvjet je da bi se smatralo da je isti sklopljen. (Učur, 2001:34) Kolektivni pregovori prethode sklapanju kolektivnog ugovora, ali ne moraju na taj način završiti, odnosno ne završavaju uvijek sklapanjem kolektivnog ugovora. S obzirom na navedeno, isti, dakle, predstavljaju genetičku, razvojnu

fazu i predradnju sklapanju kolektivnog ugovora, definira Rožman. U slučaju da do sklapanja kolektivnog ugovora ne dođe, tada se neuspjeh kolektivnih pregovora može povezati i sa pravom na štrajk. Pravo na štrajk predstavlja osnovno sredstvo borbe za prava radnika, te je to jedno od temeljnih prava radnika, dakle, radnicima se omogućava rješavanje kolektivnih radnih sporova. (Rožman, 2016:105)

Novi Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15) uređuje stranke kolektivnog ugovora. Dakle, stranke kolektivnog ugovora, na strani poslodavca mogu biti jedan ili više poslodavaca, udruga poslodavca ili udruga poslodavaca više razine, dok su na strani radnika, sindikat ili udruga sindikata više razine. (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, 2015., čl.25.) Udruga sindikata više razine se pojavljuje kao stranka u kolektivnom pregovaranju u slučajevima kada je to propisano statutom sindikata, odlukom sindikata o udruživanju u udrugu više razine ili na drugi način određen zakonom. Prema tim odredbama, za sudjelovanje udruga sindikata više razine propisana je obveza sposobnosti da sredstvima pritiska utječu na tok i rezultate pregovaranja, dok za sindikate to nije propisano. Naime, prema istim odredbama ako sindikati samostalno sudjeluju u pregovaranju za kolektivne ugovore ne moraju dokazivati sposobnost uporabe sredstava prisile u svrhu zaštite interesa članova tijekom pregovaranja. U vezi s prethodnim, Rebac tvrdi kako se to najviše očituje i izaziva prijepore kod pregovaranja u slučajevima kada kod istog poslodavca, poglavito na razini države, djeluje dva ili više sindikata. Općenito kada je riječ o udrugama u kolektivnom pregovaranju mogu sudjelovati samo one udruge koje su utemeljene i registrirane sukladno odredbama ZR-a. (Rebac, 2010:95)

Tijekom procesa kolektivnog pregovaranja, a i u strukturi i praksi kolektivnog pregovaranja, na svim razinama se uočavaju karakteristični slučajevi oko kojih se događa dinamika i intenzitet prijepora oko sklapanja kolektivnog ugovora. Najjednostavniji i relativno čest slučaj je kada na području za koje se sklapa kolektivni ugovor djeluje samo jedan sindikat. U tom slučaju sindikat je potpuno samostalan i slobodan u određivanju broja i sastava pregovaračkog odbora kao i metoda, sredstava i oblika pritisaka kojima utječe na drugu stranu tijekom pregovaranja i osiguranja provedaba kolektivnog ugovora. U svojoj knjizi, Rebac kaže kako je praksa kolektivnog pregovaranja u Hrvatskoj pokazala da je najčešći slučaj kod kojeg se javlja najviše problema, onaj kada na području za koje se sklapa kolektivni ugovor djeluje dva ili više sindikata. Budući da hrvatska pravna praksa ne poznaje načelo reprezentativnosti sindikata, ZR pri uređivanju takvog slučaja polazi od načela zastupljenosti. Naime, ni jednim pravnim propisom nije uređena reprezentativnost sindikata ni na nacionalnoj ni na nižim razinama. Dakle, u ovom slučaju polazi se od načela da svi

sindikati koji djeluju na području za koje se sklapa kolektivni ugovor, a ispunjavaju uvjete da budu strankom kolektivnog ugovora, budu zastupljeni u pregovaračkom odboru i sudjeluju u pregovorima za sklapanje kolektivnog ugovora. ZR-om je propisano da, ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor zastupljeno više sindikata (odnosno udruga sindikata više razine), poslodavac ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine o sklapanju kolektivnog ugovora može pregovarati samo s pregovaračkim odborom sastavljenim od predstavnika sindikata. U tom slučaju, broj i sastav članova pregovaračkog odbora sindikati utvrđuju sporazumom. U slučaju ako sindikati ne postignu sporazum o broju i sastavu pregovaračkog odbora, o tome odlučuje Gospodarsko-socijalno vijeće, odnosno ministar nadležan za rad ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije utemeljeno. Gospodarsko-socijalno vijeće odluku donosi temeljem obveze poslodavca, udruge poslodavaca, odnosno udruge poslodavaca više razine, ovisno o području na kojem se primjenjuje kolektivni ugovor. (Rebac, 2010:96)

3. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE U REPUBLICI HRVATSKOJ

Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata uređuje pregovore o kolektivnim ugovorima, ali samo u dijelu koji regulira s kime se može pregovarati za pojedine vrste kolektivnog ugovora, odnosno sastav pregovaračkog odbora. Pregovarački odbor sindikata ne može imati više od jedanaest članova, te on sam utvrđuje način rada i donošenje odluka. Zastupljenost u pregovaračkom odboru traje u razdoblju važenja kolektivnog ugovora. (Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, 2015., čl.14.)

Barjašić i Špiler u svojoj knjizi kažu kako je kolektivno pregovaranje postupak, odnosno proces pregovora između sindikata kao predstavnika radnika i jednog ili više poslodavaca s ciljem postizanja dogovora oko povoljnijih radnih uvjeta. Način i tijek pregovora ovisi o stranama, njihovoj osposobljenosti za pregovore, iskustvu, znanju i snazi, jer je uređenje svih ostalih pitanja, osim onih utvrđenih zakonom, prepušteno njima samima. Prijetnja štrajkom je jedna od pokretačkih snaga koja prethodi kolektivnom pregovaranju. Štrajk se može definirati kao jedno od temeljnih prava u kolektivnim radnim odnosima, te je ujedno i najvažnija industrijska akcija radnika i njihovih sindikata. Radnici prekidaju rad zbog vršenja pritiska na poslodavce s ciljem ostvarenja i unapređenja svojih interesa i prava. (Barjašić Špiler, 2016:105)

Zakonodavno pravni okvir kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj uređuju Ustav Republike Hrvatske, konvencije MOR-a, koje su dale značajan doprinos za kolektivno pregovaranje, drugi međunarodni ugovori, ZR, pravilnici i drugi propisi, kolektivni ugovori i druga autonomna pravna vrela. Kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora nema dugu tradiciju, ono je započelo kada se počeo primjenjivati prvi hrvatski ZR. Kolektivno pregovaranje je od iznimne važnosti za realizaciju kolektivnih i pojedinačnih interesa radnika i poslodavaca. U konvenciji MOR-a, kolektivno pregovaranje se može definirati kao proširenje pregovora koji se vode između poslodavaca, skupine poslodavaca ili jedne ili više organizacija poslodavaca, s jedne strane, i jedne ili više radničkih organizacija odnosno sindikata s druge strane, zbog utvrđivanja uvjeta rada i zapošljavanja, reguliranja odnosa između poslodavaca i radnika i reguliranja odnosa između poslodavaca ili njihovih organizacija s jedne strane, i radničke organizacije ili radničkih organizacija s druge strane. (Konvencija o promidžbi kolektivnog pregovaranja, 1981., br.154.) Prednost kolektivnog pregovaranja jest pronalazak rješenja putem dijaloga i konsenzusa, umjesto konflikta i sukoba. Ono se razlikuje i od arbitraže, gdje se rješenje temelji na odluci treće strane, dok dogovori koji proizlaze iz kolektivnog pregovaranja u pravilu predstavljaju izbor ili

kompromis samih strana u pregovaranju. Arbitraža je manje prihvatljiva jer često podrazumijeva situaciju u kojoj jedna strana dobiva, a druga gubi, stoga postoji mogućnost da neće odgovarati nijednoj pregovaračkoj strani.

Kolektivno pregovaranje je po svojoj naravi oblik participacije, te je temeljna značajka koncepta socijalnog partnerstva, čemu bi radni odnosi trebali težiti. Strane u kolektivnom pregovaranju participiraju u svom odlučivanju o dobrima koja imaju pravo dijeliti. U kontekstu kolektivnog pregovaranja, socijalno partnerstvo se može opisati kao partnerstvo između organiziranih institucija poslodavaca i organiziranih institucija sindikata, kojem je cilj rješavanje sporova bez konflikta koji mogu nastati između poslodavaca i radnika. U usporedbi sa zemljama Europske unije uočljiva je velika razlika kolektivnog pregovaranja. U vezi s prethodnim, Rebac u svojoj knjizi tvrdi sljedeće: „Za razliku od Hrvatske, u Europskoj uniji kolektivno pregovaranje je dominantan način reguliranja radnih odnosa. U prilog toj činjenici ide podatak o ukupnom broju sklopljenih ugovora, područja koja pokrivaju, postotak radnika koje obuhvaćaju i apsolutna dominacija kolektivnih ugovora društava, poduzeća u odnosu na kolektivne ugovore djelatnosti, grana i sektora.“ (Rebac, 2010:89) Problemi koji uzrokuju takvo stanje u području kolektivnog pregovaranja javljaju se uglavnom zbog česte nepotpunosti i nedorečenosti zakonskih odredbi i nepoticajnog institucionalnog okvira, koji bi bili logistička podrška kolektivnom pregovaranju.

Prema ZR-u uređena je obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri za osobe koje mogu biti stranke kolektivnog ugovora, iz čega proizlazi da nije nužno sklopiti kolektivni ugovor, već je obveza pregovaranja i to u dobroj vjeri. Dakle, sklapanje kolektivnog ugovora mogući je ishod u slučaju dogovora pregovaračkih strana. U vezi s prethodnim, Gotovac pojašnjava da se navedena odredba uređuje kako bi svako činjenje ili nečinjenje koje bi na neopravdan način onemogućavalo ili otežavalo kolektivno pregovaranje trebalo smatrati protivnom obvezi kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri. Međutim, da bi se na povredu ove obveze moglo pozvati, mora doći do inicijative za kolektivnim pregovaranjem, pretpostavljeno i najčešće sa strane sindikata. Pojavilo se tumačenje kako bi ova odredba mogla biti protumačena kao obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri, ali samo ako se pristupi kolektivnim pregovorima, odnosno ako to obje strane žele i na to pristaju. (Gotovac, 2015:618)

Pregovaranje znači traženje kompromisa u interesnom sporu. Kompromis je preduvjet socijalnog mira među partnerima: poslodavcima, koji rade i realiziraju registriranu djelatnost i odgovarajuću konkurentsku sposobnost na tržištu, i sindikata, s druge strane. Taj kompromis najočigledniji je kada se pregovara na razini poslodavca, gdje se utvrđuje stvarna cijena rada.

U svojoj knjizi, Učur tvrdi kako se kolektivno pregovaranje može realizirati na svim razinama organiziranja sindikata i poslodavaca. Sustavi, oblici i metode kolektivnog pregovaranja su različiti. Kolektivno pregovaranje je slobodan mehanizam nakon što su zakonom postavljeni okvirni principi i instrumenti kolektivnog pregovaranja, te ne smije biti sputavano normama. Prepušteno je sindikatima i poslodavcima da dobrovoljno reguliraju uvjete rada i zaposlenja, iznad onih u zakonu. Ugovori među njima mogu utvrditi trajnije elemente kolektivnog pregovaranja: započinjanje, trajanje pregovora, rješavanje zastoja u pregovaranju, mirenje, arbitraža, posredovanje i štrajk. Treba razlikovati sukob interesa u procesu kolektivnog pregovaranja od sukoba prava kada se već zaključi kolektivni ugovor i kada se počne primjenjivati. U pregovaranju se koriste prvenstveno mirne metode rješavanja nastalog spora, ali niti štrajk nije isključen. (Učur, 2006:548)

Nadalje, Učur također navodi kako kolektivno pregovaranje zahtijeva komunikacijske vještine jer je pregovaranje proces komuniciranja. Samo ako stranke komuniciraju međusobno, pregovaranje je moguće. U novijim konvencijama MOR-a kolektivno pregovaranje, kao što je već poznato, odnosi se na svako pregovaranje između poslodavaca, skupine poslodavaca ili jedne ili više udruga poslodavaca, s jedne strane, i jedne ili više radničkih organizacija, s druge strane, radi: utvrđivanja radnih uvjeta i uvjeta za zapošljavanje; i/ili utvrđivanje odnosa između poslodavaca i njihovih organizacija i jedne ili više radničkih organizacija. Ako svaka strana popusti nešto od svojih prvobitnih zahtjeva, onda dolazi do sklapanja ugovora kao rezultata kompromisa. Cilj kolektivnog pregovaranja je postići kvalitetan dogovor i sklopiti kolektivni ugovor uz racionalni trošak vremena, energije, sredstava, te međusobnu toleranciju i poštivanje pregovaračkih strana. Kvalitetni su oni kolektivni ugovori koji osiguravaju široku primjenu ugovorenog, rješavanje koristi subjekata, operativna i dugoročna rješenja i pouzdanost provedbe ugovorenog. Pregovaranje je svjesno i kontrolirano vođen proces s novim otvorenim problemima i sposobnosti donošenja pravih odluka. Obavlja se snagom argumenta uz tolerantno povjerenje, uporno i traženjem rješenja. Pregovaranje zahtijeva strpljivost, uvjeravanja i nagovaranja. U pravilu pregovaraju timovi. U istima moraju biti kompletne osobe-pregovarači. Zahtijeva se opća inteligencija, sposobnost slušanja i brzog mišljenja u uvjetima pritiska i nesigurnosti. Ne može pregovarati onaj koji ne poznaje materiju. (Učur, 2006:550)

U Republici Hrvatskoj ne postoji jedan jedinstveni sustav kolektivnog pregovaranja. Rožman u svojoj knjizi pojašnjava, kada se govori o sustavu kolektivnog pregovaranja prije svega se misli na uređene obrasce pregovaranja koje slijede svi ili većina aktera u nekoj državi. To podrazumijeva da se kolektivno pregovaranje za većinu zaposlenih odvija na istoj

razini (općoj, granskoj ili kućnoj), te da je uređen odnos između različitih razina kolektivnog pregovaranja što se tiče sadržaja i ciklusa pregovora te da se pregovori odvijaju u redovitim ciklusima svakih nekoliko godina, po mogućnosti u većini djelatnosti u isto vrijeme. Takve pravilnosti u Republici Hrvatskoj nije moguće uočiti, te se s obzirom na razinu pregovaranja, odnose između pregovora na različitoj razini te ciklusa i dinamike pregovaranja, može se prepoznati pet različitih obrazaca kolektivnog pregovaranja. (Rožman, 2016:116)

- Prvi obrazac je karakterističan za državne službenike i namještenike te javne službenike čije se plaće financiraju iz proračuna središnje države, a obilježava ga pregovaranje na granskoj razini u relativno redovitim ciklusima. Ciklusi kolektivnog pregovaranja su uglavnom redoviti, odvijaju se svakih četiri ili pet godina, te je način uređivanja prava relativno konzistentan i predvidljiv. U sustavu javnih službi povremeno dolazi do neusklađenosti između ciklusa pregovaranja na dvije razine, na razini temeljnog ugovora za sve zaposlene u javnim službama i granskih ugovora za pojedine kategorije zaposlenika. To za posljedicu ima nemogućnost brzog usklađivanja prava s mogućnostima sustava javnih financija jer su ista prava uređena različitim ugovorima, ali dolazi i do različitog uređivanja istih ili sličnih prava za različite kategorije zaposlenika, itd. Glavno obilježje kolektivnih ugovora u ovom sustavu u sadržajnom smislu jest činjenica da oni samo manjim dijelom utječu na visinu osnovne plaće, jer na nju u potpunosti utjecaj ima Vlada kao poslodavac.
- Drugi obrazac kolektivnog pregovaranja karakterističan je za neke djelatnosti u gospodarstvu gdje dominiraju privatna poduzeća. Tipični primjeri su djelatnosti građevinarstva, ugostiteljstvo te turizam. Ovaj obrazac obilježava pregovaranje kroz dvije razine, na razini grane djelatnosti te na razini poduzeća. Postoje određene razlike u pogledu tradicija koje su uspostavljene kada je u pitanju dinamika pregovora. Uglavnom dominira praksa da se na razini grane djelatnosti potpisuju kolektivni ugovori na neodređeno kojima se reguliraju opći odnosi između radnika i poslodavaca, definira osnovna struktura prava radnika, te čvrsto uređuju ona pitanja koja nisu podložna čestim promjenama (npr. odredbe o radnom vremenu, dnevnih i godišnjih odmora itd.).
- Treći obrazac karakterističan je za pojedine djelatnosti u gospodarstvu u kojima postoji praksa potpisivanja samo ugovora na razini djelatnosti koji se potpisuju na određeni rok te se obnavljaju u redovitim ciklusima, koji ovisno o djelatnosti mogu biti relativno kratki (godina dana) ili relativno dugi (četiri ili pet godina).

- Četvrti obrazac kolektivnog pregovaranja predstavlja pregovaranje na razini poduzeća. Ovaj obrazac obilježava činjenica da se kolektivno pregovaranje obavlja isključivo na razini poduzeća, te se ono odvija u redovitim ciklusima ili prema potrebi. Unutar ovog obrasca može se razlikovati dva podtipa, s obzirom na dinamiku pregovora. U prvom tipu, kolektivni ugovori se sklapaju na određeni rok te se pristupa novom pregovaranju i potpisivanju novog ugovora nakon što istekne taj rok. Drugi tip obilježen je sklapanjem kolektivnog ugovora na neodređeno vrijeme, ali se oni mijenjaju i prilagođavaju aktualnim potrebama jedne i druge strane.
- Posljednji, peti obrazac karakterizira pregovaranje na kućnoj razini. Kao u prethodnom, četvrtom obrascu, i u ovom obrascu se kolektivno pregovaranje odvija samo na razini poduzeća, ali se ne odvija u redovitim ciklusima. Dominiraju kolektivni ugovori koji su sklopljeni na neodređeno, a koji nakon toga nisu obnovljeni kroz dodatke ili anekse. Prosječna starost istih u privatnom sektoru je oko osam godina, te s obzirom na navedeno može se dovesti u pitanje relevantnost takvih ugovora za uređivanje prava radnika koji su formalno njime pokriveni. (Rožman, 2016:117,118,119)

4. PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Republika Hrvatska kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora uređuje ZR-om, dok neke zemlje isto uređuju posebnim zakonom. Naime, javlja se određena dvojnost, u pogledu pravne prirode kolektivnog ugovora, s obzirom na određeni normativni sadržaj i s obzirom na to da je kolektivni ugovor istovremeno i ugovor, kolektivni ugovor djeluje istovremeno poput zakona. ZR razlikuje produženu primjenu kolektivnog ugovora i proširenu primjenu kolektivnog ugovora.

4.1. Produžena primjena kolektivnog ugovora

Produžena primjena kolektivnih ugovora uređena je ZR-om u dva slučaja, dakle u prvom slučaju riječ je o nepostojanju novog kolektivnog ugovora po proteku vremena na koje je sklopljen kolektivni ugovor. U drugom slučaju riječ je o prijenosu pogona ili poduzeća na novog poslodavca. Dakle, nakon isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju, kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, do sklapanja novog kolektivnog ugovora, i to u razdoblju od tri mjeseca od isteka roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor, odnosno tri mjeseca od isteka otkaznog roka. Iznimno, može se ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru. (čl. 199., ZR-a) Što se tiče drugog slučaja, odnosno prijenosa pogona ili poduzeća na novog poslodavca, Crnić navodi sljedeće: „Ako dođe do statusne promjene na strani poslodavca ili se pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća (pogon), na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najviše godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao u vrijeme promjene poslodavca, što je ujedno regulirano ZR-om.“ (Crnić, 2007:582) Svrha te odredbe jest sprečavanje poslodavca da izbjegava obveze preuzete kolektivnim ugovorom, statusnom promjenom ili drugim prenošenjem poduzeća ili pogona. Ta odredba gubi svoj smisao u slučaju kad novog poslodavca obvezuje kolektivni ugovor koji je povoljniji od kolektivnog ugovora koji se na temelju te odredbe produženo primjenjuje. Međutim, budući da je navedena odredba kogentne naravi, u tom slučaju novi poslodavac mora primijeniti na radnike prenesenog pogona jedan kolektivni ugovor, a na ostale radnike drugi kolektivni ugovor (onaj koji ga obvezuje od prije). U konkretnom slučaju riječ je o konkurenciji dva kolektivna ugovora, tvrdi Crnić. (Crnić, 2007:582)

Do produžene primjene pravnih pravila može doći samo u slučaju kad je kolektivni ugovor istekao, dakle kad je prošao rok na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, ne i kad je otkazan. Zbog toga u praksi ima sve više slučajeva da poslodavci otkazuju kolektivne ugovore neposredno prije isteka vremena na koje su sklopljeni kako bi otklonili obvezu da odredbe toga ugovora moraju i dalje primjenjivati. Kao što je već rečeno, dakle svrha produžene primjene kolektivnog ugovora jest popunjavanje praznina u reguliranju uvjeta rada, u vremenu koje prethodi novom kolektivnom ugovoru, a nakon prestanka prethodnog kolektivnog ugovora.

4.2. Proširena primjena kolektivnog ugovora

Prema ZR-u, ministar može na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavca ili udruge poslodavca više razine koja je potpisnica toga kolektivnog ugovora. (Zakon o radu, 2014., čl. 203.) Dakle, omogućava se odstupanje od načela dobrovoljnosti kolektivnih ugovora na način da se kolektivni ugovor prošireno primjenjuje i na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju. Tu će odluku donijeti ministar nadležan za rad ukoliko se utvrdi postojanje javnog interesa za proširenje kolektivnog ugovora i ako su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje. U odluci o proširenju kolektivnog ugovora ministar nadležan za rad mora naznačiti razinu, odnosno područje primjene proširenog kolektivnog ugovora, iz čega proizlazi da se jasno naznače radnici i poslodavci na koje se proširuje primjena kolektivnog ugovora.

Učur u svojoj knjizi pojašnjava kako je proširenje (oktroiranje) kolektivnog ugovora posljedica akta javne vlasti. Što je organ (tijelo) u hijerarhiji vlasti viši, to je i autoritet oktroiranog kolektivnog ugovora veći. Proširenje nije rezultat volje subjekata stranaka kolektivnog ugovora (i onih koje su mu naknadno pristupile). To je akt vlasti. Naravno, volja stranke kolektivnog ugovora bitna je u prijedlogu da nadležni ministar odluči o proširenju primjene kolektivnog ugovora. Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora polazi od određenog kolektivnog ugovora, odnosno njegovog sadržaja. Time se on primjenjuje na veći broj subjekata: radnika i poslodavca. Ne mijenja se njegov sadržaj, niti, u pravilu, vremensko važenje kolektivnog ugovora. Prostorno važenje može biti prostorno šire (u pravilu na razini cijele države). (Učur, 2006:554)

Rožman u svojoj knjizi navodi uvjete pod kojima je moguće proširenje primjene

kolektivnog ugovora, iz čega proizlazi da prijedlog za proširenje primjene moraju dati sve strane kolektivnog ugovora, dakle oni koji su sklopili kolektivni ugovor – poslodavci, tj. udruga poslodavaca i svi sindikati koji su ga sklopili. Proširiti se može primjena samo kolektivnog ugovora sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine (na poslodavce koji nisu članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor). Znači ne može se proširiti primjena kolektivnog ugovora kojeg je sklopio pojedini poslodavac. Međutim, ne može se niti proširiti primjena kolektivnog ugovora koji je temeljem posebnog propisa sklopila Vlada Republike Hrvatske, jer ona nije udruga poslodavaca. (Rožman, 2016:85)

Proširenje primjene kolektivnog ugovora vremenski je ograničeno na vrijeme važenja kolektivnog ugovora, odnosno prestankom važenja kolektivnog ugovora prestaje i odluka o njegovom proširenju. Ako prestane kolektivni ugovor, istekom otkaznog roka ili istekom roka na koji je bio sklopljen kolektivni ugovor na određeno vrijeme, prestaju i učinci odluke o njegovu proširenju, što se jasno uređuje ZR-om. Razlozi proširenja primjene kolektivnog ugovora mogu biti:

- otklanjanje poremećaja u konkurenciji zbog korištenja jeftinije radne snage na koju se ne primjenjuje kolektivni ugovor,
- otklanjanje većih socijalnih nestabilnosti,
- ujednačivanje minimalnih uvjeta rada i zaposlenja u određenoj grani djelatnosti na određenom području i dr. (Rožman, 2007:584)

U svojoj knjizi Učur navodi kako je akt oktroiranja zapravo odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora, kojim određeni kolektivni ugovor postaje oktroirani kolektivni ugovor. Odluka je akt nametanja propisa, te akt vlasti (u ovom slučaju kolektivnog ugovora) odozgo (od ministra nadležnog za rad) onima koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora, niti su mu pristupili prije donošenja akta o proširenju kolektivnog ugovora, odnosno akta o oktroiranju. Ministar nadležan za rad nameće (određuje), temeljem ZR-a i svojim autoritetom (utemeljenim na zakonu), svojom odlukom određenim destinatarima primjenu određenog kolektivnog ugovora bez prethodnog njihovog odobrenja i suglasnosti. Ministar nadležan za rad mora zatražiti mišljenje sindikata, udruge poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora. (Učur, 2006:554)

Učur također navodi bitnu važnost interesa za proširenje primjene kolektivnog ugovora, iz čega proizlazi kako je interes na izvjestan način preobrazena potreba. Potreba se

javlja u obliku interesa, kao jedinstvo objektivnoga i subjektivnoga. Interes predstavlja određeni odnos, diferencijaciju, pa i konflikt, u pravilu, većeg broja subjekata. Interes je izvjesna uzajamnost, što znači da je to stanje nezadovoljenosti. Nosioци interesa su socijalni subjekti, te je bitna svijest. Interes je osnova pa i manifestacija za promjenu odnosa. Odlukom ministra nadležnog za rad manifestira se javni interes. Jedan kolektivni ugovor tim aktom oktroira (nameće) država i postaje obvezan i za one subjekte koji ga nisu zaključili niti su mu kasnije pristupili. Time se taj kolektivni ugovor diže na razinu veću od one na kojoj je bio prije odluke o proširenju njegove primjene. Javni se interes procjenjuje. Inicira ga stranka kolektivnog ugovora koja predlaže da se taj kolektivni ugovor odnosno njegova primjena proširi. Ta inicijativa, odnosno prijedlog dostavlja se sindikatima, udrugama poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje, jer prije donošenja odluke o proširenju važnosti kolektivnog ugovora, ministar nadležan za rad mora zatražiti mišljenje. (Učur, 2006:556)

5. NAČIN OBJAVE KOLEKTIVNIH UGOVORA

Sklopljeni kolektivni ugovori moraju se objaviti, a ministar nadležan za poslove rada posebnim će pravilnikom propisati način objavljivanja kolektivnih ugovora. Slijedom ovlasti, ministar nadležan za poslove rada Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora utvrdio je način objave kolektivnih ugovora. (Zakon o radu, 2014., čl. 202.) Sukladno Pravilniku o načinu objave kolektivnih ugovora, poslodavac je dužan svaku promjenu kolektivnog ugovora, na primjeren način, radnicima učiniti dostupnim na uvid. Osim omogućavanja uvida radnicima, na različit način se uređuju pitanja objave ovisno o broju poslodavaca koje kolektivni ugovor obvezuje i području njihove promjene. Tako se kolektivni ugovor, odnosno njegova promjena, koja obvezuje samo jednog poslodavca, neovisno o području primjene, objavljuje na način propisan za objavu pravilnika o radu, iz čega proizlazi da ga objavljuje poslodavac. Kolektivni ugovor, odnosno njegova promjena koja obvezuje dva ili više poslodavca i u kojemu je kao područje primjene navedeno područje Republike Hrvatske, odnosno područje jedne županije, objavljuje se u službenom glasilu županije, a gdje je navedeno područje Republike Hrvatske, odnosno područje dvije ili više županija, objavljuje se u Narodnim novinama, koje je službeno glasilo Republike Hrvatske. Prema ZR-u, propust poslodavca da objavi kolektivni ugovor koji ga obvezuje ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz toga kolektivnog ugovora. (Zakon o radu, 2014., čl. 202.)

Objavljivanje kolektivnog ugovora je obvezno i nakon toga se može početi primjenjivati. Stupanje na snagu određeno je u zakonu ili u kolektivnom ugovoru. Sukladno ZR-om kolektivnim ugovorom uređuju se:

- uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa,
- stupanje na rad i raspoređivanje radnika,
- radno vrijeme, raspored radnog vremena i odmori,
- zaštita prava radnika i zaštita radnika na radu,
- plaće i naknade, te ostala primanja i naknade,
- informiranje, obrazovanje, odgovornost,
- prestanak radnog odnosa, sudjelovanje radnika u upravljanju,
- sindikalno organiziranje radnika,
- prava i dužnosti radnika i poslodavaca u štrajku,
- sklapanje kolektivnih ugovora i trajanje kolektivnih ugovora.

(Zakon o radu, 2014.)

6. PRESTANAK I ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor može prestati otkazom, protekom vremena na koji je sklopljen, sporazumom ugovornih strana, sklapanjem kolektivnog ugovora koji na drugačiji način uređuje ista pitanja, odnosno posrednim otkazom. ZR uređuje samo dva načina prestanka kolektivnog ugovora, i to protekom vremena na koji je ugovor sklopljen, te otkaz kolektivnog ugovora. (Zakon o radu, 2014., čl. 198., čl. 200.) Međutim, iako ZR to ne spominje, iz dobrovoljnosti kolektivnih ugovora proizlazi da kolektivni ugovor može prestati i sporazumom ugovornih strana, odnosno sindikata i poslodavaca, kao i na način da iste strane sklope drugi kolektivni ugovor s istim predmetom, tijekom važenja prethodnog kolektivnog ugovora.

U slučaju povrede ugovornih odredaba kolektivnog ugovora, stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.

6.1. Prestanak kolektivnog ugovora

Kao što je rečeno, ZR uređuje samo dva načina prestanka kolektivnog ugovora, protek vremena na koji je ugovor sklopljen i otkaz kolektivnog ugovora. Najčešći način prestanka kolektivnog ugovora je protek vremena na koje je ugovor sklopljen. Naime, većina kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj se sklapa na određeno vrijeme, pa prestaje istekom vremena na koje su sklopljeni, s tim da se kolektivni ugovor ne smije sklopiti na vrijeme duže od pet godina.

Kolektivni ugovor može prestati otkazom, naime, kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se otkazati, dok se kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može otkazati samo ako je ta mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom. U oba slučaja, kolektivnih ugovora na određeno i neodređeno vrijeme, u kojem je predviđena mogućnost otkaza, oni moraju sadržavati odredbe o otkaznim razlozima i rokovima. Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, otkazni rok je tri mjeseca. Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na otkazni razlog se na odgovarajući način primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti. (Zakon o radu, 2014., čl. 200.) U vezi s prethodnim, Rožman u svojoj knjizi pojašnjava kako ZR bitno ograničava volju ugovornih stranaka jer im ne

omogućava da ugovore otkaz kolektivnog ugovora samo s otkaznim rokom, a bez otkaznog razloga. Takvih kolektivnih ugovora je bilo do sada i stranke su nerijetko htjele upravo takvo rješenje. Ne vidi se razlog da stranke ne bi smjele valjano ugovoriti da se kolektivni ugovor otkazuje s otkaznim rokom od npr. šest mjeseci, a bez navođenja razloga. Osim toga, ako obje stranke žele otkaz bez razloga, uvijek će moći ugovoriti neki fiktivni razlog (npr. promjena gospodarskih okolnosti u Republici Hrvatskoj praćeno kroz promjene u plaćama ili broju zaposlenih, koji podaci nisu potpuno identični). (Rožman, 2016:72) Ako otkazni rok nije ugovoren na drugačiji način, primjenjuju se odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti.

Osobe koje mogu otkazati kolektivni ugovor jesu stranke ugovora, odnosno one koje su sklopile kolektivni ugovor, neovisno o tome koga temeljem zakona taj ugovor obvezuje. U vezi s navedenim, prema Zakonu o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, stranke kolektivnog ugovora mogu biti:

- na strani poslodavca (jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge), a na strani sindikata (jedan ili više sindikata),
- na strani poslodavca (Vlada Republike Hrvatske), a na strani sindikata (sindikati koji su zastupljeni u pregovaračkom odboru),
- na strani poslodavca (Vlada Republike Hrvatske), a na strani sindikata (jedan ili više sindikata),
- na strani poslodavca (udruga poslodavaca više razine), a na strani sindikata (jedna ili više udruga sindikata više razine). (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, 2015., čl. 25.)

Otkaz kolektivnog ugovora se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora. Naime, ministar Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora propisuje postupak dostave kolektivnih ugovora ili njihovih promjena nadležnom državnom tijelu, te način vođenja evidencije o dostavljenim kolektivnim ugovorima i njihovim promjenama. Stoga je važno da je dostava izvršena i da strana koja je otkazala kolektivni ugovor ima potvrdu primitka dostavljenog otkaza. Svaki kolektivni ugovor, te svaka promjena, mora se dostaviti, ovisno o razini primjene, ministarstvu ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu grada Zagreba nadležnom za poslove rada. Kolektivni ugovor ili promjena istog koji se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske ili u dvije ili više županija dostavlja se ministarstvu, a svi ostali kolektivni ugovori ili njihove promjene, dostavljaju se uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu grada Zagreba nadležnog za poslove rada.

6.2. Zaštita prava iz kolektivnog ugovora

ZR uređuje prava radnika, te je bitno naglasiti temeljne obveze i prava iz radnog odnosa, iz kojih proizlazi to da je poslodavac obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Nadalje, poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i propisima. Također, zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima. Isto tako, poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s Zakonom i posebnim zakonima. (Zakon o radu, 2014., čl. 7.) Bitno je naglasiti da je odnos između poslodavca i radnika radno-pravni odnos, odnosno obvezno-pravne prirode, te sve što nije uređeno ZR-om ili drugim zakonom, a u skladu s tim primjenjuju se opći propisi obveznog prava, opća pravila obveznog prava sadržana su, odnosno uređena Zakonom o obveznim odnosima. U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ZR-a, drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, te drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu. (Zakon o radu, 2014., čl. 8.) Dakle, o povredi prava radnika radi se u slučaju kad se poslodavac ne pridržava i ako ne ispunjava ugovorom o radu preuzete obveze ili ne ispunjava obveze prema radniku, a koje su utvrđene, odnosno uređene ZR-om, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim propisom. Regulirano ZR-om, o povredi prava radnika radi se u slijedećim slučajevima:

- ako poslodavac ne primjeni za radnika najpovoljnije pravo iz radnog odnosa, odnosno, ZR izričito regulira slobodu ugovaranja, ako je neko pravo iz radnog odnosa uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, (Zakon o radu, 2014., čl. 9.)

- ako se radniku ne omogući korištenje stanke za vrijeme radnog vremena, naime, radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, (Zakon o radu, 2014., čl. 73.)
- ako se radniku ne omogući pravo na dnevni odmor, tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno, (Zakon o radu, 2014., čl. 74.)
- ako se radniku ne omogući pravo na tjedni odmor, na koje ima pravo najmanje dvadeset četiri sata u neprekidnom trajanju, (Zakon o radu, 2014., čl. 75.)
- ako se radniku uskrati, odnosno onemogući pravo na godišnji odmor, te za isti ima pravo za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna, (Zakon o radu, 2014., čl. 77.)
- ako se radniku zabrani korištenje plaćenog dopusta, (Zakon o radu, 2014., čl. 86.)
- ako poslodavac otkáže ugovor o radu trudnici za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, zbog pojačane brige i njege djeteta, dakle ZR izričito regulira zabranu otkaza, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici ili osobi koja se koristi nekim od navedenih prava, (Zakon o radu, 2014., čl. 34.)
- ako poslodavac ne isplati plaću za obavljeni rad, (Zakon o radu, 2014., čl. 92.)
- ako se radniku redovno ili izvanredno otkáže ugovor o radu bez postojanja opravdanih razloga, (Zakon o radu, 2014., čl. 115.)
- i drugi razlozi propisani ZR-om.

Za slučaj povrede odredaba kolektivnog ugovora, stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora. Time se jamči sudska zaštita u slučajevima kolektivnih radnih sporova, odnosno sporova o primjeni obvezno-pravnih odredaba kolektivnog ugovora. ZR propisuje zaštitu prava na odgovarajući način, i to ako se radi o slučaju spora zbog otkaza kolektivnog ugovora, odnosno, riječ je o odredbama o sudskoj nadležnosti za zabranu štrajka i isključenja s rada. Ako štrajk, odnosno isključenje s rada obuhvaća područje samo jedne županije, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca. Ako štrajk, odnosno isključenje s rada obuhvaća područje jedne ili više županija, o zabrani štrajka, odnosno isključenja s rada u prvom stupnju odlučuje Županijski sud u

Zagrebu u vijeću sastavljenom od tri suca. O žalbi protiv navedenih odluka odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske, te se ista mora donijeti u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta. (Zakon o radu, 2014., čl. 219.)

U svojoj knjizi, Učur kaže kako poslodavac samostalno utvrđuje koja tijela odlučuju u prvom stupnju o pojedinačnim pravima, obvezama i odgovornostima radnika, a koja u drugom po zahtjevu radnika. Radnik ima pravo da se pisanim zahtjevom obrati ovlaštenom tijelu radi ostvarivanja svojih prava iz radnog odnosa. (Učur, 2001:134)

7. UTJECAJ KOLEKTIVNIH UGOVORA NA PRAVA RADNIKA U REPUBLICI HRVATSKOJ S POSEBNIM OSVRTOM NA KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE

Kao što je poznato, kolektivni ugovor je poseban ugovor radnog prava koji u pisanom obliku dobrovoljno sklapaju poslodavci ili udruge poslodavaca, odnosno Vlada Republike Hrvatske na strani poslodavca u javnim i državnim službama, te sindikati ili udruge sindikata s druge strane. Njime se uređuju prava i obveze poslodavaca i sindikata, ali i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu radnika kod tog poslodavca, pitanje zaštite na radu, osiguranja od posljedica nesretnog slučaja, pitanja iz djelokruga rada radničkih vijeća i prava sindikata, te druga pitanja iz radnih odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Činjenica da se kolektivnim ugovorima prava radnika mogu samo povećati u odnosu na sklopljene ugovore o radu ili pravilnik o radu, daje istima posebnu važnost, pa ih se može smatrati i temeljnim institutom ostvarivanja prava, zaštite i sigurnosti radnika u radnom odnosu. Isto tako, prava koja su radnici ostvarili temeljem kolektivnih ugovora su od velike važnosti za njihov položaj na tržištu rada. Butorac i Odak u svojoj knjizi tvrde da je ovlaštena strana za sklapanje kolektivnog ugovora na strani poslodavca Vlada Republike Hrvatske prema propisima koji uređuju službeničke (radne) odnose državnih službenika i namještenika. Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi kolektivno pregovaraju od 1996. godine, kada je zaključen prvi Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike. Prva tri kolektivna ugovora sklapana su na vrijeme od dvije godine, a od 2004. godine kolektivni ugovori se sklapaju na četiri godine. (Butorac i Odak, 2014:3)

Prethodni kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (NN 89/12), zaključen je 2. kolovoza 2012. godine, na vrijeme od četiri godine, primjenjivao se od dana zaključivanja. Istog dana, Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi zaključili su i Dodatak I Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike (NN 89/12), kojim su ograničena i smanjena materijalna prava utvrđena tim Kolektivnim ugovorom, kao što je pravo regresa i božićnice u 2013. godini, smanjenje visine dnevnice i terenskog dodatka u 2012. i 2013. godini, smanjenje osnovice za isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu u državnim tijelima i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave za navršених 5, 15, 25 i 35 godina neprekidne službe u 2013. godini. Međutim, Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi (Sindikata policije Hrvatske, Sindikat državnih i lokalnih službenika i

namještenika Republike Hrvatske i Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova) zaključili su 3. kolovoza 2013. godine novi Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (NN 104/13), isti je sklopljen na određeno vrijeme do 1. kolovoza 2016. godine, a primjenjuje se od dana zaključivanja. Istog dana, Vlada Republike Hrvatske i sindikati državnih službi zaključili su i Dodatak I Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike (NN 104/13), kojim su ograničena i smanjena materijalna prava utvrđena novim Kolektivnim ugovorom, kao što je pravo na isplatu regresa i božićnice u 2013. godini kao i smanjenje osnovice za isplatu jubilarne nagrade u 2013. godini. U prosincu 2013. zaključen je i Dodatak II Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike (NN 153/13), kojim su navedena materijalna prava ograničena i smanjena za vrijeme važenja tog Kolektivnog ugovora.

Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike u Republici Hrvatskoj utvrđuju se međusobna prava i obveze potpisnika Kolektivnog ugovora, a isti obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate, koji mu naknadno pristupe. Predmet Kolektivnog ugovora su prava i obveze iz rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika zaposlenih u državnim tijelima, neovisno o tome jesu li članovi sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora ili ne. Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike posebno se uređuje:

- radno vrijeme, odmori i dopusti,
- plaće i dodaci na plaću,
- ostala materijalna prava službenika i namještenika,
- zaštita prava službenika i namještenika,
- zaštita službenika i namještenika,
- zaštita dostojanstva službenika i namještenika,
- informiranje o položaju službenika i namještenika,
- tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora,
- cijena rada. (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike NN, 104/13)

Kada su u pitanju zaposleni u javnim službama, na njih se primjenjuje šest kolektivnih ugovora, pri čemu se Temeljni kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike u javnim službama primjenjuje za sve zaposlene u javnim službama, a uz njega se primjenjuje još i pet granskih ili sektorskih kolektivnih ugovora, po pojedinim djelatnostima unutar javnih

službi (osnovno školstvo, srednje školstvo, kultura, socijalna skrb i zdravstvo). Rožman u svojoj knjizi provodi analizu pojedinačnih odredbi po pojedinim temama ugovorenih u sedam kolektivnih ugovora koji se primjenjuju za državnu upravu i javne službe, od kojih su: odredbe o radnom vremenu, odredbe o odmorima i dopustima, odredbe o dodacima na plaću i naknadu plaće, odredbe o ostalim materijalnim pravima, te odredbe o naknadama troškova.

U pogledu uređivanja radnog vremena, ključna pitanja koja se uređuju kolektivnim ugovorima odnose se na trajanje redovnog radnog vremena tjedno, način rasporeda radnog vremena, maksimalno trajanje prekovremenog rada u jednom tjednu te odredbe koje se tiču preraspodjele radnog vremena. ZR-om je propisano kako puno radno vrijeme ne može iznositi više od 40 sati tjedno te nije ostavljena mogućnost ugovaranja većeg broja sati punog radnog vremena. (Zakon o radu, 2014., čl. 61.) Dakle, kolektivnim ugovorima se može ugovoriti samo puno radno vrijeme kraće od 40 sati. Ne postoji ni jedan kolektivni ugovor kojim se ugovara radno vrijeme kraće od 40 sati, niti u javnim službama niti u gospodarstvu. Rožman u svojoj knjizi pojašnjava kada je u pitanju radno vrijeme, za uvjete radnika, puno su važnije odredbe koje se odnose na raspored radnog vremena, koje može biti jednako (jednak broj radnik radi sati dnevno, tjedno, mjesečno) ili nejednako raspoređeno (nejednak broj radnih sati po danu, tjedno ili mjesecu), maksimalni iznos prekovremenog rada te je li ugovorena mogućnost preraspodjele radnog vremena i ako jest, koji je referentni period raspodjele i koliko može maksimalno iznositi radno vrijeme tjedno u tom slučaju. Svi kolektivni ugovori u javnom sektoru koji se dotiču tih pitanja predviđaju jednaki raspored radnog vremena. (Rožman, 2016:122) Što se tiče preraspodjele radnog vremena, ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena. (Zakon o radu, 2014., čl. 67.)

ZR ne dopušta puno prostora kada je u pitanju uređivanje prava na stanku radnika. Propisano je da radnik ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, ako radi minimalno šest sati dnevno. (Zakon o radu, 2014., čl. 73.) Stoga, ne postoje značajnije razlike u pogledu ovog pitanja. Kada je u pitanju dnevni odmor, svaki radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od 12 sati neprekidno u svakom vremenskom razdoblju od 24 sata. Iznimno, radnici koji rade na sezonskim poslovima koji se obavljaju dvokratno, dnevni odmor može trajati osam sati, ali se neiskorišteni dnevni odmor mora nadoknaditi. (Zakon o radu, 2014., čl. 74.) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata, kojim se pribraja dnevni odmor.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati. (Zakon o radu, 2014., čl. 75.) Prema ovom pitanju, svi zaposleni imaju ista prava, odnosno jednako uređena prava, naime u većini kolektivnih ugovora primjenjuju se odredbe ZR-a, što znači da nisu ugovoreni povoljniji uvjeti za radnike.

Kada je u pitanju uređivanje plaća, uloga kolektivnih ugovora bi trebala biti znatno veća nego kod uređivanja ostalih uvjeta, s obzirom da visina plaće i način njezinog određivanja nije detaljnije regulirana ZR-om. Rožman navodi u svojoj knjizi kako se javni sektor bitno razlikuje u odnosu na gospodarstvo u pogledu uređivanja osnovne plaće jer je osnovna plaća, njezina visina i način određivanja, za zaposlene u javnom sektoru uređena odgovarajućim zakonima i odredbama Vlade Republike Hrvatske. U tom pogledu postoji razlika između državnih službenika i namještenika s jedne strane, te službenika i namještenika u javnim službama s druge strane. Vlada uredbom određuje obje komponente, osnovicu i koeficijente poslova te izračun plaća zaposlenih u državnoj upravi. Kolektivni ugovori su izrazito važni za prava radnika pogotovo kada su u pitanju dodaci na plaću za rad u atipičnim situacijama, kao što su rad u dane koji su neradni, prekovremeni rad, rad u smjenama, noćni rad i dr. (Rožman, 2016:137) ZR to područje regulira minimalno, te navodi kako radnik ima pravo na povećanu plaću, za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se radi. (Zakon o radu, 2014., čl. 94.) Kolektivnim ugovorima se tipično uređuje povećanje plaće za rad u navedenim situacijama. Kada je u pitanju prekovremeni rad, svi kolektivni ugovori propisuju dodatak na plaću 50%.

Kada su u pitanju ostala materijalna prava, Rožman kaže kako postoji razmjerno veliki prostor za uređivanje ove skupine prava kroz kolektivne ugovore. Pravo na otpremninu pri odlasku u mirovinu nije propisano ZR-om kao obveza poslodavca, ali podaci pokazuju da se to pravo nalazi u većini kolektivnih ugovora. Naime, svi zaposleni u javnom sektoru imaju pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu. Kada je u pitanju otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu, a koji nije uvjetovan ponašanjem radnika, radnik ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne plaće po navršenoj godini staža. ZR u ovom području ostavlja mogućnost povoljnijeg uređenja ovog prava kroz kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu. Kada su u pitanju zaposleni u državnoj upravi, u kolektivnom ugovoru koji se za njih primjenjuje, ovo pravo je uređeno znatno povoljnije, te se predviđa otpremnina u iznosu od 65% prosječne plaće u tri prethodna mjeseca po godini staža. Slična je odredba i u Temeljnem kolektivnom ugovoru za javne službe, ali se ona odnosi za zaposlene koji imaju 30 i više godina radnog staža. (Rožman, 2016:154)

U kolektivnim ugovorima se reguliraju i pitanja u vezi s naknadom troškova koje radnik ima, a to se prije svega odnosi na troškove povezane sa službenim putovanjem te terenskim radom. Kada je u pitanju naknada troškova službenog putovanja, zaposleni u javnom sektoru imaju pravo na naknadu troškova prijevoza i noćenja u visini stvarnih troškova, što je pravilo koje je prisutno i u kolektivnim ugovorima za gospodarstvo. (Rožman, 2016:154)

Prikazani podaci sugeriraju zaključak kako se ne može govoriti o postojanju velike razlike u pravima koja proizlaze iz kolektivnih ugovora između zaposlenih u javnom sektoru u užem smislu, koji obuhvaća zaposlene u državnoj upravi i javnim službama, te zaposlene u gospodarstvu. Osnovna svrha kolektivnih ugovora, kao što je poznato je ta da se radnici nalaze u povoljnijem položaju, i samim time kolektivni ugovori imaju jak utjecaj. Na strani svijeta rada, snaga i moć se nalazi u kolektivnoj moći. Stoga kolektivni ugovori imaju iznimnu važnost.

8. ZAKLJUČAK

Pišući ovaj rad, zaključilo se da je osnovna svrha kolektivnih ugovora i kolektivnog pregovaranja sklapanje kolektivnog ugovora kojim sindikat postiže povoljnije uvjete rada nego što bi ih sam pojedinac mogao postići. Cilj kolektivnog pregovaranja bio je zamjena donošenja odluka od strane poslodavaca kako bi se prevladao slabiji položaj radnika. Kolektivni ugovor o radu je pisani sporazum koji nastaje suglasnim očitovanjem volje ugovornih stranaka, točnije predstavnici poslodavaca i radnika. To je ugovor koji uređuje uvjete rada i odnos ugovornih stranaka. Prema ZR-u kolektivne ugovore o radu moguće je svrstati u dva kriterija. Prema prvom kriteriju, odnosno vremenu na koje se sklapaju, dijele se na kolektivne ugovore sklopljene na određeno vrijeme i kolektivne ugovore sklopljene na neodređeno vrijeme. Prema drugom kriteriju podjele kolektivnih ugovora, odnosno razini na kojoj se isti sklapaju, dijele se na: pojedinačne kolektivne ugovore (oni koji obvezuju jednog poslodavca), granske kolektivne ugovore (oni koji obvezuju sve poslodavce u okviru te industrijske grane) i nacionalne kolektivne ugovore (oni koji obvezuju sve poslodavce, sklopljeni na razini države). Nadalje, sklapanje kolektivnih ugovora je proces u kojem sudjeluju subjekti s unaprijed određenim ovlaštenjima, koji postupaju prema određenim pravilima. Postupak pregovaranja sastoji se od pregovaranja, posredovanja i mirenja ili arbitraže. Ako nema sporazuma, kolektivni ugovor se ne može sklopiti. Kolektivni ugovor se smatra sklopljenim kada ga potpišu ovlašteni predstavnici. Zaključeno je da je kolektivno pregovaranje postupak, odnosno proces pregovora između sindikata kao predstavnika radnika i jednog ili više poslodavaca s ciljem postizanja dogovora oko povoljnijih radnih uvjeta. Način i tijek pregovora ovisi o stranama, njihovoj osposobljenosti za pregovore, iskustvu, znanju i snazi, jer je uređenje svih ostalih pitanja, osim onih utvrđenih zakonom, prepušteno njima samima. ZR razlikuje produženu primjenu kolektivnog ugovora i proširenu primjenu kolektivnog ugovora. Sklopljeni kolektivni ugovori moraju se objaviti, a ministar nadležan za poslove rada posebnim će pravilnikom propisati način objavljivanja kolektivnih ugovora. Slijedom ovlasti, ministar nadležan za poslove rada Pravilnikom o načinu objave kolektivnih ugovora utvrdio je način objave kolektivnih ugovora. Nadalje, kolektivni ugovor može prestati otkazom, protekom vremena na koji je sklopljen, sporazumom ugovornih strana, sklapanjem kolektivnog ugovora koji na drugačiji način uređuje ista pitanja, odnosno posrednim otkazom. ZR uređuje samo dva načina prestanka kolektivnog ugovora, i to protekom vremena na koji je ugovor sklopljen, te otkaz kolektivnog ugovora. Za slučaj povrede odredaba kolektivnog ugovora, stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred

nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora. Time se jamči sudska zaštita. Na samom kraju rada, zaključen je utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u Republici Hrvatskoj, iz čega proizlazi da se prava radnika mogu samo povećati u odnosu na sklopljene ugovore o radu ili pravilnik o radu, te daje istima posebnu važnost, pa ih se može smatrati i temeljnim institutom ostvarivanja prava, zaštite i sigurnosti radnika u radnom odnosu. Poseban osvrt se odnosi na Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, te se istim u Republici Hrvatskoj utvrđuju međusobna prava i obveze potpisnika Kolektivnog ugovora, a isti obvezuje njegove potpisnike kao i sindikate, koji mu naknadno pristupe. Predmet Kolektivnog ugovora su prava i obveze iz rada i po osnovi rada državnih službenika i namještenika zaposlenih u državnim tijelima, neovisno o tome jesu li članovi sindikata potpisnika Kolektivnog ugovora ili ne. Osnovna svrha kolektivnih ugovora, kao što je poznato je ta da se radnici nalaze u povoljnijem položaju, i samim time kolektivni ugovori imaju jak utjecaj. Na strani svijeta rada, snaga i moć se nalazi u kolektivnoj moći. Stoga kolektivni ugovori imaju iznimnu važnost.

9. LITERATURA

1. Bodiřoga-Vukobrat N., Laleta S. (2007) *Posebnosti kolektivnog pregovaranja u europskom i hrvatskom pravu*, Rijeka: Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, str. 317-362.
2. Božina, et.al. (2015) *Radni odnosi: Primjena Zakona o radu*, Zagreb: RRif plus d.o.o. za nakladništvo i poslovne usluge
3. Butorac M., Šiklič Odak V. (2014) *Primjena kolektivnih ugovora u državnim i javnim službama: Specifična pitanja i službeni stavovi*, Zagreb: TIM4PIN d.o.o. za savjetovanje
4. Crnić I. et. al. (2007) *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator
5. Gotovac V. (2010) *Kolektivni ugovori*, Zagreb: Vaša knjiga d.o.o.
6. Hrvatska zajednica računovođa i financijskih djelatnika (2008) *Kolektivni ugovori u državnim i javnim službama: izbor iz stajališta komisija ovlaštenih za njihovo tumačenje*, Zagreb: Sveučilišna tiskara d.o.o.
7. Lončarić A. (1996) *Autonomno uređivanje radnih odnosa: Ogledni primjeri općih akata*, Zagreb: DIVAL
8. Narodne novine (2013) *Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike*, Zagreb: Narodne novine d.d. (br. 104/13)
9. Narodne novine (2014) *Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora*, Zagreb: Narodne novine d.d. (br. 146/14)
10. Narodne novine (2014) *Zakon o radu*, Zagreb: Narodne novine d.d. (br. 93/14)
11. Narodne novine (2015) *Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata*, Zagreb: Narodne novine d.d. (br. 93/14, 26/15)
12. Potočnjak Ž. (2007) *Otvorena pitanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora: Pravo u gospodarstvu*, str. 304-441.
13. Rebac I. (2010) *Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*, Zagreb: TIM press d.o.o.
14. Rožman K. et. al. (2016) *Utjecaj kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj*, Zagreb: Matica hrvatskih sindikata
15. Šokčević S. (2006) *Učinci kolektivnog pregovaranja*, Zagreb: TIM press
16. Ućur M. Đ. (2006) *Proširenje primjene (oktroiranje) kolektivnih ugovora: Aktualna pitanja ostvarivanja i zaštite prava iz radnih odnosa*, Zagreb: Inženjerski biro

17. Učur M. Đ. (2001) *Radno pravo*, Rijeka: Express digitalni tisak d.o.o.

10. POPIS KRATICA

1. ZR – Zakon o radu
2. MOR – Međunarodna organizacija rada

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, **Roberta Raspović**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada pod naslovom **Kolektivni ugovori u Republici Hrvatskoj** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 17. srpnja, 2017. godine

Ime i prezime studenta
