

Kolektivni ugovor

Crvić, Antonija

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Tourism and Rural Development in Pozega / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet turizma i ruralnog razvoja u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:277:781090>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-28**



Repository / Repozitorij:

[FTRR Repository - Repository of Faculty Tourism and Rural Development Pozega](#)



SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI



STUDENT: Antonija Crvić, JMBAG: 0253054440

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2024. godine

SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI

STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA I

MENTOR: Vedran Gongeta, mag. admin. publ. pred

STUDENT: Antonija Crvić

JMBAG studenta: 0253054440

Požega, 2024. godine

SAŽETAK

U radu će se analizirati kolektivni ugovori koji se primjenjuju u radnim odnosima kako na radnike tako i na poslodavce, njihov utjecaj na radne odnose te značaj za područje radnog prava. Uz kolektivne ugovore, obradit će se i odredbe Zakona o radu koje se primjenjuju na radnike i poslodavce u jednom radnom odnosu. Sam način djelovanja kolektivnih ugovora i način sklapanja ugovora će se detaljno objasniti u zasebnoj cjelini, a na kraju rada naglasit će se i način na koji se ovakvi ugovori dostavljaju radnicima te načini na koji ovakvi ugovori prestaju važiti.

Ključne riječi: poslodavac, radnik, radno pravo, kolektivni ugovor, prava

ABSTRACT

The paper will analyze collective agreements that are applied in labor relations to both workers and employers, their impact on labor relations and their significance for the field of labor law. In addition to collective agreements, the provisions of the Labor Act that apply to workers and employers in the same employment relationship will also be processed. The way collective agreements work and the way contracts are concluded will be explained in detail in a separate unit, and at the end of the paper, the way in which such agreements are delivered to workers and the ways in which such agreements cease to be valid will be emphasized.

Keywords: employer, worker, labor law, collective agreement, rights

Sadržaj

1.UVOD	1
2.PREGLED LITERATURE.....	2
3 .RADNO PRAVO.....	3
3.1.Izvori radnog prava	4
3.2.Podjela radnog prava.....	4
4.KOLEKTIVNI UGOVOR.....	6
4.1.Učinioci kolektivnih ugovora.....	6
4.2.Podjela kolektivni ugovora	7
5.SKLAPANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA.....	8
5.1.Država na strani poslodavca.....	10
5.2.Primjena Kolektivnog ugovora	10
5.3.Potpisivanje i objava kolektivnog ugovora	11
6.PRESTANAK KOLEKTIVNOG UGOVORA	13
6.1.Otkazivanje kolektivnog ugovora	13
6.2.Sporazum o prestanku	14
6.3.Sklapanje novog ugovora	14
7.KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE.....	15
7.1.Razlike Zakona o radu i Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike	16
7.2.Specifična prava iz Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike.....	17
7.3.Sigurnost na radu.....	18
8.ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	20
8.1.Rješenja za ostvarivanje prava službenika i namještenika u državnoj službi	20
8.2.Prestanak radnog odnosa.....	21
8.3. Zaštita službenika i namještenika.....	21
9.ZAKLJUČAK	23
LITERATURA	25

1. UVOD

Radno pravo je pravo koje se primjenjuje na radne odnose u Republici Hrvatskoj. Jedan od krovnih propisa koji se primjenjuje na radne odnose je Zakon o radu (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.) ili dalje u tekstu (ZOR, NN 64/23), a poslodavci imaju mogućnost donijeti i Pravilnike koji će se primjenjivati na radne odnose, ali svaki takav Pravilnik mora biti usklađen sa navedenim Zakonom.

U radu će se detaljno objasniti radno pravo i njegova uloga u pravnom sustavu te će se naglasiti pravni akti koji se primjenjuju na radne odnose u državnim i javnim službama. Takve službe su specifične jer se na radnike i poslodavce primjenjuju i Kolektivni ugovori koje potpisuju s jedne strane Vlade Republike Hrvatske, a s druge strane sindikati. Stoga će se u završnom radu povući paralela između individualnog i kolektivnog radnog prava. Kolektivno radno pravo će se detaljno objasniti obzirom da je tema rada Kolektivni ugovori.

Kolektivni ugovori su specifični po načinu na koji se donose, načinu na koji se pregovara te načinu na koji prestaju. Svaka od navedeni situacija će se zasebno objasniti te će se naglasiti i vrste kolektivnih ugovora koji se mogu sklopiti.

Uz primjenu kolektivnog ugovora, moguće su i situacije proširene primjene i produžene primjene. Svaka od situacija će se obraditi zasebno te će se iznijeti primjeri kada će se koja primjena upotrijebiti u praksi.

Tri su načina prestanka kolektivnog ugovora, a to su otkazivanje, sporazum o prestanku i sklapanje novog ugovora. Svaki prestanak ima svoju proceduru koju je potrebno slijediti i svoje razloge zbog kojih može doći do prestanka. Svaki način će biti obrađen u zasebnom podnaslovu kako bi se uočila razlika između navedenih načina.

U zadnjem dijelu rada naglasak će se staviti na Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.) kao jedan od poznatijih kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj. Istaknut će se stranke ugovora, način potpisivanja ugovora, te će se ukratko iznijeti neke od razlika između Zakona o radu i kolektivnog ugovora.

U zasebnoj cjelini objasniti će se zaštita prava iz kolektivnog ugovora koja se odnosi na sve službenike i namještenike zaposlene u državnoj službi.

2. PREGLED LITERATURE

Kolektivni ugovori se odnose na radno zakonodavstvo i svoje temelje imaju u Zakonu o radu (ZOR, NN 64/23).

Zakon o radu je pravni akt kojim se reguliraju radni odnosi između radnika i poslodavca na području čitave Republike Hrvatske.

U radu će se obraditi Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.) kao primjer jednog Kolektivnog ugovora.

Od propisa koristit će se i Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14. koji je temeljni akt u Republici Hrvatskoj, zatim Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18. kao važan dio kada su kolektivni ugovori u pitanju, a na međunarodnoj razini spomenut će se Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima; Usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 2200A (XXI) od 16. decembra 1966.

Uz propise koji su navedeni, u radu će se koristiti brojne knjige i članci kako bi se tema što bolje obradila. Neke od literatura koje će se češće koristiti su Buklijaš, B. (2012) Kolektivno radno pravo; Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Split, Gotovac, V. (2017) Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora - presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja; Zagreb, Gotovac, V. (2017) Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora - presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja; Zagreb, Rožman K. et. al. (2016) Utjecaj kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj, Zagreb, Učur, M. Đ. (2006) Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora); Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 27. No. 1.

Čitanjem i proučavanjem literature dolazi se do zaključka da su kolektivni ugovori dio kolektivnog ugovaranja koje se primjenjuje na radnike i poslodavce, a Ugovori o radu su dio individualnog odnosa radnika i poslodavca.

Kolektivnim ugovorima mogu se postići šira prava za radnike jer za donošenje kolektivnih ugovora dati mišljenje mogu i radnici preko sindikata.

3. RADNO PRAVO

Radno pravo je dio prava u Republici Hrvatskoj koje uređuje radne odnose. U području radnog prava omogućeno je pronaći odredbe koje se primjenjuju na zasnivanja radnog odnosa, trajanje radnog odnosa, prekid ili prestanak radnog odnosa, ali i o svim pravima i obvezama koje proistječu iz jednog radnog odnosa. Svaki radnik ima niz obveza kada je u pitanju rješavanje radnih zadataka ali ima i prava koja mu pripadaju (Herman, Čupurdija; 2011).

Zakon o radu (ZOR, NN 64/23) je jedan od značajnijih propisa koji se primjenjuje na radnike. Svaki poslodavac važan je pridržavati se odredbi koje proizlaze iz navedenog Zakona, a kolektivnim pregovaranjem moguće je za radnike stvoriti povoljnije uvjete rada, odnosno šira prava nego što omogućuje Zakon. Jedan od primjerna razlike između Zakona o radu (ZOR, NN 64/23) i Temelnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama (Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama, NN 29/24.) je kod plaćenog dopusta na kojeg imaju radnici u određenim situacijama. Zakon radnicima daje pravo na 7 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini (ZOR, NN 64/23) dok Kolektivni ugovor radnicima daje pravo na deset radnih dana plaćenog dopusta službama (Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama, NN 29/24).

Zakon o radu svoje temelje ima i u Ustavu Republike Hrvatske (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst, 05/14) jer svaki zakon pa tako i Zakon o radu mora biti u skladu sa Ustavom kao najvišim pravnim aktom države, a svi ostali propisi moraju biti usklađeni i sa Ustavom i sa zakonima koji su na snazi u Republici Hrvatskoj (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst, 05/14).

Uz sam Ustav, na radno pravo primjenjuju se i ostali izvori prava kao što su međunarodni ugovori koji su potpisani, kolektivni ugovori, sporazumi radničkog vijeća i Ugovor o radu koji je sklopljen za zasnivanje određenog radnog odnosa (Herman, Čupurdija, 2011).

Prema mišljenju autora Herman i Čupurdija obilježja radnog prava su

- „1. dinamičnost,
2. ekstenzivnost,
3. jedinstvenost,
4. univerzalnost“ (Herman, Čupurdija, 2011:24).

Svako od navedenih obilježja bitno je za radno pravo jer se teži stvoriti propise koji će se moći primijeniti na svaki radni donos, kako se ne bi dogodile situacije koje nemaju odgovora. Teži se pronalasku rješenja za svaki problem koji nastane u radnom odnosu. Nastoji se izbaciti

subjektivna iskustva iz radnog odnosa i potpuno objektivno rješavati svaku poteškoću koja se nađe u radnom odnosu.

3.1. Izvori radnog prava

Radno pravo ima svoje izvore koji se dijele na državne i nedržavne izvore.

Autori Herman i Čupurdija ističu kako su državni izvori sljedeći:

- „1. Ustav,
2. Zakoni
3. Podzakonski akti
4. Podzakonski općenormativni akti
5. Kolektivni ugovori
6. Pravilnici o radu
7. drugi opći akti i individualni ugovori (ugovori o radu)“ (Herman, Čupurdija, 2011:37).

Prema već istaknutim autorima, neki od nedržavnih, odnosno međunarodnih izvori radnog prava su:

1. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima; Usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 2200A (XXI) od 16. decembra 1966.)
2. Akti Međunarodne organizacije rada
3. slično“ (Herman, Čupurdija, 2011:37).

3.2. Podjela radnog prava

Radno pravo se dijeli u dvije skupine

1. Individualno pravo i
2. Kolektivno pravo.

Individualno radno pravo je dio prava koji u svom sadržaju ima samo jednog poslodavca i samo jednog radnika. Takvo pravo je Ugovor o radu koji ima dvije stranke i na te dvije stranke se i primjenjuje. Radnik i poslodavac svoj Ugovor o radu mogu urediti kako žele, ali u granicama koje zakon dopušta. No, u praksi je česta situacija da poslodavac sam sastavi Ugovor o radu, a na radniku je hoće li ga potpisati ili neće. Rijetke su situacije da radnik može utjecati na promjenu sadržaja Ugovora kojeg potpisuje. U Ugovor se stavljaju odredbe o nazivu radnog mjesta, vremenu na koje se ugovor sklapa, plaća radnika, mjestu rada, trajanju godišnjeg odmora, podatke o probnom radu i slično (ZOR, NN 64/23).

Nasuprot individualnog radnog prava nalazi se kolektivno radno pravo. Za razliku od individualnog prava koje se odnose na samo jednog poslodavca i samo jednog radnika, kolektivno radno pravo se odnosi na više radnika i više poslodavaca. Ovakav oblik pregovaranja podrazumijeva osnivanje sindikata radnika koji će imati svoje predstavnike za pregovore sa poslodavcima ili sa Vladom ukoliko se radi o državnim i javnim službama (Učur, 2006).

4. KOLEKTIVNI UGOVOR

Kolektivni ugovor je propis koji je poznat u Republici Hrvatskoj kao propis koji se primjenjuje na radnike i poslodavce. Donosi se za pojedinačne djelatnosti i kao takav se obvezuje radnike i poslodavce koji obavljaju određenu djelatnost. Način donošenja ovakvog propisa je nešto drugačiji nego što se donose zakoni koji uređuju radno pravo. Dok se zakoni donose za cijelo područje Republike Hrvatske i primjenjuju se na sve radnike u Republici Hrvatskoj te se donose od strane zakonodavnog tijela, Kolektivni ugovori su rezultat pregovaranja između radnika i poslodavca. Radnici preko svojih sindikata imaju mogućnost iznijeti svoje ideje za uređenje njihovih radnih odnosa kako bi se radni uvjeti poboljšali i zadovoljili radnike. Cilj donošenja Kolektivnog ugovora je zadovoljstvo obje strana i radnika, ali i poslodavaca (Učur, 2006).

Specifičnost kolektivnog pregovaranja i donošenja kolektivnih ugovora je to što nikad nije moguće radnicima odrediti manja prava od onih koje im zakon omogućuje. Kolektivnim ugovorom može se samo odrediti veća prava za radnike. Ovakvim oblikom ugovaranja moguće je odrediti način sklapanja ugovora radnika i poslodavaca, način prestanka ali i neka od pitanja koja se odnose na socijalna osiguranja radnika (ZOR, NN 64/23).

Stranke u kolektivnom pregovaranju su:

1. Poslodavci,
2. Sindikati kao predstavnici radnika
3. Vlada Republike Hrvatske kada se radi o državnom sektoru (ZOR, NN 64/23).

4.1. Učinci kolektivnih ugovora

Kolektivnih ugovori imaju dvostruko djelovanje. Autor Bulijaš ističe kako djeluju s jedne strane na poslodavce, a s druge na radnike. U svom sadržaju imaju normativni i obveznopravni dio (Buklijaš, 2012).

Obvezni dio u kolektivnim ugovorima se očituje u samom trenutku nastanka jer stupanjem na snagu obvezuje obje strane koje su pregovarale. Normativni dio očituje se u pravilima koja su implementirana u kolektivne ugovore i primjenjuju se na radne odnose. Normativnim dijelom kolektivnog ugovora uređuju se prava i obveze stranaka kao što su plaće radnika, trajanje godišnjeg odmora, trajanje plaćenog dopusta, dodaci na plaću, mogućnost ostvarivanja bonusa i slično (Buklijaš, 2012).

Kada poslodavac sklopi kolektivni ugovor, tada taj ugovor ima učinke prema svim zaposlenicima koji su zaposleni kod tog poslodavca bez obzira jesu li radnici članovi sindikata

koji je pregovarao ili nisu. Članovi sindikata pregovaraju u ime svih radnika i za sve radnike. Nije dopušteno ugovarati različita prava za članove sindikata i one koje to nisu. Ukoliko bi se dogodila takva situacija došlo bi do povrede ustavnih odredbi koje strogo zabranjuju diskriminaciju (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst, 05/14., čl. 14.).

Učinci kolektivnih ugovora djeluju prema svim radnicima bez obzira je li radnik htio takve odredbe kolektivnih ugovora ili ne. Stupanjem na snagu, odredbe se primjenjuju na sve radnike bez iznimke. Prilikom pregovaranja stranaka za kolektivni ugovor moguć je dogovor o tome koje će odredbe biti prisilnog karaktera, a koje dispozitivnog. Ono što se odredi se može primjenjivati (Buklijaš, 2012).

4.2. Podjela kolektivnih ugovora

Kolektivni ugovori se mogu podijeliti u dvije vrste, a to su:

- „1. Kolektivni ugovori s obzirom na vrijeme i
2. Kolektivni ugovori s obzirom na razinu sklapanja“ (Bejaković, et. al. 2014: 337).

Ugovori koji se sklapaju na vrijeme mogu biti na određeno ili neodređeno vrijeme. Na određeno vrijeme su oni koji imaju točno određeno trajanje. Iz njihovog teksta se može zaključiti datum do kojeg se primjenjuju. U praksi je češća pojava kolektivnih ugovora koji se sklapaju na određeno vrijeme. Obično je vrijeme na koje se ugovori sklapaju do pet godina. (ZOR, NN 64/23).

Uz sve navedeno poznata je i produljena primjena kolektivnih prava, a takva situacije je kada neki Kolektivni ugovor istekne, a ne zaključi se novi već se donose Odluka o produljenoj primjeni prava iz kolektivnog ugovora dok se ne donese novi kolektivni ugovor (ZOR, NN 64/23).

Rožman ističe kako se kolektivni ugovori dijele na:

- „1. Pojedinačni kolektivni ugovori
2. Granski kolektivni ugovori
3. Nacionalni kolektivni ugovori“ (Rožman, 2016: 574).

Pojedinačni kolektivni ugovori su oni koji obvezuju samo jednog poslodavca. Granski su oni koji se primjenjuju na određenu djelatnost u jednoj državi, a nacionalni su oni koji se donose za cijelu državu (Rožman, 2016).

Najveći broj sklopljenih kolektivnih ugovora su pojedinačni kolektivni ugovori (Rožman, 2016).

5. SKLAPANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA

Kako bi došlo do primjene kolektivnih ugovora nužno je njihovo sklapanje. Sklopljen Kolektivni ugovor će biti u trenutku kada ga stranke potpišu. Potpis je najbitniji dio kada se govori o sklapanju kolektivnog ugovora. Kako bi do potpisivanja došlo potrebno je postojanje sporazuma između svih strana koje pregovaraju o sklapanju nekog kolektivnog ugovora (Rebac, 2010).

Na strani poslodavca, kao pregovarač, može se pojaviti Vlada Republike Hrvatske, a na suprotnoj strani može biti jedan ili više sindikata (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, NN 93/14, 26/15., čl. 25.).

Postupci koji dovode do sporazuma i potpisivanja kolektivnih ugovora su:

„1.Pregovaranje

2.Mirenje

3.Arbitraža“ (Rebac, 2010: 87).

Pregovori su neki od prvih koraka prilikom dogovaranja o sadržaju kolektivnog ugovora. Uz pomoć pregovora obje strane iznose svoje želje za prava koja će proistjeći iz kolektivnih ugovora. Obično je sindikat taj koji poslodavcu iznosi želje radnika odnosno povećanje nekog prava radnika, a na poslodavcu je hoće li takve prijedloge odmah prihvatiti ili će pokušati pregovarati sa sindikatima o drugačijim pravima radnika. Pregovaranjem radnici nastoje postići što veća prava za svoj radni odnos, a poslodavac nastoji zaštititi svoje poslovanje ali odrediti u kojoj mjeri radnicima može ispuniti želje (Rebac, 2010).

Ukoliko se sindikati i poslodavci ne mogu nikako dogovoriti oko prava sadržaja kolektivnih ugovora može doći i do štrajka radnika. Štrajk radnika dozvoljen je u Republici Hrvatskoj, ali mora prethodno biti najavljen poslodavcu (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst, 05/14., čl. 61). Stoga je i u cilju svakog poslodavca da do kolektivnog ugovora dođe bez štrajka, a uz pomoć dogovora s radnicima.

Ukoliko se nikako ne može postići sklapanje kolektivnih ugovora, moguća je pojava arbitraže. Odnosno, ukoliko nije moguće sklopiti kolektivni ugovor o sklapanju će odlučiti treća strana koja je neutralna, koja nije niti na strani poslodavca niti na strani radnika (Rebac, 2010).

Prilikom pregovaranja nastoji se postići situacija u kojoj niti jedna strana neće biti zakinuta, u kojoj će obje strane biti zadovoljne. Cilj pregovaranja je postići kompromis i zaštititi obje strane. Ovakvo pregovaranje potrebno je voditi u dobroj vjeri. Pojam dobre vjere označava da strane koje pregovaraju međusobno i surađuju, odnosno kada jedna strana iznese svoj

prijedlog da se druga strana očituje o tom prijedlogu i to u razumnom roku kako bi se pregovori mogli nastaviti bez odugovlačenja (Grgurev, et. al. 2007).

Kako bi sindikati mogli pregovarati potrebno je da imaju svoje predstavnike koji će pregovarati u ime cijelog sindikata ali i u ime svih zaposlenih radnika. Može se dogoditi da pregovara samo jedan sindikat na strani radnika, a moguće je i da pregovara više sindikata zajedno. Osobe koje zastupaju u pregovorima moraju imati punomoć u pisanom obliku kako bi mogle pregovarati i u konačnici sklopiti kolektivni ugovor. Kada se radi o pravnoj osobi tada pravna osoba mora imati punomoć koja je dana u skladu sa njezinim Statutom koji je na snazi (ZOR, NN 64/23).

Sindikat koji želi pregovarati mora biti reprezentativan. Reprezentativnost se odnosi na zastupljenost u pregovaračkim odborima koji vrše pregovaranje sa poslodavcem (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, NN 93/14, 26/15).

Kriteriji za reprezentativnost se utvrđuju na tri načina:

1. Ukoliko pregovara samo jedan sindikat onda se njegova reprezentativnost ne utvrđuje
2. Ukoliko pregovaraju dva ili više sindikata nužno je postojanje pisanog sporazuma članova o reprezentativnosti
3. Ukoliko pregovaraju dva ili više sindikata, a nema pisanog sporazuma o reprezentativnosti, tada Odluku donosi Povjerenstvo (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, NN 93/14, 26/15., čl.7.).

Drugačija je situacija kod državnih i javnih službi kada se govori o reprezentativnosti za zastupanje. U takvim situacijama reprezentativni su sindikati koji čine najmanje 20% sindikalno organiziranih službenika i namještenika (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, NN 93/14, 26/15).

Mogućnost pregovaranja se određuje prema sljedećim kriterijima:

- „1. Singularnost sindikata (postojanje samo jednog sindikata)
2. Sporazumijevanje više sindikata
3. Utvrđivanje reprezentativnosti“ (Gotovac, 2017: 12).

Kada je riječ o poslodavcu, nije potrebno govoriti o reprezentativnosti poslodavca za pregovaranje. Poslodavci su reprezentativni za vođenje pregovora o sklapanju kolektivnih ugovora. Potpisani kolektivni ugovor obvezuje smo one poslodavce koji su ga potpisali. Kako na strani sindikata može biti više osoba, takva mogućnost moguća je i na strani poslodavca (Gotovac, 2017).

Postupci mirenja i arbitraže predstavljaju ponovljene pokušaje sklapanja kolektivnog ugovora kako bi došlo do potpisivanja ugovora. U Republici Hrvatskoj arbitraža nije čest

slučaj, u većini slučajeva sindikati i poslodavci uspijevaju doći do rješenja i sklopiti kolektivni ugovor koji će se primjenjivati (Rebac, 2010).

5.1. Država na strani poslodavca

Za sve državne i javne službe kojima je osnivač Republika Hrvatska donosi se Kolektivni ugovor (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.).

Kolektivni ugovor u kojem je Vlada Republike Hrvatske u ulozi pregovarača su službe za čije se plaće sredstva osiguravaju u Državnom proračunu. Uz osiguravanje sredstava iz državnog proračuna, za neke se djelatnosti osiguravaju sredstva za plaću iz proračuna Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje te se i na te službe odnosi Kolektivni ugovor u kojem je pregovarač Vlada Republike Hrvatske.

Na strani Vlade Republike Hrvatske pregovaraju odbori koje je Vlada odabrala za pregovaranje vezano uz sklapanje kolektivnih ugovora. Na strani sindikata pregovaraju odbori koje je imenovalo Povjerenstvo za utvrđivanje reprezentativnosti na način da se sastave odbori koji će vršiti pregovore za sklapanje ugovora tako da svako područje djelatnosti ima jednog člana u odboru za pregovaranje. Predstavnik sindikata bit će osoba koja ima najviše radnika u određenoj djelatnosti. Ostali članovi utvrđuju se razmjerno broju zaposlenika u djelatnosti (Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, NN 93/14, 26/15).

5.2. Primjena Kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovor primjenjuje se do datuma važenja. Datum se određuje prilikom sklapanja ugovora. Postoji nekoliko situacija kada će se ugovor primjenjivati i nakon isteka na roka na koji je sklopljen. Takve situacije su sljedeće:

1. Proširena primjena
2. Produžena primjena.

Proširena primjena kolektivnog ugovora označava to da se kolektivni ugovor primjenjuje i na osobe koje nisu sudjelovale u pregovaranju. Ovakav oblik ugovora dopušten je samo u situacijama kada su ugovor sklopile udruge poslodavaca više razine. Kod ovakve primjene mora postojati zaštita javnog interesa za sve poslodavce i radnike.

Za državne službe odluku o proširenoj primjeni donosi Ministar koji takvu Odluku može i opozvati u bilo kojem trenutku. Stranka koja nije zadovoljna proširenom primjenom kolektivnog ugovora može zatražiti poništenje Odluke. U tom slučaju će se zatražiti mišljenje subjekata na koje se primjenjuje proširena primjena kolektivnog ugovora (ZOR, NN 64/23)

Proširena primjena traje do isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen u trenutku prestanka važenja kolektivnog ugovora prestaje važiti i Odluka o proširenoj primjeni prava iz ugovora (ZOR, NN 64/23)

Produžena primjena prava iz kolektivnog ugovora je institut uređene Zakonom (ZOR, NN 64/23), a događa se u dva slučaja

1. Kada nije sklopljen novi kolektivni ugovor
2. Prijenos pogona na drugog poslodavca.

Situacije kada kolektivni ugovor koji je sklopljen na određeno vrijeme prestane važiti, a novi kolektivni ugovor nije donesen kolektivni ugovor se primjenjuje i dalje. Za ovakvu primjenu može se donijeti Odluka o produženom trajanju ugovora, ali takve odredbe mogu biti uvrštene i u samom ugovoru prilikom njegova donošenja. Zakonom se određuje da je ovakva primjena moguća 3 mjeseca od isteka trajanja ugovora, ali ugovorom se mogu ugovoriti iznimke koje će omogućiti dulje rokove primjene produžene primjene ugovora (ZOR, NN 64/23).

Rok na koji je moguće odrediti produženu primjenu prava iz kolektivnog ugovora nije određen zakonskim propisima. Ovakva primjena nije poželjna u sustavima jer se na ovaj način nameće primjena kolektivnog ugovora koja bi se mogla zamijeniti novim kolektivnim ugovorom koji bi za radnike mogao imati povoljnije učinke nego što to ima stari kolektivni ugovor. Stoga je svakako poželjnije pristupiti pregovorima za novi kolektivni ugovor.

Produžena primjena se odnosi na radnike koji su već imali sklopljen ugovor o radu za vrijeme važenja kolektivnog ugovora o radu.

Sljedeća situacija produžene primjene kolektivnog ugovora je situacija kada se poslovanje prenosi na novog poslodavca. Tada se na radnike primjenjuje kolektivni ugovor sve do trenutka donošenja novog kolektivnog ugovora.

Svrha produžene primjene kolektivnog ugovora je popunjavanje praznina koje mogu nastati u radnom odnosu do trenutka donošenja novog kolektivnog ugovora.

5.3. Potpisivanje i objava kolektivnog ugovora

Kada su pregovori završili, obje stranke su se dogovorile oko sadržaja kolektivnog ugovora te je sporazum postignut, pristupa se potpisivanju. Potpisani ugovor potrebno je dostaviti ministarstvu u roku od 15 dana od trenutka potpisivanja ugovora. Uz ministarstvo ugovor se dostavlja i strankama koje su sudjelovale u pregovorima ugovaranja (ZOR, NN 64/23).

Iza ministarstva, ugovor se dostavlja i radnicima odnosno radnicima se dostavlja obavijest kako je ugovor potpisan te se čita ugovor ili se radnike obavještava gdje mogu pročitati odredbe ugovora koji će stupiti na snagu protekom roka koji je određen. Radnike je potrebno obavijestiti u roku od 15 dana od dana kada je ugovor potpisan (ZOR, NN 64/23).

Pravilnik se objavljuje u skladu sa Pravilnikom (Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora; NN 146/14). Poslodavac je u obvezi radnicima dostaviti presliku kolektivnog ugovora koji je potpisan o svom trošku ukoliko radnici to zahtijevaju od poslodavca (Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora; NN 146/14).

Potpisani kolektivni ugovor objavljuje se u Narodnim Novinama, koje predstavljaju službeno glasilo u Republici Hrvatskoj, na način na koji se objavljuju i propisi (Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora; NN 146/14., čl. 3.).

Ukoliko poslodavac ne objavi javno kolektivni ugovor to ne znači da ne postoji obveza primjene ugovora i na radnike i na poslodavce (ZOR, NN 64/23).

Danom stupanja na snagu na radnike se primjenjuju sve odredbe kolektivnog ugovora. Odredbe se primjenjuju automatski te nije potreban zahtjev radnika prema poslodavcu za povećavanje njegovih prava koje su mu zajamčene stupanjem na snagu novog ugovora.

6. PRESTANAK KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor može prestati na nekoliko načina. Načini prestanka su:

- „- otkazivanje,
- sporazum o prestanku i
- sklapanje novog ugovora“ (Čavrak et al., 2014: 690).

6.1. Otkazivanje kolektivnog ugovora

Između stranka kolektivnog ugovora može doći do nezadovoljstva i do potrebe za otkazivanjem ugovora koji je sklopljen i koji je na snazi. Kako bi došlo do otkazivanja ugovora potrebno je da stranka koja želi otkazati ugovor o tome obavijesti drugu stranu na formalan način. Kada je ugovor sklopljen na određeno vrijeme moguće ga je otkazati samo ako je takva situacija predviđena u samom kolektivnom ugovoru prilikom potpisivanja (ZOR, NN 64/23).

Kada se pregovora o odredbama kolektivnog ugovora u ugovor se može staviti mogućnost otkazivanja te se može odrediti otkazni rok ugovora. No česte su situacije da takav otkazni rok nije određen u samom ugovoru, ali u takvim situacijama se otkazni rok računa 3 mjeseca od obavijesti o namjeri otkazivanja ugovora (ZOR, NN 64/23).

Kada nezadovoljna strana najavi otkazivanje ugovora uvijek ostaje mogućnost daljnjeg pregovaranja oko sadržaja ugovora kako se ugovor ne bi mora otkazati. Ukoliko se stranke dogovore moguće je da dođe do izmjena kolektivnog ugovora, a ne do otkazivanja (Čavrak et al., 2014).

Ugovor otkazati mogu samo one stranke koje su takav ugovor i sklopile. Kada je ugovor sklopljen između dvije stranke, poslodavca i predstavnika radnika dovoljno je da jedna strana otkáže ugovor kako bi on prestao važiti. Kada na strani poslodavaca postoji više osoba, a samo jedna poslodavac izjavi kako želi otkazivanje ugovora, ugovor će nastaviti vrijediti za sve ostale stranke koje se nisu izjasnile da žele otkazivanje (Čavrak et al., 2014).

Prilikom otkazivanja ugovora potrebno je navesti razloge zbog kojih se pristupa otkazivanju ugovora. Ukoliko stranke to ne navedu smatrat će se da je do otkazivanja došlo zbog promijenjenih okolnosti koje su nastupile. Pod pojmom promijenjenih okolnosti mogu se navesti:

- gubitci koji su se pojavili na tržištu,
- povećanje plaća u državi i javnim službama,
- promijenjena gospodarska situacija na tržištu,
- nagla inflacija cijena i slično.

Kada se govori o dostavi obavijesti o namjeri otkazivanja kolektivnog ugovora potrebno je obavijest dostaviti svim strankama koje su potpisale ugovor. No, ukoliko je stranka Vlada Republike Hrvatske ne smatra se dostavom obavijesti objava u Narodnim Novinama. Vlada Republike Hrvatske, također, mora pisanim putem obavijestiti sve stranke u ugovoru o namjeri otkazivanja ugovora (Čavrak et al., 2014).

Stranke imaju mogućnost pregovaranja kako ne bi došlo do otkazivanja kolektivnog ugovora te kako bi se pojedine odredbe samo izmijenile, a ugovor ostao na snazi. No, ukoliko do suglasnosti ne dođe nastupit će otkazivanje ugovora između stranka na koje se odredbe ugovora i odnose.

6.2. Sporazum o prestanku

Moguće su situacije kada obje strane žele prestanak važenja kolektivnog ugovora te donose sporazum o prestanku važenja. Sporazum o prestanku je moguć kada sve stranke koje su sudjelovale u potpisivanju ugovora izjave svoju želju o prestanku važenja ugovora (Rebac, 2010: 90).

Svaki zahtjev odnosno izjava volje o prestanku kolektivnog ugovora treba biti u pisanoj formi i izjavljen prema svim strankama ugovora (Rebac, 2010).

6.3. Sklapanje novog ugovora

Treći način na koji kolektivni ugovor može prestati važiti je sklapanje novog kolektivnog ugovora između istih stranaka (Grgurev, Rožman, 2007).

U trenutku kada se između istih stranaka sklopi novi kolektivni ugovor, prethodni prestaje važiti. Ovakvu mogućnost stranke trebaju uvrstiti u kolektivni ugovor prilikom njegova stvaranja i vršenja pregovora između stranka (Grgurev, Rožman, 2007).

Ovakvu mogućnost potrebno je predvidjeti u svakom kolektivnom ugovoru jer ukoliko se ne predvidi način na koji prestaje kolektivni ugovor može se dogoditi da se u jednom trenutku nađu na snazi dva kolektivna ugovora između istih stranaka (Grgurev, Rožman, 2007).

7. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DRŽAVNE SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE

Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.) primjenjuje se na sve radnike zaposlene u državnoj službi. Svaki radnik može pristupiti kolektivnom ugovoru i provjeriti svoja prava koja su mu zajamčena potpisanim ugovorom.

Stranke ovog ugovora su:

- Vlada Republike Hrvatske
- Reprezentativni sindikat državne službe
- Sindikat policije Hrvatske
- Nezavisni sindikat djelatnika Ministarstva unutarnjih poslova (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.).

Ovakav ugovor uređuje prava i obveze koji nastaju u radnom odnosu državnih službenika i namještenika. Kada je neko pravo za radnika uređeno u više propisa, na radnika će se uvijek primijeniti povoljnije pravo (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.).

Istaknuti kolektivni ugovor uređuje sljedeće:

- radno vrijeme, odmore i dopuste radnika,
- zdravlje i sigurnost na radu,
- plaću i dodatke na plaću,
- zaštitu prava službenika i namještenika,
- zaštitu službenika i namještenika,
- zaštitu dostojanstva državnih službenika i namještenika,
- način informiranja službenika i namještenika,
- djelovanje i uvjete rada sindikata,
- način rješavanja radnih sporova,
- mirenje u radnim sporovima,
- pravo radnika na štrajk,
- obvezu socijalnog mira (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.).

7.1. Razlike Zakona o radu i Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike

Postoji razlike u pravima službenika i namještenika prema Zakonu o radu (ZOR, NN 64/23) i Kolektivnom ugovoru (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.).

Kolektivni ugovor daje veća prava kada je u pitanju godišnji odmor. Naime, Zakon osigurava najmanje trajanje godišnjeg odmora za svakog radnika u trajanju od dvadeset dana za svaku kalendarsku godinu (ZOR, NN 64/23) dok Kolektivni ugovor službenicima i namještenicima osigurava dulje trajanje godišnjeg odmora uz ispunjavanje određenih uvjeta.

Na utvrđenih dvadeset dana godišnjeg odmora službenicima i namještenicima se dodaju dani za rad u otežanim uvjetima u trajanju od dva dana. Dani se dodaju i na stručnu spremu koju imaju. Četiri dana za visoku spremu, tri dana za višu stručnu spremu, namještenicima koji imaju srednju stručnu spremu dodaje se tri dana, a namještenici koji imaju nisku stručnu spremu dodaje se ukupno dva radna dana godišnjeg odmora (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Radni staž službenika i namještenika, također, ima utjecaj na broj dana godišnjeg odmora koji će se odrediti. Na početnih dvadeset dana dodaje se

„– od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža 2 dana
– od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža 3 dana
– od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 4 dana
– od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža 5 dana
– od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža 6 dana
– od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža 7 dana
– od navršenih 35 i više godina radnog staža 8 dana“ (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22., čl. 19.).

Uz sve navedeno, i socijalni uvjeti imaju ulogu kod određivanja broja dana godišnjeg odmora. Naime, roditeljima se dodaju dani s obzirom na broj djece koje imaju. Ukoliko službenik ili namještenik ima jedno maloljetno dijete dodaju se dva dana, a za svako slijedeće dijete dodaje se po još jedan dan. Ukoliko je službenik ili namještenik samohrani roditelj maloljetnom djetetu dodaju se tri dana godišnjeg odmora. Ukoliko ima dijete koje je invalid dodaju se tri dana. Ako je službenik osoba sa invaliditetom dodaju se tri dana, a ukoliko ima tjelesno oštećenje od 50% dodaju se dva dana (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Specifično za državne službenike i namještenike je i to što im pripadaju dodatni dani godišnjeg odmora na temelju ostvarenih rezultata. Kolektivni ugovor tako propisuje da će se

tri dana dodati radnicima koji su ocijenjeni sa „izuzetan“, dva dana radnicima koji su ocijenjeni sa „primjeren“ i jedan dan radnicima koji su ocijenjeni sa „uspješan“ (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Kako se može zaključiti Zakon o radu daje svakom radniku 20 radnih dana godišnjeg odmora, a Kolektivni ugovor omogućuje dodatne dane godišnjeg odmora, ali ukupno trajanje godišnjeg odmora u jednoj kalendarskoj godini ne može biti dulje od 30 dana.

7.2. Specifična prava iz Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike

Ovakav Kolektivni ugovor predviđa prava koja pripadaju službenicima i namještenicima u državnoj službi. Jedno od prava je i pravo na jubilarnu nagradu uz pomoć koje se nagrađuju službenici i namještenici za dugotrajni rad u državnoj službi. Kada se govori o dugotrajnom radu govori se o neprekinutom radu u službi u trajanju od najmanje pet godina.

Kolektivni ugovor propisuje kako će službenik ili namještenik za 5 godina neprekinutog rada u službi dobiti novčani iznos u visini od jedne osnovice za plaću. Ukoliko u službi provede neprekinuto 10 godina osnovica za isplatu jubilarne nagrade iznosi 1,25. kada radnik neprekinuto radi 15 godina osnovica za isplatu iznosi 1,50. Za 20 godina rada isplaćuje se osnovica u iznosu 1,75, a za 25 godina isplaćuju se dvije osnovice. Kada radnik dosegne trideset godina u službi isplaćuju se ukupno dvije i pol osnovice iz Kolektivnog ugovora, a za 35 godina isplaćuju se 3 osnovice. Za 40 godina radnog staža u službi koji je neprekinut isplaćuju se ukupno 4 osnovice, a za 45 godina rada isplaćuje se 5 osnovica (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22., čl. 55.).

Ostala prava koja ostvaruju službenici i namještenici u državnoj službi su

- „1. Dar za Svetog Nikolu za svako dijete koje je mlađe od petnaest godina,
 2. Božićnica koja pripada službenicima i namještenicima zaposlenim na dan 25.prosinca tekuće godine,
 3. Regres za korištenje godišnjeg odmora,
 4. Uskrsnica,
 5. Naknada za bolovanje dulje od 90 dana,
 6. Pomoć u slučaju smrti najbližih članova kućanstva propisano Kolektivnim ugovorom,
 8. Naknada za svako rođeno dijete u tekućoj godini,
 9. Pravo na sistematski pregled,
 10. Osiguranje od nesretnog slučaja,
 11. Trošak prijevoza ukoliko je udaljenost posla od mjesta stanovanja veća od 2 km“
- (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.).

Slijedeće pravo koje ima svaki službenik i namještenik je plaćeni dopust u različitim životnim situacijama. U jednoj kalendarskoj godini službenici i namještenici mogu ostvariti pravo na plaćeni dopust u sljedećim situacijama

- „- 5 radnih dana za sklapanje braka,
- 5 radnih dana za svako rođeno dijete
- 5 radnih dana za smrt supružnika, roditelja, unuka, djeteta,
- 2 radna dana za smrt krvnih srodnika,
- 2 dana za preseljenje sa jedne adrese na drugu u istom gradu,
- 4 dana za preseljenje u neko drugo mjesto stanovanja,
- 2 dana za dobrovoljno darivanje krvi,
- 3 dana za njegu teško bolesnog člana obitelji,
- 1 dan za nastupanje na priredbama i
- 2 dana za sudjelovanje na sindikalnim igrama
- 5 dana za prirodne nepogode u mjestu u kojem radnik stanuje“ (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22., čl. 28.).

Za svako od navedenih prava je potrebno dokazati činjenicu nastanka. Radnici kao dokaz dostavljaju rodni list djeteta, osmrtnicu umrlog člana, dokaz o darivanju krvi, prijavu boravišta ili prebivališta, medicinsku dokumentaciju i slično.

Svaki od plaćenih dopusta trebao bi se koristiti u trenutku njegova nastanka ili neposredno nakon nastanka, no postoje iznimke kada je moguće koristiti naknadno, a to je kod darivanja krvi. Ukoliko poslodavac ne može radniku omogućiti korištenje plaćenog dopusta odmah zbog naravi posla, moguće je naknadno korištenje plaćenog dopusta (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

7.3. Sigurnost na radu

Svakom radniku je važno osigurati sigurne radne uvjete. Ovakva zaštita određena je i Zakonom o zaštiti na radu (Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18.).

Svaki poslodavac ima obvezu provoditi zaštitu na radu. Načela kojima se poslodavci trebaju rukovoditi prilikom provođenja zaštite na radu su

1. Izbjegavanje rizika
2. Procjena rizika
3. Spriječavanje rizika na njihovom izvoru (Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18., čl.11.).

Ukoliko nije moguće osigurati zaštitu na radu u punoj mjeri odnosno otkloniti sve štetne utjecaje, državna tijela moraju donijeti posebne propise kojima će utvrditi mjere koje su povoljnije za zaštitu na radu (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike; NN 56/22).

Svaka osoba zaposlena u državnoj službi mora se pridržavati svih mjera koje su propisane za zaštitu na radu. A svaki radnik koji smatra da je njegovo zdravlje i sigurnost ugroženo zbog okolnosti posla, ima pravo to izjaviti poslodavcu te se zbog toga ne smije stavljati u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike. sve do trenutka dok poslodavac ne provede mjere zaštite na radu radnici mogu izostati sa posla, a za te dane imaju pravo na naknadu plaće (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Pridržavanje mjera za osiguravanje sigurnosti na radno mjestu je vrlo važno jer u protivnom može doći do narušavanja zdravlja i sigurnosti radnika te do ozljeda na radu. Ukoliko se radnik ne pridržava propisanih mjera smatrat će se da poslodavac nije kriv za ozljedu koja je nastala. Kako je poslodavac u obvezi donošenja mjera za zaštitu na radu, tako su radnici u obvezi pridržavanja mjera i izbjegavanja potencijalnih rizika za nastanak opasnosti.

8. ZAŠTITA PRAVA IZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Prava koja radnicima pripadaju po Kolektivnim ugovorima su uvijek zaštićena. Svaki radnik koji smatra da mu je neko pravo narušeno ima pravo zahtijevati njihovo ispunjenje, a u slučaju neispunjenja ima pravo na zaštitu svojih prava pravnim putem. Svoja prava radnici mogu ostvariti putem suda koji je nadležan za rješavanje spora (ZOR, NN 64/23).

Svaki radnik ima pravo na pristup sudu i podnošenje tužbe za zaštitu svojih prava (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst, 05/14)

Tužba se podnosi sudu koji je nadležan prema sjedištu poslodavca ili prema odredbama Ugovora o radu ukoliko je ugovorena nadležnost nekog suda. Obično u sporovima odlučuje županijski sud jedne županije. Ukoliko je nekim kolektivnim ugovorom obuhvaćeno više županija nadležan će biti Županijski sud koji se nalazi u gradu Zagrebu. Također će se suditi u vijeću sastavljenom od tri sudca (ZOR, NN 64/23).

Žalbe na odluke se podnose Vrhovnom sudu Republike Hrvatske (ZOR, NN 64/23). Svaka stranka ima pravo na žalbu prema propisanom roku. Uputa o pravnom lijeku mora sadržavati rok unutar kojeg stranka može izjaviti žalbu ukoliko je nezadovoljna odlukom koju je sud donio.

8.1. Rješenja za ostvarivanje prava službenika i namještenika u državnoj službi

Svako pravo koje službenik ili namještenik ostvaruju dobit će u pisanom obliku, a na svaku Odluku koju su dobili imaju pravo uložiti žalbu. Odluke moraju biti obrazložene te se u njima mora iznijeti uputa o pravnom lijeku kako bi radnici mogli postupati po uputi ukoliko nisu zadovoljni Odlukom koja se odnosi na njihova prava (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Ukoliko radnik postavi zahtjev za zaštitu prava, poslodavac je u obvezi savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom i zatražiti njegovo mišljenje o nastaloj situaciji. Poslodavac je u obvezi razmotriti mišljenje koje je sindikalni povjerenik dao o nastaloj situaciji (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

8.2. Prestanak radnog odnosa

U situacijama kada radnik daje otkaz u obvezi je odraditi otkazni rok (ZOR, NN 64/23).

Prema Kolektivnom ugovoru za državne službenike i namještenike svaki je službenik ili namještenik koji namjerava dati otkaz dužan odraditi otkazni rok u trajanju od jednog mjeseca od trenutka pisane obavijesti poslodavcu o namjeri otkazivanja ugovora o radu (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Moguće je da dođe do drugačijeg otkaznog roka ukoliko se poslodavac i radnik tako dogovore. Moguće je da poslodavac radniku dopusti manje odrađivanje otkaznog roka ukoliko je to u interesu obje strana. Dogovori oko vremenskog trajanja otkaznog roka su česti kod sporazumnih raskida ugovora o radu.

Ukoliko radniku prestaje radni odnos jer je prestala potreba za obavljanjem posla kojeg je službenik ili namještenik obavljao, čelnik tijela je dužan u roku od godine dana ukoliko se stvori potreba za obavljanje tog posla vratiti službenika ili namještenika na posao i vratiti, na njegovo staro radno mjesto (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

8.3. Zaštita službenika i namještenika

Ukoliko se dogodi situacija da se kod službenika ili namještenika u državnoj službi smanji radna sposobnost, poslodavac će radniku ponuditi novo radno mjesto na kojem može obavljati radne zadatke i na taj način ostati u radnom odnosu. Ovakvu ponudu radnik će dobiti u pisanom obliku te radnik može biti raspoređen na radno mjesto koje će mu više odgovarati obzirom na njegovo fizičko stanje (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Ako je službenik ili namještenik zadobio ozljede na radu koje su izazvale smanjenje radne sposobnosti zaposlenik ima mogućnost raditi u skraćenom radnom vremenu. U takvim situacijama službenici i namještenici dobivat će plaću kao da rade u punom radnom vremenu (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Svakom se državnom službeniku i namješteniku jamči zaštita dostojanstva na njegovom radnom mjestu. Nije dozvoljen nikakav oblik uznemiravanja službenika i namještenika niti od strane nadređenih osoba niti od strane kolega (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Svaki oblik ponašanja koji prema nekom službeniku ili namješteniku izaziva strah ili osjećaj manje vrijednosti kažnjavat će se od strane poslodavca.

Ponašanja koja narušavaju ugled radnika podrazumijevaju širenje glasina o radniku, klevetanje radnika, upućivanje uvreda i psovki prema službeniku ili namješteniku te svaki oblik seksističkog ponašanja (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

Također nije dopušteno namjerno uskraćivanje informacija namještenicima ili službenicima kako ne bi mogli obavljati svoj posao. Nije dozvoljeno niti davanje besmislenih radnih zadataka koji se ne moraju raditi ili ih je nemoguće obaviti (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22).

9. ZAKLJUČAK

Kolektivni ugovori su propisi koji se odnose na uređivanje radnih odnosa. Uz Zakon o radu (ZOR, NN 64/23) na radne odnose mogu se primijeniti i drugi propisi koji uređuju određene radne odnose. Može se istaknuti kako se radno pravo dijeli na individualno pravo i na kolektivno pravo. Individualno radno pravo predstavlja situaciju samo jednog radnika i samo jednog poslodavca, dok kolektivno radno pravo ima više radnika i više poslodavaca.

U završnom radu je obrađena tema kolektivnog ugovora, a takvi ugovori predstavljaju dio kolektivnog radnog prava. Kolektivni ugovori se donose za pojedinu djelatnost u Republici Hrvatskoj i primjenjuju se na sve radnike i poslodavce u toj djelatnosti. Donose se na temelju pregovora koji se odvijaju između poslodavaca i radnika. Radnici pregovaraju preko sindikata. Cilj svakog pregovaranja je zadovoljiti želje i potrebe kako radnika tako i poslodavca. Naglasak se stavlja na stvaranje dobrih uvjeta za radnike i održivog poslovanja za poslodavce.

Kolektivni ugovori se dijele na kolektivne ugovore s obzirom na vrijeme i kolektivne ugovore s obzirom na razinu sklapanja. Ugovori s obzirom na vrijeme se dijele na one koji su sklopljeni na određeno vrijeme i one koji su sklopljeni na neodređeno vrijeme. Češće su situacije sklapanja ugovora na određeno vrijeme zbog same dinamike razvoja poslovanja i mijenjanja okolnosti na tržištu rada. S obzirom na razinu sklapanja razlikuju se ugovori nacionalnog karaktera, granski ugovori i pojedinačni kolektivni ugovori. Nacionalni su oni koji se donose na razini jedne države, granski se donose samo za jednu djelatnost, a pojedinačni se odnose na jednog poslodavca.

Kako bi došlo do važenja kolektivnog ugovora nužno je njegovo potpisivanje, a potpisivanja nema dok se sve stranke koje su u pregovaranju ne usuglase oko odredbi ugovora. Ono što prethodi sporazumu su pregovori, mirenje, a nekad dolazi i do arbitraže ukoliko se stranke nikako ne mogu dogovoriti oko teksta ugovora.

U trenutku kada pregovori završe, kada se stranke dogovore oko svih odredbi ugovora pristupa se potpisivanju i objavljivanju. Kolektivni ugovori se objavljuju u Narodnim novinama te su dostupne svima na koje se odnose ali i široj javnosti.

Način na koji kolektivni ugovor može prestati je otkazivanje, sporazum o prestanku ili sklapanje novog ugovora. Svaka stranka može u svakom trenutku otkazati ugovor, ali prema propisanom načinu. Stranka koja nije zadovoljna i želi otkaz mora na formalan način obavijestiti drugu stranu o namjeri otkazivanja. Ukoliko je ugovor sklopljen na određeno vrijeme potrebno je mogućnost otkazivanja predvidjeti u tekstu ugovora. Kada sve stranke žele prestanak kolektivnog ugovora govori se o sporazumnom prestanku važenja ugovora. treća

situacije je kada e sklopi novi ugovor da prestaje stari. No, u ovakvim situacijama je potrebno u ugovoru naznačiti da će se donošenjem novog kolektivnog ugovora prestati primjenjivati stari kolektivni ugovor kako ne bi došlo do situacije da su na snazi dva ugovora koja se primjenjuju na iste stranke.

Kao jedan od poznatijih kolektivnih ugovora, u radu je obrađen, Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike, NN 56/22.) sa nekim karakteristikama koje se primjenjuju na državne službenike i namještenike. Ovakav ugovor službenicima i namještenicima daje neka povoljnija prava nego što je to slučaj sa Zakonom o radu (ZOR, NN 64/23). Takva situacija je poznata kod prava na plaćeni dopust gdje se u zakonskom tekstu ističe kako svaki radnik ima pravo na 7 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini, a dopušteno je propisom urediti veća prava. U takvoj situaciji Kolektivni ugovor službenicima i namještenicima daje mogućnost korištenja 10 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini.

Prava koja proizlaze iz kolektivnog ugovora su zaštićena i svaki radnik kojem su takva prava narušena ima pravo zatražiti pomoć od nadležnog suda ukoliko na drugačiji način ne može ostvariti svoja prava zajamčena kolektivnim ugovorom.

LITERATURA

1. Bejaković et. al. (2014) *Zakon o radu s komentarima i tumačenjima*; Zagreb: TIM press d.o.o.
2. Buklijaš, B. (2012) *Kolektivno radno pravo*; Drugo izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Split.
3. Čavrak et. al. (2014) *Detaljni komentar Novoga zakona o radu*; Zagreb.
4. Gotovac, V. (2017) *Reprezentativnost kao temelj stranačke sposobnosti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora - presjek postojećeg stanja i prijedlozi unapređenja*; Zagreb, Radno pravo 7-8, 12-19.
5. Grgurev, I.; Rožman K.; Potočnjak, Ž. (2007) *Kolektivni ugovori*; Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Zagreb: Pravni Fakultet
6. Herman, V., Čupurdija, M. (2011) *Osnove radnog prava*; Osijek: Pravni fakultet
7. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike. (NN 56/22)
8. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima; Usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 2200A (XXI) od 16. decembra 1966.
9. Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora. (NN 146/14)
10. Rebac, I. (2010) *Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj*; Zagreb: TIM press d.o.o.
11. Rožman K. et. al. (2016) *Utjecaj kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj*, Zagreb: Matica hrvatskih sindikata
12. Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama. (NN 29/24)
13. Učur, M. Đ. (2006) Kolektivno pregovaranje i proširenje primjene kolektivnog ugovora (oktroiranje kolektivnog ugovora); *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 27. No. 1., 543-573.*
14. Ustav Republike Hrvatske. (NN 85/10-pročišćeni tekst, 05/14)
15. Zakon o radu. (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)
16. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. (NN 93/14, 26/15)
17. Zakon o zaštiti na radu. (NN 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18)

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, Antonija Crvić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom: **Kolektivni ugovor** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 19.lipnja 2024.

Potpis studenta


