

Što moram znati
ako želim pregovarati?

PRAKTIČNI PRIRUČNIK O KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU

JAČANJE BIPARTITNOG
PARTNERSTVA KROZ ZAJEDNIČKI
RAD NA KOLEKTIVNOM
PREGOVARANJU

Projekt je sufinancirala Europska
unija iz Europskog socijalnog fonda

Ljubomira Lončar
Vesna Mlinarić
Gordana Palajsa
Darko Šeperić
Jasenka Vukšić

—

Što moram znati ako želim pregovarati?

PRAKTIČNI PRIRUČNIK

O KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU

—

Urednik:

Darko Šeperić

Savez samostalnih sindikata Hrvatske
Zagreb, 2015.

IMPRESSUM

Izdavači:	Savez samostalnih sindikata Hrvatske Sindikat graditeljstva Hrvatske Sindikat turizma i usluga Hrvatske Sindikat metalaca Hrvatske – Industrijski sindikat
Za izdavača:	Mladen Novosel
Urednik:	Darko Šeperić
Autori:	Ljubomira Lončar, Vesna Mlinarić, Gordana Palajsa, Darko Šeperić, Jasenka Vukšić
Lektura:	Đurđica Pavlović
Grafičko oblikovanje:	Bestias
Tisak:	I.T.-Graf d.o.o., Zagreb
Naklada:	3.000

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 000911999.
ISBN 978-953-6176-15-1

Ovaj priručnik rezultat je projekta „Jačanje bipartitnog partnerstva kroz zajednički rad na kolektivnom pregovaranju“, koji uz financijsku potporu Europske unije provodi Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), u partnerstvu s Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP), Sindikatom metalaca Hrvatske – Industrijskim sindikatom (SMH-IS), Sindikatom graditeljstva Hrvatske (SGH) i Sindikatom turizma i usluga Hrvatske (STUH). Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Saveza samostalnih sindikata Hrvatske.

Što moram znati
ako želim pregovarati?



**PRAKTIČNI PRIRUČNIK
O KOLEKTIVNOM
PREGOVARANJU**

Priručnik koji se nalazi pred vama namijenjen je prije svega praktičarima kolektivnoga pregovaranja, odnosno sindikalnim povjerenicima i ostalim članovima pregovaračkih odbora na sindikalnoj strani, ali također i predstavnicima poslodavaca koji sudjeluju u kolektivnim pregovorima. Kolektivno pregovaranje jedna je od najvažnijih aktivnosti i funkcija organizacija socijalnih partnera, ali ujedno i iznimno složen te odgovoran proces, u kojemu je, osim o samom sadržaju kolektivnih ugovora, potrebno voditi računa i o pravnim pravilima koja reguliraju kolektivno pregovaranje i primjenu kolektivnih ugovora, kao i o samoj tehnici pregovaranja, odnosno pregovaračkim pristupima i vještinama koje se pritom koriste. Stoga je za uspješno sudjelovanje u kolektivnim pregovorima i odgovorno predstavljanje interesa svojih članova u tom procesu, sudionicima potreban čitav niz znanja, informacija i vještina.

Iako ovaj priručnik ne iscrpljuje sve teme koje su od važnosti za sudionike kolektivnoga pregovaranja, njegov je cilj na informativan i pregledan način predstaviti ključne dijelove toga procesa. Osim što donosi pregled pravnog okvira koji regulira kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj (poglavlje 2), kao i samoga postupka kolektivnoga pregovaranja (poglavlje 8), najveći dio priručnika posvećen je najvažnijim temama o kojima se vode kolektivni pregovori, kao što su plaće i druga materijalna prava, radno vrijeme, odmori i dopusti, ostala prava radnika, te obveze ugovornih strana (poglavlja 3-7). Među temama koje nisu detaljnije obrađene u priručniku, a od ključne su važnosti za pregovarače, vrijedi svakako izdvojiti razumijevanje financijskih izvještaja i pokazatelja, budući da isto predstavlja preduvjet postavljanja realističnih ciljeva kolektivnoga pregovaranja, posebno u dijelu koji se odnosi na plaće i materijalna prava radnika.

U dijelu koji obrađuje sadržaj kolektivnih ugovora, sve teme popraćene su primjerima, odnosno citatima odredbi konkretnih kolektivnih ugovora koje ilustriraju način ugovaranja pojedinih prava, odnosno primjere dobre prakse u rješavanju pojedinih pitanja putem kolektivnih ugovora. Također, u završnome dijelu priručnika nalazi se niz priloga, odnosno predložaka pojedinih pravnih dokumenata koji se koriste u procesu kolektivnoga pregovaranja (poglavlje 9). Stoga se tekst, osim što se može čitati od početka do kraja, može koristiti i kao referentni priručnik, budući da se zahvaljujući detaljno razrađenom sadržaju, u njemu lako i brzo mogu pronaći informacije i primjeri za bilo koju od uobičajenih tema kolektivnoga pregovaranja.

Tekst priručnika nastao je na temelju analize većeg broja kolektivnih ugovora koji su trenutno na snazi u Hrvatskoj, a koju je omogućila novouspostavljena baza kolektivnih ugovora. To ujedno znači da priručnik, u dijelu koji se odnosi na sadržaj kolektivnih ugovora, uglavnom obrađuje postojeće stanje, odnosno pitanja i teme o kojima se danas kolektivno pregovara u Hrvatskoj, iako na pojedinim mjestima donosi napomene i upute o temama kojima bi trebalo posvetiti veću pozornost u pregovorima, odnosno detaljnije ih regulirati kolektivnim ugovorima. Kolektivno pregovaranje, međutim, dinamičan je proces te se njegov sadržaj s vremenom mijenja i prilagođava novim društveno-ekonomskim okolnostima, odnosno promjenama u svijetu rada. Tako se u mnogim europskim zemljama posljednjih desetljeća, uz tradicionalno ključne teme kolektivnoga pregovaranja kao što su plaće i radno vrijeme, sve više pregovara i o nizu novih tema, uključujući različita socijalna prava radnika, strukovno obrazovanje i osposobljavanje, ravnotežu radnoga i privatnoga života, nediskriminaciju i drugo. Također, potrebno je kontinuirano voditi računa da o tome da kolektivno pregovaranje ima rodnu perspektivu, tj. da se u pojedine sadržaje kolektivnoga pregovaranja odnosno kolektivne ugovore kontinuirano integrira koncept rodne* jednakosti, odnosno jednakih prava, odgovornosti i mogućnosti za žene i muškarce.

Iako detaljniji prikaz tih tema prelazi okvire ovoga priručnika, praktičari kolektivnoga pregovaranja trebali bi im pridavati pažnju, odnosno pratiti promjene u svijetu rada kako u Hrvatskoj tako i u drugim europskim zemljama, te sukladno tome, a vodeći računa o potrebama i očekivanjima svojih članova, kontinuirano raditi na prilagodbi i modernizaciji sadržaja kolektivnih ugovora o kojima pregovaraju i koje potpisuju.

NAPOMENA:

* Pojam rod odnosi se na društvene razlike između žena i muškaraca, odnosno razlike koje su naučene i koje se mijenjaju, dok izraz *spol* označava biološke razlike između muškaraca i žena.

Izrazi koji se koriste u tekstu ovoga priručnika, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno te se jednako odnose na ženski i muški rod.

1.	KOLEKTIVNO PREGOVARANJE KAO NAČIN UREĐIVANJA RADNIH ODNOSA	11
1.1.	Uloga socijalnih partnera i države u reguliranju tržišta rada	12
1.2.	Kolektivni ugovor kao izvor prava	13
1.3.	Koristi kolektivnog pregovaranja	14
1.4.	Principi kolektivnog pregovaranja	16
2.	PRAVNI OKVIR KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA	19
2.1.	Međunarodni i europski pravni kontekst	20
2.1.1.	Međunarodna organizacija rada	20
2.1.2.	Europska unija	22
2.2.	Pravni izvori koji uređuju kolektivno pregovaranje i kolektivne ugovore u RH	23
2.2.1.	Ustav RH	23
2.2.2.	Zakoni i drugi propisi	23
2.3.	Predmet (sadržaj) kolektivnog pregovaranja (kolektivnog ugovora)	24
2.3.1.	Pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa	24
2.3.2.	Prava i obveze stranaka kolektivnog ugovora	26
2.4.	Stranke kolektivnog ugovora	27
2.5.	Sklapanje i primjena kolektivnog ugovora	27
2.6.	Otkazivanje kolektivnog ugovora	29
2.7.	Proširena primjena kolektivnih ugovora	29
2.8.	Odnos kolektivnog ugovora i drugih izvora radnoga prava	30
2.9.	Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje	31
2.9.1.	Jedan sindikat	31
2.9.2.	Više sindikata (sporazum)	32
2.9.3.	Više sindikata (bez sporazuma)	34
3.	PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA	37
3.1.	Plaća	38
3.2.	Načini ugovaranja plaća kolektivnim ugovorom	41
3.2.1.	Ugovaranje osnovne plaće i koeficijenata	42
3.2.2.	Ugovaranje plaća u razredima ili rasponima	43
3.2.3.	Vrijednost sata rada ugovorena u kunama	44
3.3.	Kriteriji za promjenu osnovne plaće	44

3.4.	Sporazumi o privremenom umanjenu plaće	47
3.5.	Ugovaranje prava na povećanu plaću	48
3.5.1.	Teži uvjeti rada	49
3.5.2.	Prekovremeni rad, rad na dane blagdana i neradne dane	50
3.5.3.	Pravo na povećanu plaću za radni staž	50
3.5.4.	Ugovaranje stimulatirnoga dijela plaće	51
3.6.	Isplata plaće	52
3.7.	Naknada plaće	53
4.	DRUGA MATERIJALNA PRAVA	59
4.1.	Otpremnine	60
4.1.1.	Otpremnine prilikom odlaska u mirovinu	60
4.1.2.	Otpremnine u slučaju otkaza ugovora o radu	60
4.1.3.	Otpremnine u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	63
4.2.	Povećani troškovi radnika	64
4.2.1.	Naknada troškova prijevoza na posao i s posla	65
4.2.2.	Naknada troškova na službenom putovanju	67
4.2.3.	Terenski dodatak	67
4.2.4.	Pomorski dodatak	68
4.2.5.	Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe	68
4.2.6.	Naknada za odvojeni život od obitelji	69
4.3.	Potpore radnicima	70
4.3.1.	Potpore zbog invalidnosti radnika	70
4.3.2.	Potpore za slučaj smrti radnika	70
4.3.3.	Potpore u slučaju smrti člana uže obitelji radnika	70
4.3.4.	Potpore zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana	71
4.3.5.	Potpore za novorođeno dijete radnika	71
4.4.	Nagrade radnicima	72
4.4.1.	Nagrade za navršene godine radnoga staža	72
4.4.2.	Prigodne nagrade	73
4.4.3.	Nagrade vezane uz rezultate poslovanja	74
4.4.4.	Dar djetetu radnika	75
4.4.5.	Primici u naravi	75
4.5.	Ostala neoporeziva materijalna prava	76
5.	RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI	79
5.1.	Radno vrijeme	80
5.1.1.	Puno radno vrijeme	80
5.1.2.	Nepuno radno vrijeme	81
5.1.3.	Skraćeno radno vrijeme	81
5.1.4.	Prekovremeni rad	81
5.2.	Raspored i organiziranje radnoga vremena	83
5.2.1.	Jednako trajanje radnoga vremena	83

5.2.2.	Nejednaki raspored radnoga vremena	83
5.2.3.	Preraspodjela radnoga vremena	85
5.2.4.	Drugi oblici rasporeda radnoga vremena	88
5.2.5.	Noćni rad	89
5.2.6.	Pripravnost	90
5.2.7.	Evidencija radnoga vremena	90
5.3.	Odmori	91
5.3.1.	Stanka	91
5.3.2.	Dnevni odmor	92
5.3.3.	Tjedni odmor	93
5.3.4.	Godišnji odmor	93
5.4.	Dopusti	99
5.4.1.	Plaćeni dopust	99
5.4.2.	Neplaćeni dopust	100
6.	OSTALE TEME KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA	103
6.1.	Zasnivanje radnog odnosa (ugovor o radu)	104
6.2.	Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad	106
6.3.	Pripravnici	107
6.4.	Zaštita prava radnika (postupak ostvarivanja prava i obveza radnika)	108
6.5.	Zaštita od diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika	110
6.6.	Zaštita starijih radnika	116
6.7.	Zaštita pojedinih kategorija radnika kod premještaja u drugo mjesto rada	116
6.8.	Zaštita života, zdravlja i privatnosti	118
6.9.	Izumi i strukovna (tehnička) unapređenja	122
7.	UVJETI ZA RAD SINDIKATA TE DRUGA PRAVA I OBVEZE STRANAKA KOLEKTIVNOG UGOVORA	125
7.1.	Uvjeti za rad sindikata	126
7.2.	Ostala prava i obveze stranaka kolektivnog ugovora	130
7.2.1.	Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku	130
7.2.2.	Otkazivanje kolektivnog ugovora	132
7.2.3.	Postupak izmjene, dopune ili obnove kolektivnog ugovora	133
7.2.4.	Ponašanje ugovornih stranaka i primjena kolektivnog ugovora u dobroj vjeri	134
7.2.5.	Tumačenje i praćenje primjene kolektivnog ugovora	135
7.2.6.	Važenje kolektivnog ugovora	135
7.2.7.	Produžena primjena pravnih pravila	135
7.2.8.	Ostalo	136

8.	POSTUPAK (PROCEDURA) KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA	141
8.1.	Pristupi ili stilovi kolektivnog pregovaranja	142
8.2.	Faze kolektivnog pregovaranja	144
8.3.	Priprema za pregovore (preliminarna faza)	145
8.3.1.	Donošenje odluke o pregovaranju i imenovanje pregovaračkog odbora	145
8.3.2.	Način rada odbora, vještine i znanja koja moraju posjedovati članovi pregovaračkog odbora	146
8.3.3.	Pisana punomoć za kolektivno pregovaranje	147
8.3.4.	Prikupljanje i analiza informacija i podataka relevantnih za kolektivne pregovore	148
8.3.5.	Inicijativa za pregovaranje, priprema prijedloga, pregovaračkih strategija i taktika	150
8.4.	Vođenje pregovora za pregovaračkim stolom	152
8.4.1.	Tijek pregovora za pregovaračkim stolom	152
8.4.2.	Vještine komuniciranja za pregovaračkim stolom	155
8.4.3.	Završetak pregovora	157
8.5.	Rješavanje zastoja u pregovorima	158
8.5.1.	Posredovanje	159
8.5.2.	Mirenje	160
8.5.3.	Štrajk	164
8.5.4.	Arbitraža	165
8.6.	Aktivnosti nakon potpisivanja kolektivnog ugovora	166
9.	PRILOZI	169
prilog 1	- primjer strukture kolektivnog ugovora	170
prilog 2	- obavijest za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata (Obrazac br. 1)	172
prilog 3	- sporazum kojim se utvrđuju reprezentativni sindikati	173
prilog 4	- obavijest o sklapanju sporazuma o reprezentativnosti (Obrazac br. 2)	175
prilog 5	- sporazum o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora	176
prilog 6	- neoporezivi iznosi prema pravilniku o porezu na dohodak	178
prilog 7	- primjer sporazuma o preraspodjeli radnog vremena	180
prilog 8	- punomoć za kolektivno pregovaranje	182
prilog 9	- inicijativa za pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja	183
prilog 10	- protokol o kolektivnim pregovorima	184
prilog 11	- zahtjev za pokretanje postupka mirenja	187



Kolektivno
pregovaranje
kao način
uređivanja
radnih odnosa



1.1. ULOGA SOCIJALNIH PARTNERA I DRŽAVE U REGULIRANJU TRŽIŠTA RADA

Kolektivno pregovaranje je proces pregovora između sindikata, kao predstavnika radnika, i jednog ili više poslodavaca radi postizanja dogovora o reguliranju plaća, radnoga vremena i drugih radnih uvjeta. Drugim riječima, radi se o procesu kojim socijalni partneri, sindikati i poslodavci, pokušavajući postići zajednički dogovor u interesu obiju strana, **autonomno uređuju funkcioniranje tržišta rada**. Stoga se kolektivno pregovaranje kao način uređivanja radnih odnosa suštinski razlikuje od njihova uređivanja od strane države zakonima i drugim propisima, kao i od situacije u kojoj svaki radnik individualno pregovara s poslodavcem o svojim uvjetima rada.

U slučaju reguliranja radnih odnosa zakonima i drugim propisima, država preuzima ulogu arbitra u složenoj mreži interesa radnika i poslodavaca vezanih uz različita pitanja radnih odnosa i funkcioniranja tržišta rada. Pritom su, po samoj prirodi stvari, interesi radnika i poslodavaca dijelom istovjetni (budući da je uspješno poslovanje u interesu obiju strana), a dijelom suprotstavljeni (budući da radnici žele maksimizirati svoje plaće, a poslodavac profit).

Kolektivno pregovaranje počiva na pretpostavci da je među interesima obiju strana **moгуće pronaći ravnotežu i kompromis**, jer su obje strane svjesne da bi neograničeno inzistiranje na njihovu jednostranom interesu u konačnici ugrozilo onaj zajednički, odnosno uspješno poslovanje i dugoročnu održivost organizacije i radnih mjesta u njoj.

Upravo zbog toga razloga država prepušta socijalnim partnerima da u značajnoj mjeri sami uređuju radne odnose, polazeći od pretpostavke kako situaciju u praksi poznaju bolje od zakonodavca, dok su istodobno izravno motivirani za postizanje održivog kompromisa. Stoga ne čudi da je kolektivno pregovaranje **dominantni model upravljanja tržištem rada u državama članicama Europske unije**, a posebno u tzv. starim članicama.

Da bi kolektivno pregovaranje uspješno funkcioniralo, ono mora nužno biti postavljeno na demokratskim temeljima i odgovarajućem pravnom okviru koji omogućuje autonomno i neovisno djelovanje socijalnih partnera. To prije svega znači da radnici s jedne, te poslodavci s druge strane, moraju imati pravo po slobodnom izboru utemeljiti svoje udruge (sindikate i udruge poslodavaca), te se u njih učlaniti uz uvjete propisane vlastitim statutima ili pravilima. **Dobrovoljnost, demokratičnost i neovisnost** o uplitanju druge strane ili države u

djelovanje organizacija socijalnih partnera, preduvjet su njihove sposobnosti da preuzmu svoj dio odgovornosti za reguliranje tržišta rada.

Drugi preduvjet učinkovita reguliranja tržišta rada od strane socijalnih partnera jest njihova **sposobnost predstavljanja aktera na tržištu rada** (radnika i individualnih poslodavaca), a posebno njihova **spремnost na aktivno i odgovorno sudjelovanje u procesima kolektivnog pregovaranja**, što i jest osnovna svrha zbog koje su sindikalne i poslodavačke organizacije utemeljene.

Broj članova sindikata ne utječe samo na pregovaračku snagu u odnosu prema poslodavcu, nego i na sposobnost utjecanja na provedbu onoga što je u procesu pregovora dogovoreno. To se podjednako odnosi na sposobnost osiguravanja socijalnoga mira, odnosno suzdržavanja od štrajka u vezi pitanja o kojima je postignut dogovor, kao i na sposobnost nadzora nad poštivanjem dogovorenog od strane poslodavaca i organiziranja pritiska u situacijama kad pojedini poslodavci dogovoreno ne poštuju. S druge strane, kad je riječ o pregovorima na višim razinama (tj. o granskim, sektorskim ili međusektorskim ugovorima), sposobnost udruženja poslodavaca da efikasno izvrše svoju ulogu u tom procesu također ovisi o broju poslodavaca koje predstavljaju, odnosno o broju radnika koje poslodavci, njihovi članovi, zapošljavaju.

Uviđajući društvenu i ekonomsku korisnost uređivanja tržišta rada od strane socijalnih partnera, država može **zakonodavnim putem poticati kolektivno pregovaranje**, odnosno donositi zakonske norme koje poticajno djeluju na udruživanje radnika i poslodavaca, kao i na njihov interes za međusobnim pregovaranjima i sklapanjem kolektivnih ugovora. Država bi jednako tako trebala razviti i učinkovite, prije svega institucionalne, mehanizme koji osiguravaju **primjenu potpisanih kolektivnih ugovora u praksi**.

1.2. KOLEKTIVNI UGOVOR KAO IZVOR PRAVA

Kolektivni ugovor specifičan je oblik ugovora, budući da istodobno ima značajke **privatnopravnog ugovora**, ali i značajke **propisa javnoga prava**. Kao i u slučaju drugih ugovora na području privatnoga ili građanskoga prava, kolektivni ugovor ugovorne strane sklapaju *dobrovoljno*, te njime *uređuju međusobne odnose*. S druge strane, kolektivni ugovor *uređuje prava trećih osoba* (tj. radnika, uključujući i one koji nisu članovi sindikata koji ga je potpisao), što je značajka propisa javnoga prava.

U pravnom smislu kolektivni se ugovor može podijeliti na dva dijela, normativni i obveznopravni (koji se također naziva i ugovornim).

Normativni dio kolektivnog ugovora sadrži odredbe kojima se uređuju različita pitanja vezana uz radni odnos, odnosno njegovo sklapanje, sadržaj i prestanak. Taj dio obično nazivamo *pravima radnika* koja su utvrđena kolektivnim ugovorom, iako treba biti svjestan da on također sadrži i odredbe o *obvezama radnika* prema poslodavcu. Ključne su značajke normativnoga dijela kolektivnog ugovora da se on primjenjuje na *sve radnike* zaposlene

kod poslodavca kojeg taj ugovor obvezuje, kao i da se u odnosu na individualni ugovor o radu primjenjuje *neposredno* i *automatski*, ako njegove odredbe ne zahtijevaju detaljniju razradu u ugovoru o radu, a istodobno su povoljnije za radnika od onih sadržanih u ugovoru o radu. Ti principi normativnom dijelu kolektivnog ugovora daju značenje propisa.

Obvezopravni dio kolektivnog ugovora uređuje *međusobna prava i obveze stranaka koje su ga sklopile*, odnosno sindikata i poslodavca. Taj dio uobičajeno sadrži odredbe o trajanju kolektivnog ugovora, načinu njegove izmjene i produljenja, tumačenju i rješavanju sporova, uvjetima za rad sindikata i radničkoga vijeća i sl.

Kolektivni ugovori predstavljaju najvažniji **autonomni izvor radnoga prava** budući da ih stvaraju sami pravni subjekti na koje se primjenjuje (a ne država), te su po svojem opsegu i učinku važniji od ostalih autonomnih izvora radnoga prava kao što su ugovor o radu ili pravilnik o radu.

1.3. KORISTI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Kao što je već naglašeno, kolektivno pregovaranje od koristi je za obje strane koje sudjeluju u tom procesu.

Za razliku od situacije u kojoj svaki radnik individualno pregovara s poslodavcem o vlastitim uvjetima rada, kolektivno pregovaranje omogućava radnicima ojačati njihov **pregovarački položaj** prema poslodavcu, ali i učinkovitije iskoristiti **resurse** koje mogu uložiti u taj proces (uključujući vrijeme na raspolaganju za pripremu i vođenje pregovora, ali i materijalne resurse, odnosno sposobnost angažiranja npr. pravnih i ekonomskih stručnjaka, kao i sposobnost organiziranja industrijskih akcija, uključujući i štrajk). Istraživanja pokazuju da u visokorazvijenim industrijskim zemljama radnici pokriveni kolektivnim ugovorima u prosjeku imaju od 5 do 10 posto veće plaće od radnika u istim djelatnostima na koje se ne primjenjuju kolektivni ugovori.

S druge strane, za poslodavce kolektivno pregovaranje znači učinkoviti način **agregiranja zahtjeva radnika i rješavanja tih zahtjeva**, odnosno mogućnost da se radni odnosi brže i učinkovitije reguliraju uvođenjem standarda (tj. općih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru koja se primjenjuju na sve), umjesto da poslodavac individualno uređuje svoj odnos sa svakim pojedinim radnikom.

Budući da uspješni kolektivni pregovori završavaju međusobnim sporazumom (tj. kolektivnim ugovorom), prednost za poslodavca u odnosu na jednostrano uređivanje radnih odnosa jest i **dijeljenje odgovornosti za ono što je dogovoreno** sa sindikatima, odnosno radnicima. Potpisivanjem kolektivnog ugovora obje strane dobrovoljno pristaju na ono što je u njemu dogovoreno, i obvezuju se na provedbu i poštivanje njegova sadržaja. Među ostalim, izravna je posljedica toga, i korist za poslodavca, **socijalni mir**, budući da za vrijeme važenja kolektivnog ugovora u pravilu nije dopušteno organiziranje štrajka i drugih industrijskih akcija o onim stvarima koje su kolektivnim ugovorom dogovorene.

Kada se pregovara na razini koja uključuje više od jednog poslodavca (npr. u slučaju gran-
skih ili sektorskih kolektivnih pregovora), postizanje međusobnog dogovora o minimalnoj
razini radnih prava **onemogućuje nepoštenu konkurenciju među poslodavcima**. To znači
da se poslodavci ne mogu nadmetati u snižavanju cijene svojega proizvoda ili usluge sni-
žavanjem razine prava radnika, već to moraju činiti unapređenjem vlastitog proizvodnog
procesa i organizacije rada. Funkcioniranje takvoga društvenoga dogovora o obveznoj pri-
mjeni minimalne razine radnih prava obično zahtijeva potporu države, odnosno utvrđivanje
javnog interesa za proširenje primjene kolektivnog ugovora na sve poslodavce i radnike u
djelatnosti ili području koje taj kolektivni ugovor pokriva.

Kolektivno pregovaranje također je od koristi za cjelokupno društvo, jer osim što omogu-
ćuje **učinkovitije reguliranje tržišta rada**, pozitivno utječe na **socijalnu koheziju**. Socijalna
kohezija može se definirati kao sposobnost i spremnost članova nekoga društva da među-
sobno surađuju i pozitivno utječu na ostvarivanje zajedničkih društvenih ciljeva, odnosno
promicanje općeg dobra. Socijalna kohezija izravno je povezana sa stupnjem ekonomskoga
razvoja, kao i zadovoljstvom članova društva svojim životnim i radnim uvjetima, te je najviša
upravo u industrijski visokorazvijenim društvima u kojima imovinske i dohodovne nejed-
nakosti nisu prevelike, a istodobno postoji učinkovit sustav socijalne sigurnosti.

Empirijski je dokazano da kolektivno pregovaranje **smanjuje društvene nejednakosti**
(smanjivanjem nejednakosti u dohotku), što je jedan od ključnih preduvjeta visokog stup-
nja društvene kohezije. Nasuprot toj tvrdnji ponekad se navodi argument da kolektiv-
no pregovaranje negativno djeluje na ekonomsku učinkovitost, jer ugovoreni standardi
onemogućavaju apsolutnu fleksibilnost poslodavaca u prilagođavanju na tržišne uvjete.
Međutim, istraživanja pokazuju kako je negativni učinak kolektivnog pregovaranja na eko-
nomsku učinkovitost između 0,2 i 0,5 posto bruto društvenoga proizvoda, što je jednako
negativnom učinku koji stvaraju postojeći monopoli u brojnim sektorima, odnosno znatno
manje od koristi koju kolektivno pregovaranje donosi za sve zainteresirane strane (radnike,
poslodavce, i društvo u cjelini).

Štoviše, u odnosu na reguliranje tržišta rada zakonima od strane države, kolektivno pregovaranje upravo omogućuje potrebnu fleksibilnost, jer je kolektivne ugovore lakše mijenjati i prilagođavati trenutnoj situaciji od zakona, a pritom su obje pregovaračke strane, kao što je naglašeno, izravno zainteresirane za pronalaženje održivog rješenja koje će omogućiti uspješno poslovanje i zadržavanje radnih mjesta. Korisnost i učinkovitost ovog mehanizma pokazala je i praksa kolektivnog pregovaranja u realnom sektoru u vrijeme krize.

1.4. PRINCIPI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Osim spomenute slobode udruživanja i sposobnosti predstavljanja, kolektivno pregovaranje temelji se i na **principu dobrovoljnosti**. Strane kolektivnog pregovaranja tom procesu moraju pristupiti iz uvjerenja da on može biti od obostrane koristi. To znači kako država ne može socijalnim partnerima nametnuti obavezu sklapanja kolektivnih ugovora, iako ih može na različite načine poticati, odnosno motivirati na kolektivne pregovore. Poslodavac također ne može biti zakonski kažnjen zbog odbijanja sklapanja kolektivnog ugovora, iako radnici, odnosno sindikat, ako procijene da im je to u interesu, mogu koristiti legalna sredstva pritiska ne bi li ga pokušali uvjeriti da promijeni svoj stav.

Budući da je cilj kolektivnog pregovaranja sklapanje kolektivnog ugovora, obje strane dužne su kolektivnim pregovorima pristupiti u **dobroj vjeri**. To znači da obje strane moraju voditi pregovore u iskrenom nastojanju da se postigne sporazum, odnosno kompromis, poštujući temeljna načela poslovne etike. Uz ostalo, to podrazumijeva da se pregovaračke strane ne koriste namjernim netočnim prikazivanjem ili prikriivanjem činjenica, ne pokušavajući zloupotrijebiti pravna pravila koja ih obvezuju.

Tijekom samoga procesa pregovora, postupanje u dobroj vjeri također znači da su stranke dužne saslušati i razmotriti prijedloge druge strane, a ako im ti prijedlozi nisu prihvatljivi svoj stav trebale bi argumentirati, odnosno objasniti.

Takvo postupanje također podrazumijeva prihvaćanje principa **ravnopravnosti objiju strana** tijekom pregovora, te posljedično **zajedničku odgovornost** kako za sam proces i rezultat kolektivnih pregovora, tako i za kasniju primjenu dogovorenog.

Svi navedeni principi kolektivnog pregovaranja proizlaze iz konvencija Međunarodne organizacije rada (MOR), a propisani su i nacionalnim zakonodavstvom Republike Hrvatske (posebno Zakonom o radu).

Da bi se navedeni principi zaista mogli i primijeniti u praksi, obje strane, odnosno njihovi pregovarački timovi, moraju biti dobro upoznate s pravnim okvirom koji regulira kolektivno pregovaranje, konkretnim sadržajem i temama o kojima pregovaraju (uključujući njihovu ekonomsku i socijalnu dimenziju, odnosno posljedice za poslovanje i za socijalni status radnika), ali i sa samim postupkom pregovaranja, odnosno pregovaračkim tehnikama i vještinama na kojima se on temelji.

Samo dobro informirani i educirani pregovarači, koji pregovorima pristupaju u dobroj vjeri, s uvažavanjem druge strane, ali i s odgovornošću prema onima koje u tom procesu predstavljaju, mogu osigurati da kolektivni pregovori zaista u praksi ispune svoju ulogu učinkovitoga mehanizma reguliranja radnih odnosa i tržišta rada u obostranom interesu radnika i poslodavaca, kao i društva u cjelini.



2.

Pravni okvir kolektivnog pregovaranja



2.1. MEĐUNARODNI I EUROPSKI PRAVNI KONTEKST

2.1.1. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA

Međunarodna organizacija rada¹ (MOR) najstarija je agencija Ujedinjenih naroda (UN), osnovana još 1919. godine, paralelno s osnivanjem tadašnje Lige naroda. MOR je ujedno i jedina agencija UN-a koja nije ustrojena kao međuvladina organizacija, nego se njome upravlja **tripartitno**, odnosno zajednički od strane vlada, poslodavaca i sindikata.

Misija je MOR-a poticati suradnju vlada, poslodavaca i sindikata, s ciljem promicanja socijalnog i ekonomskog razvoja. MOR je najznačajnija međunarodna organizacija koja promiče razvoj radnoga prava i radnoga zakonodavstva, odnosno razvoj **međunarodnih radnih standarda**, koji se usvajaju putem preporuka i konvencija.

Konvencije su međunarodni ugovori koji obvezuju države članice koje su ih ratificirale. Njihovim ratificiranjem, države članice formalno se obvezuju na provedbu odredbi sadržanih u njima, te periodično izvještavanje MOR-a o njihovoj primjeni. Vlade imaju obvezu izvještavati o mjerama koje su poduzele kako bi provele konvencije, a organizacije poslodavaca i radnika mogu MOR-u podnijeti svoje izvještaje o primjeni konvencija koje je ratificirala njihova zemlja, te pokrenuti nadzorne i žalbene postupke ako smatraju da njihove vlade krše preuzete obaveze.

Za kolektivno pregovaranje od ključne su važnosti dvije konvencije MOR-a:

- Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (1948.) i
- Konvencija br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnom pregovaranju (1949.).

¹ eng. International Labour Organisation (ILO)

Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje obvezuje državu članicu koja ju je ratificirala da osigura slobodu udruživanja radnicima i poslodavcima.

To znači da:

- *obje strane imaju pravo, bez ikakve razlike i prethodnog odobrenja, osnivati, i u jednakim uvjetima koji mogu biti propisani samo pravilima koja sami odrede, pristupati udrugama prema svojem izboru. Sloboda udruživanja jednako je pravo radnika i poslodavaca;*
- *konvencija sadrži pravo na izradu statuta i pravila udruge, slobodu biranja predstavnika, potpunu slobodu organiziranja svoje djelatnosti i upravljanja, te potpunu slobodu utvrđivanja svojih programa, a javne vlasti moraju se suzdržavati od svakog uplitanja koje bi ograničavalo to pravo ili ometalo njegovo zakonito ostvarivanje;*
- *udruge radnika i poslodavaca ne mogu biti raspuštene, niti im se može obustaviti djelovanje odlukom upravnih vlasti;*
- *slobodu udruživanja čini i pravo udruga radnika i poslodavaca da utemelje i udružuju se u federacije i konfederacije, a one se imaju pravo pridružiti međunarodnim udrugama radnika i poslodavaca.*

Konvencija br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnom pregovaranju propisuje:

- *pravo radnika na odgovarajuću zaštitu od svih postupaka protusindikalne diskriminacije u vezi s njihovim zaposlenjem. Takva zaštita treba spriječiti uvjetovanje zapošljavanja radnika zabranom njegova u članjivanja u sindikat ili zahtjevom za iščlanjivanje iz sindikata, kao i spriječiti otpuštanje ili bilo koji drugi način diskriminacije i oštećivanja radnika zbog članstva u sindikatu, ili sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima,*
- *pravo udruga radnika i poslodavaca na odgovarajuću zaštitu od svih postupaka kojima bi se one ili njihovi predstavnici ili članovi, uplitali jedni drugima u utemeljenje, djelovanje ili upravljanje,*
- *obvezu država da, u skladu s nacionalnim uvjetima, poduzimaju odgovarajuće mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizma dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruga poslodavaca i udruga radnika radi utvrđivanja uvjeta rada kolektivnim ugovorima.*

Republika Hrvatska ratificirala je konvencije MOR-a br. 87 i 98, te su one, budući da imaju status međunarodnih ugovora, u pravnom sustavu RH nadređene hrvatskim zakonima.

2.1.2. EUROPSKA UNIJA

Unapređenje socijalnog dijaloga jedan je od ciljeva politike Europske unije na području rada i zapošljavanja. Iako uređenje nacionalnih sustava industrijskih odnosa i kolektivnog pregovaranja ostaje u nadležnosti država članica, Europska unija promiče **bipartitni model uređenja radnih odnosa**, odnosno autonomno reguliranje tržišta rada od strane samih socijalnih partnera, tj. sindikata i udruga poslodavaca.

Ova načela ugrađena su i u odredbe **Ugovora o funkcioniranju Europske unije** koje uređuju socijalni dijalog na europskoj razini (čl. 151. do 155.). Tako Ugovor definira da Europska unija "prepoznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na europskoj razini", te "olakšava dijalog među socijalnim partnerima, poštujući njihovu autonomiju".

Europske socijalne partnere čine Europska konfederacija sindikata (ETUC), te tri poslodavačke organizacije, BusinessEurope, Europsko udruženje malih i srednjih poduzeća (UEAPME) i Europski centar za poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg društvenog interesa (CEEP).

Prije podnošenja bilo kakvih prijedloga na području tržišta rada, odnosno socijalne sigurnosti i zaštite radnika, Europska komisija dužna se o tome savjetovati sa socijalnim partnerima na europskoj razini. Tijekom toga procesa, europski socijalni partneri mogu odlučiti sami pokušati, kroz međusobne pregovore, regulirati pitanje o kojem je riječ. Ako uspiju postići dogovor, Europska ga je komisija dužna prihvatiti.

Dijalog europskih socijalnih partnera može dovesti, ako oni to žele, do uspostave ugovornih odnosa, odnosno sklapanja sporazuma, koji postaju dijelom pravne stečevine Europske unije, što europske socijalne partnere čini sukreatorima europskoga prava. Takvi sporazumi socijalnih partnera sklopljeni na europskoj razini potom se mogu u praksu provesti putem europskih direktiva, ili autonomnom provedbom od strane sindikata i udruženja poslodavaca na nacionalnoj razini. To uključuje i mogućnost provedbe putem kolektivnih ugovora.

Također, kada je riječ o provedbi europskih direktiva s područja tržišta rada i socijalne zaštite, neovisno o tome jesu li iste proistekle iz europskog socijalnog dijaloga, ili kroz zakonodavni proces Europskoga vijeća i Parlamenta koji je inicirala Komisija, svaka država članica može odlučiti, umjesto putem usklađivanja nacionalnog zakonodavstva, provedbu takvih direktiva povjeriti socijalnim partnerima na nacionalnoj razini, ako oni to žele. Izravna posljedica takve odredbe Ugovora o funkcioniranju Europske unije jest da kolektivni ugovori predstavljaju legitiman instrument implementacije europskih direktiva na nacionalnoj razini.

2.2. PRAVNI IZVORI KOJI UREĐUJU KOLEKTIVNO PREGOVARANJE I KOLEKTIVNE UGOVORE U RH

2.2.1. USTAV RH

Načela slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja koja proizlaze iz konvencija MOR-a ugrađena su u Ustav Republike Hrvatske, koji propisuje da svi zaposleni, radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati, te da poslodavci također imaju pravo osnivati svoje udruge (čl. 60.). Ustav RH jamči i pravo na štrajk (čl. 61.), te potvrđuje da se prava zaposlenih i članova njihovih obitelji na socijalnu sigurnost i socijalno osiguranje mogu uređivati zakonom i kolektivnim ugovorom (čl. 57.).

2.2.2. ZAKONI I DRUGI PROPISI

Pravni okvir za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora u RH uređuje se sljedećim pravnim izvorima:

- **Zakon o radu (NN, 93/14., dalje u tekstu: ZOR),**
- **Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN, 93/14., dalje u tekstu: ZRUSP),**
- **Pravilnik o postupku dostave i načinu vođenja evidencije kolektivnih ugovora (NN, 32/15.),**
- **Pravilnik o načinu objave kolektivnih ugovora (NN, 146/14.) i**
- **Pravilnik o načinu dostave obavijesti za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata (NN, 146/14.).**

2.3. PREDMET (SADRŽAJ) KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA (KOLEKTIVNOG UGOVORA)

2.3.1. PRAVNA PRAVILA KOJIMA SE UREĐUJE SKLAPANJE, SADRŽAJ I PRESTANAK RADNIH ODNOSA

Kolektivnim ugovorom uređuju se pitanja vezana uz radni odnos, odnosno njegovo sklapanje, sadržaj i prestanak. Odredbe kolektivnog ugovora kojima se uređuju ta pitanja nazivaju se **pravnim pravilima**.

Uz poštivanje načela slobode ugovaranja važno je naglasiti:

- kolektivnim ugovorom mogu se, u pravilu, ugovoriti samo uvjeti rada koji su za radnika povoljniji od onih određenih ZOR-om ili nekim drugim zakonom,
- uvjeti rada nepovoljniji od onih određenih Zakonom o radu mogu se ugovoriti kolektivnim ugovorom samo ako je to izričito propisano ZOR-om ili drugim zakonom.

Sadržaj pravnih pravila o kojima se može pregovarati određuje ZOR, ali i drugi zakoni (npr. Zakon o zaštiti na radu (ZZNR)² i Zakon o minimalnoj plaći³).

Navedeni zakoni izrijekom upućuju na pitanja koja se mogu regulirati kolektivnim ugovorima kao što su:

- **plaća i naknada plaće** (ZOR, čl. 15., 17., 18., 26., 46., 62., 81., 86., 90., 91., 92. i 95., ZZNR, čl. 72., Zakon o minimalnoj plaći, čl.8.);
- trajanje, raspored **radnog vremena**, skraćeno radno vrijeme, preraspodjela radnog vremena, prekovremeni rad, noćni rad i dr. (ZOR, čl. 15., 17., 18., 61., 65., 66., 67., 69., 73. i 89.);

² NN, 71/14., 118/14. i 154/14.

³ NN, 39/13.

- **dulje trajanje godišnjeg odmora i plaćeni dopusti** (ZOR, čl. 15., 77., 85. i 86.);
- vrijeme i način korištenja **stanke**, najkraće trajanje **dnevnog odmora, tjedni odmor i dr.** (ZOR, čl. 73. i 89.);
- objektivni razlozi za **rad na određeno vrijeme** duži od tri godine i uvjeti rada radnika koji rade na određeno vrijeme (ZOR, čl. 12., 13., 15. i 16.);
- **otkazni rokovi** (ZOR, čl. 15., 121. i 122.);
- **otpremnine** (ZOR, čl. 126.);
- vrijeme **pripravnosti** i naknada za pripravnost (ZOR, čl. 60.);
- **ustupanje radnika** u povezano društvo u inozemstvu (ZOR, čl. 18.);
- posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu i uvjeti za sklapanje ugovora o radu sa **stranim državljaninom** ili osobom bez državljanstva (ZOR, čl. 23.);
- polaganje i sadržaj **stručnog ispita pripravnika** (ZOR, čl. 58.);
- **skraćeno radno vrijeme** (ZOR, čl. 64.);
- **nagrade** za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, nagrada za tehničko unapređenje (ZOR, čl. 98. i 100.);
- **ugovorna zabrana natjecanja** (ZOR, čl. 102.);
- unaprijed određene štetne radnje i iznos **naknade štete**, uključujući smanjenje ili oslobađanje radnika od dužnosti naknade štete (ZOR, čl. 108. i 110.);
- postupak dostave odluka i sl. u **postupcima zaštite prava radnika, postupak mirnog rješavanja individualnih radnih sporova, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika** od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, rokovi za ispitivanje pritužbe radi uznemiravanja, sastav, postupak i druga pitanja važna za **rad arbitraže, odnosno mirenja** (ZOR, čl. 132., 133., 134., 136. i 151.);
- umanjivanje prava radnika koja se prenose na novog poslodavca u **stečajnom postupku ili postupku sanacije** (ZOR, čl. 137.);
- pitanja **socijalnog osiguranja** (ZOR, čl. 192.);
- druga pitanja iz radnih odnosa ili u vezi s radnim odnosnom (ZOR, čl. 192.).

U sljedećim slučajevima zakonske odredbe koje izričito propisuju mogućnost ugovaranja kolektivnim ugovorom nepovoljnijih uvjeta rada ("manjih prava") od onih određenih ZOR-om:

- **trajanje prekovremenog rada** maksimalno do 250 sati godišnje (ZOR, čl. 65.);
- **u nejednakom rasporedu radnog vremena** produženje referentnog radnog vremena sa četiri na šest mjeseci i produženje trajanja **radnog tjedna** sa pedeset na najviše šezdeset sati (ZOR, čl. 66.);
- **preraspodjela radnog vremena** – trajanje dulje od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski (ZOR, čl. 67.);
- **visina minimalne plaće** – iznos ne može biti manji od devedeset pet posto iznosa propisanog Uredbom o visini minimalne plaće (Zakon o minimalnoj plaći, NN, 39/13., čl. 8.);
- **nepovoljniji uvjeti rada ustupljenog radnika** od uvjeta rada radnika zaposlenih kod korisnika na istim poslovima (ZOR, čl. 46.);
- **produženje najdužeg dopuštenog vremena ustupanja radnika sa dvije na tri godine** (ZOR, čl. 48.).

2.3.2. PRAVA I OBVEZE STRANAKA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Osim pravnih pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa, ZOR (čl.192.) propisuje da se kolektivnim ugovorom uređuju **prava i obveze stranaka koje su ga sklopile** (sindikata i poslodavca, odnosno udruge poslodavaca), uključujući i pravila o mirnom rješavanju kolektivnih radnih sporova. Te odredbe nazivaju se **obvezno-pravni dijelom kolektivnog ugovora** i imaju **obvezno-pravni učinak** prema strankama kolektivnog ugovora.

Prava i obveze stranaka kolektivnog ugovora koje se mogu ugovarati kolektivnim ugovorom, prema ZOR-u i drugim zakonima su primjerice :

- pravna pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za **mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova** (ZOR, čl. 208., 209., 210., 212., i 214.);
- **razina primjene kolektivnog ugovora** (ZRUPS, čl. 12.);
- **mogućnost otkazivanja kolektivnog ugovora** sklopljenog na određeno vrijeme, uključujući razloge i rokove za otkazivanje kolektivnog ugovora (ZOR, čl. 200.);
- **postupak izmjene i obnove kolektivnog ugovora** (ZOR, čl. 200.);
- imenovanje **arbitra ili arbitražnog vijeća**, te druga pitanja arbitražnog postupka (ZOR, čl. 136., 210., 211. i 212.);
- **organiziranje ili sudjelovanje u štrajku** (ZOR, čl. 205. do 219.).

2.4. STRANKE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Određivanjem tko može biti stranka kolektivnog ugovora, ZRUPS ujedno određuje tko može kolektivno pregovarati.

Ovisno o razini ili području pregovaranja, odnosno primjene kolektivnog ugovora, stranke kolektivnog ugovora mogu biti:

- A) - *na strani poslodavca* – **jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge,**
 - *na strani radnika* – **jedan ili više sindikata koji su reprezentativni.**
- B) - *na strani poslodavaca udruženih u udruhu više razine* – **udruha poslodavaca više razine,**
 - *na strani radnika* – **jedna ili više udruha sindikata više razine kojima je utvrđena reprezentativnost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.**
- C) - *na strani poslodavca* - **Vlada RH,**
 - *na strani radnika* - **reprezentativni sindikati,** odnosno pregovarački odbori čiji se sastav određuje ovisno o tome pregovara li se o kolektivnom ugovoru koji će se primjenjivati na više područja (prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti) javnih službi, ili na samo jednom području.

Osobe koje u pregovorima zastupaju stranke kolektivnog ugovora, odnosno članovi pregovaračkih odbora na obje strane, moraju imati **pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora.** Ako je jedna od strana kolektivnog ugovora udruha poslodavaca, osobe koje zastupaju tu udruhu dužne su, osim pisane punomoći, sindikalnoj strani dostaviti i **popis poslodavaca članova udruge** u čije ime pregovaraju, odnosno sklapaju kolektivni ugovor.

2.5. SKLAPANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivno pregovaranje može se odvijati, odnosno kolektivni ugovor može biti sklopljen na različitim razinama. U kolektivnom ugovoru obavezno se mora **naznačiti razina njegove primjene,** a ona ovisi o tome tko je na strani poslodavca pregovarao i sklopio kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor može se primjenjivati :

- na **razini jednog poslodavca** (tzv. „kućni“ kolektivni ugovor), ako je na strani poslodavca pregovarao i sklopio kolektivni ugovor samo jedan poslodavac,
- na **razini više poslodavaca,** ako je na strani poslodavaca pregovaralo i sklopilo kolektivni ugovor više poslodavaca,

- na **razini udruge poslodavaca**, ako je na strani poslodavca pregovarala reprezentativna udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine. Te kolektivne ugovore nazivamo i **granskim, sektorskim ili nacionalnim ugovorima** koji se primjenjuju na poslodavce, članice udruga poslodavaca koje obavljaju istu grupu gospodarskih djelatnosti razvrstanih sukladno NKD (područja, potpodručja skupine itd.)

Kao što je navedeno, osim obvezno-pravnog učinka odredbi kojima se reguliraju međusobni odnosi stranaka kolektivnog ugovora, normativni dio kolektivnog ugovora kojim se uređuju uvjeti rada, ima normativni učinak, tj. **primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod poslodavaca na razini na kojoj su sklopljeni.**

Poslodavac ili članovi udruge poslodavaca koji su sklopili kolektivni ugovor dužni su ga primjenjivati na sve radnike koje zapošljavaju, neovisno o tome jesu li ti radnici članovi sindikata ili ne.

Kolektivni ugovor može se sklopiti na **određeno ili neodređeno vrijeme**. Ako je kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ne smije se sklopiti na razdoblje duže od pet godina.

Stranke kolektivnog ugovora i osobe na koje se on primjenjuje dužne su ispunjavati odredbe kolektivnog ugovora u dobroj vjeri.

ZOR-om je propisana iznimka vezana za primjenu kolektivnog ugovora, tj. kod spajanja, odnosno preuzimanja poduzeća ili dijela poduzeća od strane drugog poslodavca. U tom slučaju, postojeći kolektivni ugovor koji se na radnike primjenjivao prije promjene poslodavca nastavlja se primjenjivati do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana.

Prema ZOR-u, produžena primjena **pravnih pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa** traje **tri mjeseca nakon prestanka važenja kolektivnog ugovora**. Kolektivnim je ugovorom moguće ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene.

U slučaju povrede obveza iz kolektivnog ugovora, stranka kolektivnog ugovora može zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora **tužbom pred nadležnim sudom**. Također, oštećena stranka ili osoba na koju se kolektivni ugovor primjenjuje može tražiti naknadu pretrpljene štete.

2.6. OTKAZIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme može se **otkazati**. Kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom. U oba slučaja, kolektivni ugovori moraju sadržavati **odredbe o otkaznim razlozima i rokovima**.

Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom razlogu, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti.

Ako se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadrži podatak o otkaznom roku, **otkazni rok je tri mjeseca**.

Strana koja otkazuje kolektivni ugovor mora otkaz kolektivnog ugovora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora u pismenom obliku.

Kolektivni ugovor mora sadržavati **odredbe o postupku izmjene i obnove kolektivnog ugovora**.

2.7. PROŠIRENA PRIMJENA KOLEKTIVNIH UGOVORA

U pravnom sustavu RH primjenjuje se i institut **proširene primjene kolektivnog ugovora**.

Ministar nadležan za rad može donijeti odluku o proširenju primjene kolektivnog ugovora ako su ispunjene sljedeće pretpostavke:

- ako su kolektivni ugovor sklopili sindikati s najvećim brojem članova i udruga poslodavca koji ima najveći broj radnika na razini za koju se isti proširuje,
- ako su prijedlog podnijele sve stranke kolektivnog ugovora, te
- ako postoji javni interes za proširenje kolektivnog ugovora.

Nakon savjetovanja s predstavnicima poslodavaca na koje će se isti proširiti, ministar utvrđuje postojanje **javnog interesa** na temelju podataka o:

- broju i strukturi poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje, te
- broju kod njih zaposlenih radnika i razini njihovih materijalnih prava.

U odluci o proširenju primjene kolektivnog ugovora ministar je dužan naznačiti područje njegove primjene.

Proširena primjena kolektivnog ugovora prestaje:

- istekom roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen ili istekom otkaznog roka ako je isti otkazan, odnosno
- opozivom odluke o proširenju kolektivnog ugovora ili opozivom odluke o proširenju kolektivnog ugovora koji je izmijenjen, dopunjen ili obnovljen nakon proširenja primjene.

Odluka o proširenoj primjeni i kolektivni ugovor koji se proširuje, odnosno odluka o opozivu objavljuju se u „Narodnim novinama“.

U slučaju spora o primjeni između više kolektivnih ugovora čija primjena je proširena, poslodavca obvezuje prošireni kolektivni ugovor za djelatnost u koju je on razvrstan prema službenoj statističkoj klasifikaciji.

2.8. ODNOS KOLEKTIVNOG UGOVORA I DRUGIH IZVORA RADNOGA PRAVA

Za primjenu različitih izvora prava u radnom pravu važno je naglasiti primjenu **principa pogodnosti**, tj. ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije izričito drukčije određeno.

Kolektivni je ugovor **dvostrani obvezno-pravni akt**, za razliku od pravilnika o radu koji je jednostrani akt poslodavca. U slučaju da je sklopljen kolektivni ugovor, poslodavac ne mora donijeti pravilnik o radu. Ako kolektivni ugovor nije sklopljen, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu prema postupku propisanom Zakonom o radu. Ako je kolektivni ugovor sklopljen, a poslodavac unatoč tome donese pravilnik o radu kojim različito uređuje prava radnika, za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo (ZOR, čl. 9.).

Radničko vijeće može s poslodavcem sklopiti **pisani sporazum** koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa. Takav sporazum se primjenjuje neposredno i obvezno na sve radnike zaposlene kod poslodavca koji je sklopio sporazum.

Sporazumom koji radničko vijeće sklapa s poslodavcem ne smiju se uređivati pitanja plaća, trajanja radnog vremena, te druga pitanja koja se redovito uređuju kolektivnim ugovorom, osim ako stranke kolektivnog ugovora na to ovlaste stranke toga sporazuma.

2.9. UTVRĐIVANJE REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATA ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

2.9.1. JEDAN SINDIKAT

Ako na području, odnosno razini za koju se pregovara djeluje samo jedan sindikat, taj se sindikat smatra reprezentativnim i njegovu **reprezentativnost nije potrebno utvrđivati**. Dakle, u tom slučaju ne provodi se postupak utvrđivanja reprezentativnosti, već se navedeni sindikat izravno upisuje u **evidenciju reprezentativnih sindikata** pri ministarstvu nadležnom za rad.

Da bi se upisao u evidenciju, sindikat će biti dužan o činjenici da je jedini sindikat na području, odnosno razini za koju se kolektivno pregovara, **obavijestiti ministarstvo nadležno za rad**.

Obavijest se podnosi na **Obrascu broj 1** (Prilog 2 na str. 172), **u roku osam dana** od dana kada je sindikat poslodavcu, ili poslodavac sindikatu, uputio zahtjev za pokretanjem postupka kolektivnog pregovaranja.

Obavijest za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata (Obrazac 1), dostavlja se u pisanom obliku u dva primjerka na adresu:

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava
Ulica grada Vukovara 78
10 000 Zagreb

te također u elektroničkom obliku na e-mail adresu:

reprezentativnost@mrms.hr

Od kraja 2014. g. sindikat uz obavijest više nije dužan priložiti i sporazum kojim su se sindikat i poslodavac sporazumjeli o području, odnosno razini za koju se kolektivno pregovara.

Obavijest se mora popuniti čitko i mora sadržavati sve potrebne podatke. Ako neki od navedenih podataka nedostaje ili je nepotpun, ministarstvo će pozvati sindikat da podatke ispravi, dopuni ili dostavi novu obavijest. Sindikat je dužan u roku osam dana od dana primitka poziva ministarstva, obavijest ispraviti, dopuniti ili dostaviti novu obavijest. Ukoliko sindikat ne postupi po zahtjevu ministarstva, taj sindikat se neće upisati u evidenciju reprezentativnih sindikata pri ministarstvu.

Ako je sindikat postupio po zahtjevu ministarstva, ministarstvo će u roku osam dana sindikatu dostaviti **obavijest da je sindikat upisan u evidenciju reprezentativnih sindikata**.

2.9.2. VIŠE SINDIKATA (SPORAZUM)

Ako na razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, svi sindikati koji djeluju na toj razini mogu **pisanim sporazumom** utvrditi koji se sindikati smatraju reprezentativnima, te se reprezentativnost tih sindikata ne utvrđuje.

Ako se svi sindikati koji djeluju na razini za koju se kolektivno pregovara (npr. kod pojedinog poslodavca, ili u određenoj grani djelatnosti) dogovore da su svi ili samo neki od njih reprezentativni, tada se ne provodi postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata.

U tom slučaju, sindikati o tome moraju zaključiti pisani sporazum u kojem jasno iskazuju volju svih sindikata o tome koji se od njih smatraju reprezentativnim za kolektivno pregovaranje (Prilog 3 na str. 173).

Pisani sporazum mora sadržavati podatak o broju radnika članova onih sindikata koji se na temelju sporazuma smatraju reprezentativnim, iskazan po svakom sindikatu.

Poslodavac, odnosno udruga poslodavaca, može pregovarati samo s pregovaračkim odborom koji čine predstavnici reprezentativnih sindikata koji su kao takvi navedeni u pisanom sporazumu (svi sindikati koji djeluju na razini za koju se pregovara ili neki od njih).

Tako zaključeni sporazum za poslodavca predstavlja potvrdu da pregovara s reprezentativnim sindikatima.

Reprezentativni sindikati su dužni u roku **30 dana** od dana potpisa sporazuma utemeljiti **pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje**. Pregovarački odbor ne može imati više od jedanaest članova.

Pregovarački odbor utemeljuje se sklapanjem **sporazuma o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora** (Prilog 5 na str. 176.).

Ako reprezentativni sindikati ne utemelje pregovarački odbor u ovom roku, svaki reprezentativni sindikat ima pravo sudjelovanja u radu pregovaračkog odbora s jednim predstavnikom.

Nakon zaključivanja sporazuma o reprezentativnosti, kao i sporazuma o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora, sindikat koji je prvi naveden u tom sporazumu, dužan je o tome obavijestiti ministarstvo nadležno za rad. Obavijest se podnosi na **Obrascu broj 2** (Prilog 4 na str. 175), **u roku osam dana** od zaključenja sporazuma.

Nakon što sindikati zaključe sporazum o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora, od kraja 2014. g. više ne zaključuju s poslodavcem sporazum o području i razini za koju se kolektivno pregovara.

U navedenom obrascu moraju se navesti svi traženi podaci (naziv, sjedište, OIB i registarski broj pod kojim je u Knjigu sindikata upisan sindikat, broj radnika članova sindikata koji su sporazumom utvrđeni reprezentativnima), za sve reprezentativne sindikate. Obavijest se dostavlja u pisanom obliku u dva primjerka, te u elektroničkom obliku.

Uz obavijest, sindikat je dužan priložiti i sporazum kojim se utvrđuju reprezentativni sindikati, i to u dva primjerka (u originalu ili ovjerenom prijepisu), te u elektronskom obliku.

Obavijest se mora popuniti čitko. Obavijest mora sadržavati sve potrebne podatke. Ako neki od navedenih podataka nedostaje ili je nepotpun, ministarstvo će pozvati sindikat da podatke ispravi, dopuni, ili dostavi novu obavijest. Ako sindikat ne postupi prema zahtjevu ministarstva, taj sindikat se neće upisati u evidenciju reprezentativnih sindikata pri ministarstvu rada i mirovinskoga sustava.

Ako je sindikat postupio prema zahtjevu ministarstva, ministarstvo će u roku osam dana sindikatu dostaviti **obavijest da su sindikati navedeni u sporazumu upisani u evidenciju reprezentativnih sindikata**.

2.9.3. VIŠE SINDIKATA (BEZ SPORAZUMA)

Ako na području, odnosno razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, a oni ne postignu pisani sporazum o tome koji se sindikati smatraju reprezentativnima, reprezentativnost sindikata će se utvrditi pred **Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti** (dalje u tekstu: Povjerenstvo).

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata Povjerenstvu može uputiti svaki sindikat, koji djeluje na razini za koju se kolektivno pregovara.

Sindikat koji podnosi zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti, u zahtjevu mora navesti podatak o ukupnom broju svojih članova.

Rok u kojem se podnosi zahtjev nije propisan. Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti se dostavlja na adresu ministarstva nadležnog za rad.

Da bi sindikat bio reprezentativan, mora ispunjavati određene **kriterije**, koji su propisani zakonom.

Reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat koji na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost ima najmanje **dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih na razini na kojoj se utvrđuje reprezentativnost.**

Utvrđivanje reprezentativnosti provodi se pred Povjerenstvom koje imenuje ministar nadležan za rad.

Nakon što zaprimi zahtjev za utvrđivanjem reprezentativnosti, Povjerenstvo će u roku petnaest dana **javnim pozivom**, objavljenim na internetskoj stranici Ministarstva rada i mirovinskoga sustava (www.mrms.hr), pozvati sindikate koji imaju radnike članove zaposlene kod poslodavca ili poslodavaca koji djeluju na razini za koju se utvrđuje reprezentativnost, da u roku **trideset dana** od objave poziva **dostave podatke i dokaze** o ispunjavanju kriterija koji se traže za reprezentativnost sindikata.

Reprezentativnost sindikata koji se ne jave na javni poziv objavljen na internetskim stranicama ministarstva nadležnog za rad neće se utvrđivati.

Nakon protoka roka iz poziva, Povjerenstvo će u roku petnaest dana, na temelju utvrđenih podataka donijeti **rješenje kojim će utvrditi reprezentativnost sindikata** za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora. Protiv rješenja žalba nije dopuštena, ali svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom. Nadležni upravni sud donijet će odluku u roku trideset dana od dana podnošenja tužbe.

Ako je reprezentativnost sindikata utvrđena u postupku pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti, reprezentativni sindikati mogu se sporazumjeti o broju i sastavu pregovaračkog odbora i utemeljiti pregovarački odbor u roku 30 dana od dana izvršnosti rješenja o utvrđivanju reprezentativnosti (Prilog 5 na str. 176).

Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti je izvršno kada ga prime svi sindikati koji su sudjelovali u postupku utvrđivanja reprezentativnosti pred Povjerenstvom.

Ako reprezentativni sindikati ne utemelje pregovarački odbor u navedenim rokovima, svaki reprezentativni sindikat ima pravo sudjelovanja u radu pregovaračkog odbora s jednim predstavnikom. Pregovarački odbor sindikata ne može imati više od jedanaest članova. Pregovarački odbor sam utvrđuje način rada i donošenja odluka. Pregovarački odbor sindikata dužan je tijekom kolektivnog pregovaranja obavještavati nereprezentativne sindikate ili sindikate koji nisu zastupljeni u pregovaračkom odboru o tijeku pregovora, te im omogućiti iznošenje mišljenja i prijedloga od posebnog interesa za njihove članove.



3.

Plaće i
materijalna
prava

3.1. PLAĆA

Plaća, zarada, dohodak, pa i različiti žargonski izrazi svakodnevno se upotrebljavaju u namjeri da se izrazi onaj iznos novca kojega radnik u radnom odnosu ostvaruje, ili bi trebao ostvarivati, za mjesec dana rada kod poslodavca.

Upravo taj iznos novca najvažniji je, a često i jedini izvor prihoda radnika i njegove obitelji, te ima posebnu važnost pri utvrđivanju prava i obveza između radnika i poslodavca. O njemu sve više ovisi i radna te zdravstvena sposobnost radnika. Osim toga, taj iznos je kasnija **osnova za izračun svih socijalnih naknada** koje radnik prima u slučaju da mu se ne isplaćuje plaća već naknada plaće (npr. za vrijeme bolovanja, nezaposlenosti, roditeljnog i roditeljskog dopusta, kao i u drugim sličnim slučajevima određenim zakonom). Također, o plaći ovisi i doživotna sigurnost, te izvor egzistencije nakon završetka radnoga vijeka, budući da njezin iznos **predstavlja osnovu za izračun mirovine**. Visina mirovine ovisi o tome koliko je sredstava i kroz koje vremensko razdoblje uplaćeno, za što u pravilu postoje podaci u mirovinskom fondu, odnosno Hrvatskome zavodu za mirovinsko osiguranje (HZMO).

Članak 56. Ustava Republike Hrvatske izrijekom navodi kako „svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život“.

U pregovorima bi se trebalo voditi računa o svemu navedenom, a ne samo o ravnoteži između troškova radne snage i prihoda, odnosno dobiti poslodavaca.

S obzirom na sve navedeno, pregovaranju o plaćama radnika trebalo bi s obje strane pristupati vrlo odgovorno, a samu kategoriju plaće sagledavati u odnosu na temeljne propise u Hrvatskoj.

Iako smo u svakodnevnom govoru navikli *plaćom* nazivati neto plaću, odnosno iznos koji poslodavac izravno isplaćuje radniku, plaću zapravo uvijek treba gledati kao bruto iznos.

Institut **bruto plaće** prema poreznim propisima podrazumijeva iznos koji uključuje:

- doprinose iz plaće (I. i II. stup mirovinskog osiguranja),
- porez na dohodak,
- prirez, ako je propisan prema prebivalištu poreznog obveznika i

- neto iznos koji se nakon odbitka doprinosa iz plaće, poreza i prireza isplaćuje izravno radniku.

Doprinosi na plaću (zdravstveno osiguranje, doprinos za zapošljavanje i doprinos za zaštitu na radu) prema poreznim propisima ne pripadaju kategoriji bruto plaće, već se obračunavaju i plaćaju kao obveza poslodavca i zajedno sa bruto plaćom predstavljaju **troškove rada**.

Iz pojedinih odredbi ZOR-a (čl. 10., 15., 18., 45. i 91.) proizlazi i detaljniji sadržaj plaće, odnosno njezini sastavni dijelovi:

- **osnovna plaća**,
- **dodaci na plaću** - za otežane uvjete rada, za rad u dane blagdana ili drugih dana za koje je zakonom određeno da se ne radi, rad nedjeljom, noćni rad, prekovremeni, te
- **dodatna davanja** bilo koje vrste u novcu i naravi koje, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa, poslodavac isplaćuje radniku.

Budući da Zakon o radu, za razliku od poreznih propisa, ne definira precizno pojam plaće u smislu njezina sadržaja (obuhvata), velika je odgovornost stranaka koje pregovaraju o kolektivnom ugovoru, jer se odredbama kolektivnog ugovora pojam plaće suštinski određuje u konkretnim ugovornim odnosima.

Zakon o radu ipak na više mjesta spominje obvezu ugovaranja plaće ili njezine isplate i redovitosti isplate. Tako Zakon o radu, među ostalim, propisuje sljedeće:

- poslodavac je obavezan radniku **isplatiti plaću za obavljeni rad** (čl. 7.),
- podaci o plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće obavezan su dio ugovora o radu (čl. 15.),
- poslodavac je dužan isplatiti **jednaku plaću radnici i radniku** za jednak rad i rad jednake vrijednosti (čl. 91.),
- plaća se isplaćuje **nakon obavljenog rada** i obvezno **u novcu** (čl. 92.),
- poslodavac je dužan radniku **obračunati i isplatiti plaću utvrđenu propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu** (čl. 90.),

- ako plaća nije utvrđena ni na jedan od načina navedenih u točki 5, poslodavac je dužan radniku isplatiti **primjerenu plaću**, koju ZOR definira kao "plaću koja se redovno isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaću koju odredi sud prema okolnostima slučaja,
- poslodavac je dužan radniku dostaviti **obračun** iz kojeg je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće i naknada plaće (čl. 93.).

Zakon o radu, kao opći propis kojim se reguliraju temeljna prava radnika, ne određuje novčane iznose plaća, ali propisuje načine na koje se određuje plaća (čl. 90.), iz čega proizlazi da je temeljni akt kojim se u pravilu određuju plaće **kolektivni ugovor**. Ako kolektivnim ugovorom nisu uređene osnove i mjerila za isplatu plaće, a poslodavac zapošljava dvadeset i više radnika, dužan ih je utvrditi **pravilnikom o radu**. Zakon daje mogućnost da se osnovna plaća, dodaci na plaću te razdoblja isplate urede **ugovorom o radu**, ili pak mogućnost da se ugovor o radu pozove na odredbe kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu.

Plaća se može samo **iznimno odrediti sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca** i to ako stranke kolektivnog ugovora izričito na to ovlaste stranke toga sporazuma.

Važno je napomenuti i da se odredbe ZOR-a kao općeg propisa primjenjuju i vrijede samo ako nekim posebnim propisom neko pitanje iz područja radnih odnosa nije drukčije uređeno. Drugim riječima, **posebni propis ima prednost u primjeni** (npr. u slučaju plaća za državne službenike i namještenike plaće su uređene uredbama kojima su propisani koeficijenti radnih mjesta i/ili osnovica).

U gospodarskim djelatnostima nema propisa koji bi određivali osnove i mjerila za određivanje plaća ili iznosa plaća radnika (osim Zakona o minimalnoj plaći), već bi se one u pravilu trebale uređivati kolektivnim ugovorima, a ako nema kolektivnog ugovora, pravilnicima o radu.

3.2. NAČINI UGOVARANJA PLAĆA KOLEKTIVNIM UGOVOROM

Kolektivnim ugovorima plaće se mogu ugovarati na više različitih načina.

Najčešći načini ugovaranja plaća kolektivnim ugovorima su:

- utvrđivanje **osnovne plaće u apsolutnom iznosu**, te **koeficijenta** za pojedine poslove ili grupe složenosti poslova,
- u **rasponima ili razredima**,
- kao **vrijednost sata rada** ugovorena u kunama za pojedine poslove ili grupe složenosti poslova.

U starijim kolektivnim ugovorima pronalazi se i slučaj ugovaranja plaća u **bodovima**, odnosno određivanja broja bodova za pojedine poslove ili grupe poslova, te vrijednosti boda. Takav način ugovaranja plaća danas se sve rjeđe koristi.

U većini slučajeva, plaće se uređuju posebnim tarifnim dijelom koji čini prilog kolektivnom ugovoru.

Tarifni prilog je dio kolektivnog ugovora kojim se utvrđuje i detaljnije razrađuje složenost pojedinih poslova ili grupa poslova, te, temeljem toga, i vrijednost plaće u koeficijentima ili apsolutnim iznosima.

3.2.1. UGOVARANJE OSNOVNE PLAĆE I KOEFICIJENATA

Pri ovakvom načinu određivanja plaća, ugovara se **osnovna plaća** za najjednostavnije poslove, koja se potom množi s **koeficijentima** za pojedine poslove ili grupe složenosti poslova.

S egzistencijalnog aspekta, bilo bi dobro da ugovorena osnovna plaća za najjednostavnije poslove ne bude manja od visine minimalne plaće određene Zakonom o minimalnoj plaći, odnosno Uredbom o visini minimalne plaće koju Vlada svake godine donosi na temelju toga zakona.

Ako je osnovna plaća niža od iznosa minimalne plaće, poslodavac je radniku koji prima samo osnovnu plaću, odnosno čiji izračun plaće ispada manji od minimalne plaće, obvezan dodati dio novca do visine minimalne plaće.

PRIMJER 1.

Ugovorena je osnovna plaća u iznosu 2800,00 kuna, što je niže od zakonski propisane minimalne plaće. Kolektivnim ugovorom također je ugovoren i dodatak od 0,5 posto po godini radnoga staža.

U slučaju radnika kojemu pripada samo osnovna plaća (tj. koeficijent 1,00), te koji ima 20 godina radnoga staža, osnovica se povećava za 10 posto, što iznosi 280,00 kuna.

Dakle, $2800,00 + 280,00 = 3080,00$, što u konačnici iznosi 50-ak kuna više od minimalne plaće. Drugim riječima, zadovoljen je zakonski propis isplate minimalne plaće, ali samo zahvaljujući dodatku na staž.

Pritom je bitno naglasiti da bi radnik s istim koeficijentom, a bez ijedne godine radnoga staža dobio 3.022,55 kuna plaće, odnosno njemu bi poslodavac morao na osnovnu plaću isplatiti dodatak u iznosu 222,55 kuna, kako bi zadovoljio zakonski uvjet isplate minimalne plaće.

Kada bi se dodatak na staž računao kao 10-postotni dodatak na minimalnu plaću, plaća radnika s 20 godina staža iznosila bi $3029,00 + 302,90$, odnosno 3231,90 kuna.

Kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i izračun osnovne plaće kao kombinacije osnovice i koeficijenta, te stalnog dodatka plaći. Tim se pristupom suštinski umanjuju plaće višim tarifnim razredima (budući da je dodatak fiksna i ne ovisi o koeficijentu).

PRIMJER 2.

Osnovna plaća za najjednostavnije poslove ugovorena je na sljedeći način: osnovica za obračun plaća iznosi 2000,00 kn, te joj se pribraja stalni dodatak od 1.000,00 kuna.

Ako je s radnikom ugovoren koeficijent, npr. 3,00, izračun je sljedeći:

$2.000,00 \times 3,00 = 6.000,00 \text{ kn} + 1000,00 = 7.000,00 \text{ kn}$ osnovne plaće radnoga mjesta.

Kada bi osnovna plaća bila ugovorena u visini 3000,00 kn bez dodatka i tako visokog dodatka izračun bi bio sljedeći:

$3.000,00 \times 3,00 = 9.000,00 \text{ kn}$.

Dakle, dok za radnika s koeficijentom 1,00 ugovaranje osnovice od 2.000,00 i stalnog dodatka od 1.000,00 kuna, ili osnovice od 3.000,00 bez stalnog dodatka, daje jednak izračun konačne plaće, razlika se povećava kako raste koeficijent.

3.2.2. UGOVARANJE PLAĆA U RAZREDIMA ILI RASPONIMA

U manjem broju slučajeva plaće se ugovaraju u tzv. **razredima ili u rasponima**. U tom slučaju, ugovaraju se **minimalni apsolutni** iznosi plaće za pojedine platne razrede u apsolutnim iznosima (tj. u kunama), a ponekada i **maksimalni** iznosi, odnosno rasponi za svaki razred (npr. plaća za poslove u prvom platnom razredu iznosi od 4.500 do 6250 kuna).

Pojedini radnik unutar toga razreda ili raspona može imati višu ili nižu plaću, a njegova pozicija u pojedinoj grupi određuje se prema osobnoj uspješnosti radnika tijekom prethodne godine. Osobna uspješnost pritom se najčešće mjeri kriterijima koji su propisani posebnim pravilnikom, iako je odredbe koje pobliže uređuju to pitanje također moguće uključiti u kolektivni ugovor.

Granski kolektivni ugovori često imaju sličan sustav u kojem su osnovne plaće za pojedine grupe složenosti poslova izražene u apsolutnim iznosima, ali bez primjene kriterija osobne uspješnosti.

3.2.3. VRIJEDNOST SATA RADA UGOVORENA U KUNAMA

U nekim kolektivnim ugovorima ugovorena je tzv. **cijena sata rada**. Prema nekim teoretičarima, ali i mišljenju nekih sindikalnih povjerenika kao praktičara, to je najbolji sustav ugovaranja plaća, budući da je vrlo sličan načinu ugovaranja plaća u mnogim starim članicama Europske unije.

U ovom slučaju, ugovara se **raspon od najniže do najviše satnice za puno radno vrijeme**, na temelju čega se određuje osnovna plaća pojedinoga radnoga mjesta.

Tarifni prilog u tim se uvjetima ugovara na način da za svako radno mjesto postoji ugovorena najniža satnica, što tada odgovara i rasponu satnica od najjednostavnijih do najsloženijih poslova radnoga mjesta.

U tom slučaju plaća koju poslodavac isplaćuje veže se uz **sate rada u svakome pojedinome mjesecu**. (U prethodno navedenim slučajevima isplaćena plaća ne mora biti vezana uz broj sati rada u pojedinome mjesecu, nego se ugovara isplata na osnovi mjesečnog prosjeka sati kroz godinu, pa poslodavac u svakome mjesecu isplaćuje radniku isti iznos plaće, neovisno o stvarnim satima rada na razini mjeseca.)

3.3. KRITERIJI ZA PROMJENU OSNOVNE PLAĆE

Osim samog utvrđivanja plaća na jedan od navedenih načina, dobra je praksa kolektivnim ugovorom utvrditi i kriterije za promjenu osnovne plaće, odnosno jasno ugovoriti situacije u kojima će doći do **automatskog usklađivanja osnovne plaće**, ili će se, što je češći slučaj u praksi, **otvoriti novi pregovori** o njezinu iznosu.

Ovo je posebno važno kod kolektivnih ugovora koji se sklapaju na neodređeno vrijeme, a u sebi ne sadrže odredbu o redovnom obnavljanju, odnosno novom ugovaranju, tarifnoga dijela svake godine.

Promjena osnovne plaće, odnosno njezino usklađivanje ili korekcija, u pravilu se veže uz dvije skupine pokazatelja.

Prva skupina pokazatelja zbog čije se promjene mogu ugovoriti dodatni pregovori o osnovnoj plaći, ili njezina automatska korekcija, odnose se na **porast troškova života**, koji se obično mjere povećanjem potrošačkih cijena (tj. stopom inflacije). Kako bi se izbjegle moguće nesuglasice ili oprečna tumačenja stranaka ugovora, poželjno je u kolektivnom ugovoru precizno definirati podatak koji će se koristiti kao kriterij, kao i njegov izvor (npr. porast potrošačkih cijena na godišnjoj razini, prema podacima Državnoga zavoda za statistiku). Odredbe o promjeni osnovne plaće ponekad se, osim porasta troškova života, vežu uz promjenu minimalne plaće.

U drugu skupinu pokazatelja pripadaju oni koji su vezani uz **rezultate poslovanja**, odnosno **porast produktivnosti rada**. I u ovom slučaju poželjno je jasno precizirati podatak koji će se koristiti kao kriterij (npr. porast dobiti društva veća od 2 posto u prethodnoj godini, prema financijskom izvješću društva).

U nekim kolektivnim ugovorima susreću se i drugi pokazatelji, kao što je stopa rasta BDP-a ili promjena prosječne plaće u Hrvatskoj, no takvi pokazatelji u pravilu nikada nisu vezani uz automatsko usklađivanje, već se koriste samo kao mogući razlog pokretanja pregovora.

U svim slučajevima ugovaranja povećanja plaća posebno je važno točno odrediti kriterij i podatak koji će biti uvažen prilikom rasta plaća, ili prilikom pregovaranja o povećanju osnovice za obračun plaća.

Ako se promjena plaće veže uz statističke podatke na državnoj razini, najbolje je koristiti podatke na razini kalendarske godine, jer se oni objavljuju u priopćenjima Državnoga zavoda za statistiku.

Pri tome je najbolje vezati ovakve odredbe uz statističke podatke na razini kalendarske godine.

U praksi postoje različiti načini ugovaranja kriterija za promjenu osnovne plaće, koji se ponekad vežu samo uz porast troškova života, ponekad samo uz rezultate poslovanja, a ponekad se navode obje skupine pokazatelja.

PRIMJER 1.

U slučaju porasta troškova života iznad 3 posto u određenom vremenskom razdoblju tekuće godine prema istom razdoblju prethodne godine (prema podacima Državnog zavoda za statistiku), te ako Društvo ostvari dobit u poslovanju 3 posto veću nego prethodne godine, povećava se najniža osnovna plaća za 3 posto.

PRIMJER 2.

Svaka ugovorna stranka može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće u slučaju porasta troškova života ili inflacije veće od 5 posto i u drugim opravdanim slučajevima, koji je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njegovu opravdanost. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku 30 dana od dana podnjetoga prijedloga.

PRIMJER 3.

Ugovorne strane najkasnije do 31. ožujka svake kalendarske godine razmotrit će statističke podatke o kretanju i iznosu prosječne i minimalne plaće u RH, porastu troškova života koje objavljuje Državni zavod za statistiku za cijelu prethodnu kalendarsku godinu, isplaćene plaće u Društvu, poslovanje Društva u prethodnoj kalendarskoj godini, te će, na osnovi navedenih pokazatelja, razmotriti mogućnost i opravdanost korekcije najniže osnovne plaće.

PRIMJER 4.

Svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće u slučaju porasta minimalne plaće u RH, te ako Društvo prema financijskom izvješću ima veće prihode od rashoda i ostvaruje dobit. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku 30 dana od dana podnjetoga prijedloga.

Prilikom pregovora o kriterijima za promjenu plaća, potrebno je voditi računa i o porastu troškova života i o porastu produktivnosti rada kod poslodavca. Jedino vodeći računa o oba pokazatelja, moguće je zadržati realnu vrijednost plaće, kao i jednaku razinu sudjelovanja radnika u rezultatima poslovanja koje ostvaruje poslodavac.

3.4. SPORAZUMI O PRIVREMENOM UMANJENJU PLAĆE

U slučajevima teškoća u poslovanju, odnosno nedostatka posla, sa čime su se tijekom posljednjih godina suočila mnoga društva u privatnom sektoru, poslodavac često nastoji sa sindikatom ugovoriti umanjenje razine plaća utvrđene kolektivnim ugovorom. To umanjenje ponekad je povezano s prekidima rada bez krivnje radnika, odnosno tzv. *čekanjem*, kad radnici ne dolaze na posao a isplaćuje im se umanjena naknada plaće, a ponekad se odnosi na sve radnike i primjenjuje se unatoč tome što rade.

Ovo se obično ugovara **sporazumom o privremenom umanjenju plaća između poslodavca i sindikata i radničkoga vijeća**, koji se sklapa radi očuvanja radnih mjesta. U vrijeme gospodarske krize to je bila i još uvijek jest jedna od značajnijih mjera kako bi se privremeno umanjili troškovi i održala tvrtka. Sklapanje takvoga privremenoga sporazuma u svakom je slučaju za radnike bolja opcija od izmjene ili sklapanja novog kolektivnog ugovora, jer je u slučaju izmjene samog ugovora teže kasnije vratiti prethodnu razinu plaća.

Za vrijeme trajanja sporazuma kojima se umanjuju plaće ili naknade plaće, radnici pristaju na socijalni mir, odnosno dobrovoljno se odriču dijela ugovorene plaće koja im pripada prema kolektivnom ugovoru.

U slučaju potpisivanja sporazuma o privremenom umanjenju plaće, na sindikatu je velika odgovornost da procijeni je li takva mjera zaista opravdana radi očuvanja radnih mjesta. Stoga je sklapanju takvih sporazuma potrebno pristupiti krajnje ozbiljno i odgovorno, te voditi računa o tome da se izričito ugovori opravdan i primjeren rok primjene takvog sporazuma.

3.5. UGOVARANJE PRAVA NA POVEĆANU PLAĆU

Zakon o radu propisuje 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 ne radi (čl. 94.).

Navedenim člankom Zakona, međutim, nije utvrđeno koliko takvo povećanje plaće mora iznositi, pa je ovo pitanje potrebno detaljnije urediti kolektivnim ugovorom.

Kolektivnim ugovorima ne ugovara se samo visina tih prava, već se ona i preciznije reguliraju, uključujući **postotke povećanja** plaće za sate rada, **osnovicu** od koje se postotak izračunava, a nerijetko se ugovara i **kumuliranje** svih ili dijela uvjeta rada pri kojima je poslodavac obavezan obračunati i isplatiti radniku povećanu plaću. Drugim riječima, detaljnije se ugovara pravo na povećanu plaću za niz različitih uvjeta rada koji su drukčiji od uobičajenog, odnosno normalnog rada.

Ovdje treba napomenuti da Zakon o radu u navedenom članku govori o „povećanju plaće“, a ne o „dodacima na plaću“. Međutim, uvidom u sklopljene kolektivne ugovore možemo zaključiti kako se pregovarači uglavnom nisu držali termina „povećanje plaće“, nego su ta povećanja u postocima nazivali „dodacima na plaću“, ili samo „dodacima“, što nije ispravan termin.

Naime, ako je riječ o postotku „povećanja plaće“, postotak se primjenjuje na ugovorenu osnovicu (osnovnu plaću radnoga mjesta ili satnicu radnoga mjesta), dok „dodatak“ plaći zapravo predstavlja dodatak u apsolutnom iznosu.

Stoga je u pregovorima potrebno voditi računa i o terminologiji, ali i o suštini ugovorenog.

Sva povećanja plaće čine dio bruto iznosa plaće, odnosno poslodavac je obavezan uplatiti doprinose, porez i prirez za ugovorena ili utvrđena povećanja plaća radnika.

3.5.1. TEŽI UVJETI RADA

Uobičajeno se kolektivnim ugovorima ugovara povećanje plaće za **teže uvjete rada koji nisu obuhvaćeni procjenom rizika pojedinog radnog mjesta**, odnosno nisu uključeni u samu plaću za to radno mjesto. U praksi se susreću dva načina ugovaranja ovoga prava.

Prvi način je kolektivnim ugovorom utvrditi **postotak povećanja osnovne plaće** (npr. za 4 posto, 5-20 posto itd.) **za sate rada odrađene u okolnostima težih uvjeta rada**. Pritom je, naravno, obveza pregovaračkih strana ugovoriti što su to „teži uvjeti rada“ za koje radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće.

Drugi način ugovaranja **povećanja plaće za teže uvjete rada je povećanje osnovne plaće radnika za određeni i u pravilu manji postotak, neovisno o satima odrađenim u takvim okolnostima**. Na takvo povećanje plaće radnik ima pravo ako pretežni dio radnoga vremena radi u uvjetima rada težim od normalnih.

Najčešće se pod težim uvjetima rada kolektivnim ugovorima smatraju:

- **utjecaj okoline** - npr. temperatura ispod ili iznad određenih stupnjeva, nagle i česte promjene temperature, buka, rad na strojevima s jakom vibracijom, okolina s pojačanim zračenjem, štetnim parama, plinovima ili prašinom i sl.
- **fizička i psihička opterećenja** - npr. rad vozača teških motornih vozila u javnom prometu, rad na teškim strojevima, rad na visini, kesonski i ronilački radovi i sl.

Propisivanje težih uvjeta rada ovisi o poslovima radnika koji rade u uvjetima težim od normalnih. Uvjeti rada ovise o grani i djelatnosti u kojima rade radnici za koje se sklapa kolektivni ugovor, ali i o samom području djelatnosti u kojem se kod poslodavca obavlja posao. Ima slučajeva da se to povećanje plaće ne ugovara kod onih poslodavaca koji nemaju pojedine štetne poslove, jer ih u određenoj proizvodnji naprosto nema. Naime, teži uvjeti rada drukčiji su u brodogradnji od onih u zdravstvu, iako postoje u obje djelatnosti.

Stoga je teže uvjete rada važno dobro i precizno definirati u pregovorima, kao i utvrditi osnovicu za izračun tako ugovorenih uvjeta rada težih od uobičajenih, kako bi se ovakvo povećanje plaće moglo precizno izračunati sukladno ugovorenim odredbama. Ako to nije moguće, takve odredbe su u praksi beskorisne, jer ne rezultiraju novčanim pravom za radnike.

3.5.2. PREKOVREMENI RAD, RAD NA DANE BLAGDANA I NERADNE DANE

Pravo na povećanu plaću za prekovremeni rad, rad na blagdane i druge neradne dane određene zakonom susreće se u većini kolektivnih ugovora.

Uobičajeni postoci povećanja su:

- **noćni rad** **30 posto**
- **prekovremeni rad** **50 posto**
- **rad nedjeljom, neradnim danom i blagdanom** **35 posto, 50 posto ili više**
- **dvokratni rad** **20 posto**
- **za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnoga smjenskoga rada** **10 posto**

Uz ugovorene postotke najčešće se dodatnim odredbama također definira što čini **osnovicu za izračun prethodno navedenih povećanja**. Tako često susrećemo npr. ugovorenu odredbu:

Pravo na uvećanje plaća za dodatke radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom.

To zapravo znači da se osnovna plaća radnoga mjesta dijeli sa satima rada mjeseca, te se vrijednost tako dobivenog sata rada povećava za ugovorene postotke.

Kolektivnim se ugovorima ugovara i situacija u kojoj se radniku tijekom jednog dana ponovi dvije ili više osnova prema kojima ostvaruje pravo na povećanje plaće, odnosno **kumulacija dodataka** ostvarenih za sate rada u pojedinim uvjetima (npr., noćni rad koji je istodobno i prekovremeni rad).

3.5.3. PRAVO NA POVEĆANU PLAĆU ZA RADNI STAŽ

Pravo na povećanje plaće za ukupan radni staž nije utvrđeno zakonom niti bilo kojim propisom. Međutim, u većini trenutno važećih kolektivnih ugovora osigurano je ovo pravo za radnike na koje se ti ugovori primjenjuju.

U kolektivnom ugovoru to se pravo najčešće ugovara na sljedeći način:

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnoga staža za 0,5 posto.

Pravo na povećanje osnovne plaće u tom slučaju pripada radniku za **radni staž upisan u radnu knjižicu i uvećan za tekući radni staž kod poslodavca**.

Pravo na povećanu plaću za radni staž najčešće se ugovara kao dodatak plaći, unatoč činjenici da je to zapravo povećanje plaće, te da se u pravilu kao osnovica uzima osnovna plaća radnika. Ovo pravo ugovara se ili određuje posebno i odijeljeno od drugih povećanja plaća.

Budući da se ulaskom Hrvatske u EU 2013. g. prestala primjenjivati radna knjižica, radni staž dokazuje se potvrdom o radnome stažu koju izdaje Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, ili elektroničkim zapisom koji je moguće dobiti putem interneta (www.mirovinsko.hr).

Postoji i manji broj kolektivnih ugovora u kojima je navedeni postotak viši ili niži od navedenoga. Također postoje malobrojni kolektivni ugovori kojima je ugovoreni postotak veći od 1 posto, ali samo za godine radnoga staža kod istog poslodavca. Takav primjer najčešće susrećemo u multinacionalnim kompanijama.

3.5.4. UGOVARANJE STIMULATIVNOGA DIJELA PLAĆE

Pravo na stimulativni dio plaće ostvaruje tek vrlo mali dio radnika u Hrvatskoj, a u slučajevima kada se stimulativni dio plaće isplaćuje, uglavnom nije reguliran kolektivnim ugovorom nego je prepušten odluci poslodavca.

U nekim kolektivnim ugovorima postoje odredbe kao na primjer: *Stimulativni dio plaće regulirat će se posebnim aktima Društva*, iako takav akt nerijetko u praksi nikada nije usvojen.

U nekim su kolektivnim ugovorima sredstva za stimulativni dio plaće ograničena na određeni postotak ukupne mase sredstava za isplatu plaća radnika (npr. 10-30 posto).

Posebno je važno naglasiti kako bi za stvarno vrednovanje rezultata rada trebalo adekvatno vrednovati rad i povećani angažman, ali uz unaprijed poznate i kvantificirane kriterije prema kojima bi se automatizmom, bez diskrecijske odluke poslodavca, mogao odrediti stimulativni dio plaće.

Kriteriji koji se ugovaraju kolektivnim ugovorima uglavnom nisu loši, ali najčešće nisu kvantificirani, pa njihova primjena opet ovisi o odluci poslodavca.

Kriteriji za vrednovanje rezultata rada uključuju:

- zalaganje radnika na radu i rezultate njegova rada,
- kvalitetu i količinu obavljenog rada,
- odnos prema strankama i drugim radnicima,
- postupanje sa sredstvima i predmetima rada,
- doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređivanju i osiguravanju kvalitete rada, unapređivanju organizacije rada i
- kreativnosti radnika u radu.

Međutim, nakon navedenih kriterija najčešće se ugovara i sljedeće „pravo“ koje se zapravo i ne može ostvariti.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se na osnovi ocjene radnoga doprinosa radnika.

Ocjenu radnoga doprinosa radnika na kraju mjeseca donosi rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi.

Svaki radnik ima pravo prigovora na svoju stimulaciju.

U svakom slučaju, trebalo bi poduzeti dodatne napore radi kreiranja adekvatnih kriterija za utvrđivanje i isplatu stimulativnoga dijela plaće, koji bi bili primjenjivi u pojedinim procesima proizvodnje i vrstama usluga. Naime, nije istovjetno utvrđuje li se stimulativni dio plaće radnicima u turizmu, trgovini, metalskoj industriji ili pak u javnim službama. Slijedom procesa proizvodnje i pružanja usluga, trebalo bi kreirati sustave kriterija (općih i posebnih) za utvrđivanje stimulativnoga dijela plaće koji bi bili poznati ili ugovoreni na razini cijele Hrvatske. Iskustvo govori da poslodavci žele nagraditi radnike, a radnici za svoj rad žele biti nagrađeni, što je dodatani motiv za stvaranje sustava stimulativnoga nagrađivanja.

3.6. ISPLATA PLAĆE

Zakon o radu određuje da se plaća isplaćuje nakon obavljenoga rada, te da se plaća i naknada plaće isplaćuju u novcu (čl. 92.). Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije **do petnaestoga dana u idućemu mjesecu.**

Odredba Zakona o radu koja dopušta drukčije ugovaranje roka za isplatu plaće kolektivnim ugovorom (čl. 92.), izaziva oprečna tumačenja u praksi, odnosno nedoumicu odnosi li se to samo na mogućnost ugovaranja povoljnijih (tj. kraćih) rokova isplate plaća, ili je moguće i ugovaranje isplate kasnije od petnaestoga dana idućega mjeseca.

S obzirom na odredbu o primjeni najpovoljnijega prava za radnika, **kolektivnim ugovorom trebalo bi zapravo ugovarati jedino kraće rokove za isplatu plaća** (tj. ranije od petnaestoga dana u mjesecu za prethodni mjesec), a mogućnost dužih rokova razmotriti jedino ako za to postoje objektivni i osobito opravdani razlozi vezani uz poslovanje pojedinoga poslodavca.

Kolektivnim ugovorom moguće je također ugovoriti i drukčiju **dinamiku isplate plaća**, odnosno njihovu isplatu ne jedanput, nego npr. dva puta mjesečno.

3.7. NAKNADA PLAĆE

Zakonom o radu određeno je da radnik, za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, ima pravo na naknadu plaće (čl. 95.).

Naknadu plaće isplaćuje poslodavac **kad radnik ne radi**, a zakonom, posebnim propisima ili kolektivnim ugovorom određeno je pravo na naknadu plaće za određene slučajeve kad radnik ne radi. Dakle, uvjet isplate naknade plaće je da radnik ne radi, te da je za vrijeme kad ne radi propisom ili kolektivnim ugovorom određeno da ima pravo na naknadu plaće.

Zakonom o radu i drugim propisima, utvrđeni su neki slučajevi u kojima radnik ima pravo na naknadu plaće u razdoblju u kojem ne radi, među kojima su najvažniji:

- za vrijeme kad radnik koristi **godišnji odmor** (ZOR, čl. 81.),
- za vrijeme **prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca, ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran** (ZOR, čl. 95.),

- u situaciji kada radnik odbije raditi zbog **neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu** (ZOR, čl. 95.),
- za vrijeme **privremene nesposobnosti za rad**, odnosno bolovanja (Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju),
- za vrijeme korištenja **roditeljnog i roditeljskog dopusta** (Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama).

Zakonom o radu propisano je da se u većini slučajeva naknada plaće određuje u visini **prosječne plaće** koja je radniku isplaćena u **prethodna tri mjeseca**. Kolektivnim ugovorom moguće je ugovoriti i viši iznos naknade plaće.

Naknadu plaće u većini slučajeva isplaćuje poslodavac, i to u **bruto iznosu**.

Kolektivnim ugovorom mogu se ugovoriti i **drugi slučajevi** u kojima radnici imaju pravo na naknadu plaće, kao što su:

- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom poslodavca,
- za rad u radničkom vijeću i sindikatu, ili kao povjerenik radnika za zaštitu na radu,
- za vrijeme edukacije za potrebe rada u radničkom vijeću ili sindikatu,
- za vrijeme traženja zaposlenja u slučaju otkaza ugovora o radu,
- za vrijeme kad radnik ne radi jer poslodavac nije poduzeo mjere za sprečavanje uznemiravanja i spolnog uznemiravanja,
- za vrijeme organiziranih sistematskih pregleda radnika i drugo.

Kolektivnim ugovorima posebno se ugovara pravo radnika na naknadu plaće za vrijeme **privremene nesposobnosti za rad (bolovanje)**, a koju za prva 42 dana isplaćuje poslodavac. Prema Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju, naknada plaće iznosi 70 posto osnovice, a osnovicu čini prosjek plaće u posljednjih šest mjeseci prije nastanka slučaja. Kolektivnim je ugovorom moguće ugovoriti povoljnije pravo za radnika povećanjem ovoga postotka.

U kolektivnim ugovorima postoje različiti načini ugovaranja ovoga prava.

PRIMJER 1.

Radnik ima pravo u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) na naknadu plaće do 42 dana u iznosu 80 posto osnovice koja se izračunava prema propisima zdravstvenog osiguranja.

Ovakvom odredbom, iznos naknade povećan je za 10 postotnih bodova u odnosu na minimum propisan zakonom.

PRIMJER 2.

Radnik ima pravo u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) na naknadu plaće do 42 dana u iznosu 90 posto osnovice koja se izračunava od prosjeka plaće radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca prije nastanka slučaja radi kojeg je radnik započeo sa bolovanjem.

U ovom primjeru ugovoren je viši postotak, ali i drukčiji izračun osnovice. Drukčijem ugovaranju izračuna osnovice treba pristupiti posebno oprezno, kako rezultat ne bi bio nepovoljniji za radnike u odnosu na zakonski propis.

PRIMJER 3.

Radnik ima pravo u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) na naknadu plaće do 42 dana u iznosu 70 posto osnovice koja se izračunava prema propisima zdravstvenog osiguranja.

U ovom slučaju pravo je ugovoreno na jednak način koji je propisan i zakonom, što znači da se kolektivnim ugovorom samo izričito potvrđuje zakonsko pravo radnika.



Druga materijalna prava



Kolektivnim ugovorom mogu se ugovoriti i druga novčana te materijalna prava radnika.

Činjenica da su Pravilnikom o porezu na dohodak propisani najviši neoporezivi iznosi za pojedine slučajeve ne obvezuje poslodavca na isplatu istih. Zbog tog je razloga posebno važno nastojati ova prava regulirati kolektivnim ugovorom.

Materijalna prava koja se najčešće nalaze u kolektivnim ugovorima moguće je podijeliti na:

- **otpremnine,**
- **povećane troškove radnika,**
- **potpore i**
- **nagrade.**

Pritom treba naglasiti da se materijalna prava mogu ugovoriti kako za slučajeve navedene u Pravilniku o porezu na dohodak, tako i za slučajeve koji se u njemu ne spominju.

U slučajevima koji se navode u Pravilniku, materijalna prava također je moguće ugovoriti i u nižem i u višem iznosu od neoporezivog iznosa. U slučaju ugovaranja višeg iznosa, **dio iznosa iznad neoporezivog ima značenje plaće, te poslodavac na taj dio mora obračunati doprinose, porez i prirez.** Najviši neoporezivi iznosi za pojedine slučajeve navedeni su u Prilogu 6 na str. 178.

Pri određivanju visine i prava na pojedino materijalno pravo radnika važno je definirati pravo, ali i jasno ugovoriti visinu, odnosno novčani iznos.

Naime, često se mogu pronaći razne formulacije na osnovi kojih nije jasno definirano imaju li radnici, i u kojim slučajevima, pojedina novčana i materijalna prava, što otvara mogućnost da poslodavac zadovolji odredbu i isplatom samo jedne kune na ime tako definiranoga prava.

PRIMJER 1.

Poslodavac će radniku isplatiti ... u uvjetima i u iznosu utvrđenom posebnim propisima/Pravilnikom o porezu na dohodak.

Budući da su Pravilnikom o porezu na dohodak propisani samo najviši neoporezivi iznosi koje poslodavac može isplatiti, a ne apsolutni iznosi koje mora isplatiti, ovakva formulacija znači kako visina prava zapravo nije određena.

PRIMJER 2.

Poslodavac će radniku isplatiti ... pod uvjetima određenim posebnim propisima, a najmanje u najvišem neoporezivom iznosu propisanom za te namjene.

U ovom primjeru točno su definirani uvjeti, kao i minimum koji poslodavac mora isplatiti radniku za pojedini slučaj. Poslodavac će možda biti spreman isplatiti i više, jer je definirano da su najviši neoporezivi iznosi minimum koji se mora isplatiti.

PRIMJER 3.

Poslodavac će radniku isplatiti ... pod uvjetima i u visini najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima za te namjene na dan isplate.

Iz navedenoga primjera proizlazi kako je poslodavac obvezan radniku isplatiti materijalno pravo u uvjetima i u visini najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima na dan isplate. Dakle, obveza je precizno i jasno određena bez mogućnosti arbitrarne procjene, pa je posljedično i jasno određiva u slučaju sudskoga spora.

Ako poslodavac radniku isplati određenu svotu novca za neki od slučajeva za koji posebnim propisima nije određen neoporezivi iznos materijalnoga prava, isti ima značenje bruto plaće a poslodavac je obvezan na cijeli iznos obračunati i uplatiti doprinose, porez i prirez.

Važno je napomenuti da se neoporezivi iznosi propisani Pravilnikom mogu promijeniti, pa je potrebno pratiti njihove promjene kako radnik ne bi bio oštećen u odnosu na propisane iznose, ili poslodavac ne bi bio neopravdano prozivan da ne primjenjuje kolektivni ugovor.

4.1. OTPREMINE

4.1.1. OTPREMINE PRILIKOM ODLASKA U MIROVINU

Pravilnikom o porezu na dohodak propisano je da poslodavac može radniku koji odlazi u mirovinu kao neoporezivi primitak isplatiti otpremninu u iznosu do **8.000 kuna**. Pritom nije propisana vrsta mirovine, odnosno je li riječ o odlasku u punu, prijevremenu ili invalidsku mirovinu. Stoga se to pitanje može detaljnije regulirati kolektivnim ugovorom.

Gotovo svi važeći kolektivni ugovori sadrže obvezu poslodavca na isplatu najvišeg neoporezivog iznosa u slučaju odlaska radnika u mirovinu.

4.1.2. OTPREMINE U SLUČAJU OTKAZA UGOVORA O RADU

Zakonom o radu utvrđeno je pravo radnika na otpremninu, odnosno uvjeti u kojima se to pravo ostvaruje, kao i minimalna visina otpremnine, te osnovica za izračun visine otpremnine (čl. 126.).

Važno je napomenuti kako je ovdje riječ **samo o slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu**, odnosno pravo na otpremninu ne postoji ako ugovor otkazuje radnik. Također, radnik **nema pravo na otpremninu ako je sam skrivio otkaz** kršenjem obveza iz radnog odnosa.

Situacije u kojima radnik ostvaruje pravo na otpremninu uključuju otkazivanje ugovora o radu u slučajevima:

- prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), te
- u slučaju kolektivnog viška radnika kod kojeg radnicima radni odnos prestaje poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Radnik također ostvaruje pravo na otpremninu ako do otkaza dolazi nakon što radnik nije prihvatio ponudu izmijenjenog ugovora o radu.

Zakonom o radu utvrđen je **najniži iznos otpremnine** kojega je poslodavac dužan isplatiti radniku u navedenim uvjetima (jedna trećina prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca, za svaku godinu staža), kao i **najviši iznos otpremnine** (šest prosječnih mjesečnih plaća).

Radnik ima pravo na otpremninu samo ako je prethodno i neprekidno kod poslodavca radio najmanje dvije godine. U pravilu se računa duljina rada kod poslodavca koji otkazuje, ali tome treba pridodati i staž kod možebitnih **pravnih prednika poslodavca**, te staž kod poslodavca koji je, sukladno Zakonu o radu, **prenio ugovore o radu radnika na novog poslodavca** (čl. 137.).

Kolektivnim je ugovorom moguće ugovoriti veću osnovicu, kao i povoljniji najviši iznos otpremnine od onih propisanih zakonom.

Također je moguće ugovoriti i računanje kontinuiteta staža u slučajevima koji nisu obuhvaćeni člankom 137. ZOR-a, kao što su npr. prijenos ugovora o radu na novoosnovanu tvrtku, ili drugu tvrtku koja nije pravni sljednik poslodavca koji prenosi ugovore o radu.

U kolektivnim ugovorima postoje različiti načini ugovaranja prava na otpremnine:

- **uopće nije ugovorena otpremnina** u slučaju otkazivanja ugovora o radu pa se primjenjuju odredbe Zakona o radu;
- ugovorena je trećina plaće po godini staža kod istog poslodavca ali **nije ugovorena gornja granica** od šest plaća, pa svi radnici imaju pravo na otpremninu, ovisno o dužini radnoga staža na jednu trećinu plaće po godini;
- ugovorena je **jedna polovina plaće po godini radnoga staža bez ograničenja najviše otpremnine**;
- ugovorena je **visina otpremnine po godini radnoga staža u najvišem neoporezivom iznosu (6400,00 kuna)**;
- ugovoren je **neki drugi fiksni iznos** od npr. 4000,00 ili 7000,00 kuna koji se primjenjuje na broj godina radnoga staža kod istoga poslodavca.

Pri ugovaranju fiksnih iznosa treba voditi računa o tome da iznos otpremnine po godini staža nikako ne može biti manji od jedne trećine bruto plaće propisane zakonom.

Osnovica za izračun otpremnine je prosječna mjesečna bruto plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Tako utvrđena osnovica za izračun otpremnine ukazuje i na to kako naknada plaće ne može biti osnovica za izračun otpremnine.

Prema tome, ako radnik tijekom razdoblja od tri mjeseca prije otkaza nije ostvarivao plaću nego naknadu plaće, pri izračunu u obzir treba uzeti posljednje tri plaće radnika u razdoblju u kojem je radio. Ako tako utvrđeni prosjek zbog duljine trajanja naknade ne bi bio primjeren okolnostima slučaja, kao osnovica bi se mogao uzeti prosjek koji bi radnik ostvarivao da je u navedenom razdoblju radio. U praksi se često događa da poslodavci za vrijeme otkaznog roka oslobađaju radnike obveze rada uz naknadu plaće. U navedenom slučaju za utvrđivanje otpremnine treba uzeti bruto plaću koju bi radnik ostvario da je u tome razdoblju radio.

4.1.3. OTPREMINE U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI

Zakonom o radu utvrđena je povoljnija otpremnina za radnike koji su pretrpjeli ozljedu na radu ili su oboljeli od profesionalne bolesti (ZOR, čl. 42.). Navedenoj kategoriji radnika u određenim uvjetima pripada otpremnina **u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi im inače pripao**, a koji je prethodno objašnjen. Prema tome, minimalna otpremnina u tom se slučaju utvrđuje u visini **dvije trećine prosječne mjesečne bruto plaće** koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Maksimalni iznos otpremnine, ako drukčije nije određeno, odnosno ugovoreno, iznosi **dvanaest bruto plaća radnika**.

Prema tome, kako bi radnik ostvario pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu moraju se kumulativno ispuniti sljedeći uvjeti:

- ako je radnik pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti,
- ako neposredno nakon završenog liječenja ili oporavka ne bude vraćen na rad,
- ako nije neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim poslovima.

U ovom slučaju u kolektivnim ugovorima najčešće se prenosi zakonska norma.

4.2. POVEĆANI TROŠKOVI RADNIKA

Zakon o radu ne uređuje nadoknadu povećanih troškova radnika koji proizlaze iz potreba posla, dok Pravilnik o porezu na dohodak samo utvrđuje najviše neoporezive iznose u pojedinim slučajevima. Stoga je to područje također potrebno detaljnije urediti kolektivnim ugovorom, vodeći računa o konkretnim vrstama troškova koji nastaju za radnike kod pojedinoga poslodavca.

Povećani troškovi radnika javljaju se posebno u sljedećim slučajevima:

- **prijevoz na posao i s posla,**
- **službeno putovanje,**
- **rad na terenu,**
- **korištenje privatnog automobila u službene svrhe i**
- **odvojeni život od obitelji.**

Prema Pravilniku o porezu na dohodak, ta vrsta povećanih troškova proizašlih iz potreba poslodavca naziva se **naknadama**. Pritom je potrebno razlikovati *naknade plaće* od *naknada za učinjeni povećani trošak radi obavljanja poslova kod poslodavca*.

Temeljno polazište za priznavanje naknade troškova radniku od strane poslodavca trebala bi biti **činjenica je li trošak postojao ili nije postojao**, kako bi se lakše izbjegle zlouporabe, odnosno slučajevi u kojima se isplatom takvih iznosa zapravo isplaćuje dio ili plaća radnika bez uplate doprinosa, poreza i prireza.

To znači da se neoporezive isplate naknada tih troškova priznaju **na temelju vjerodostojnih isprava** (računa, putnih naloga, potvrda o cijeni karata i sl.).

Neoporezivi iznosi za dnevnice u zemlji i inozemstvu, pomorski i terenski dodatak i naknada za odvojeni život od obitelji međusobno se isključuju. Kao posljedica toga, u slučaju upućivanja radnika na službeni put u inozemstvo, u praksi se pojavljuje pitanje: treba li poslodavac radniku isplaćivati dnevnice ili terenski dodatak? To za radnika nije svejedno, budući da se radi o različitim iznosima (u slučaju putovanja u RH, iznos je isti). Stoga bi takve situacije, odnosno uvjete za isplatu terenskog dodatka, ili dnevnica tijekom službenog puta, trebalo detaljnije regulirati kolektivnim ugovorom.

4.2.1. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA

Gotovo svi kolektivni ugovori sadrže odredbe o naknadi **troškova prijevoza na posao i s posla javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka**, prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako na određenom području nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza obično se utvrđuje u visini cijene prijevoza na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Troškovi prijevoza na posao i s posla mogu uključivati:

- troškove **mjesnog prijevoza**,
- troškove **međumjesnog prijevoza** i
- kombinaciju troška **međumjesnog i mjesnog prijevoza**.

Troškove prijevoza na posao i s posla, u visini stvarnog troška, poslodavac može nadoknaditi radniku bez uplate doprinosa, poreza i prireza. Dakle, sve dok je riječ o stvarno nastalom trošku, bez obzira na njegovu visinu, on ne ulazi u oporezivi dohodak niti bruto plaću.

U urbanim i prometno povezanim sredinama troškove je vrlo jednostavno utvrditi i isplatiti u visini npr. mjesečne karte u mjesnom ili međumjesnom prometu. Međutim, kad radnik zbog prometne nepovezanosti ili rasporeda radnoga vremena (dvokratni rad, rad u smjenama, i sl.) nije u mogućnosti koristiti javni prijevoz, poslodavac bi trebao sam organizirati prijevoz, ili platiti povećane troškove koji proizlaze iz takvog rasporeda. Pritom je važno napomenuti, ako postoji više različitih opcija koje radnik može koristiti prilikom putovanja na posao, **poslodavac ima pravo izabrati onu opciju koja je za poslodavca najpovoljnija.**

Poslodavac može priznati troškove približno iste udaljenosti u istom iznosu kao radnicima koji imaju mogućnost korištenja javnog prijevoza, a radniku omogućiti korištenje različitih vrsta prijevoza, uključujući i prijevoz osobnim automobilom. S obzirom na probleme koji se javljaju u praksi, poželjno je to pitanje regulirati unaprijed na način da se, ovisno o konkretnoj situaciji, pravo na naknadu troškova što preciznije odredi kolektivnim ugovorom kako bi se izbjegle moguće nepovoljne ili konfliktne situacije za obje strane.

Pri određivanju prava radnika na naknadu prijevoznih troškova na posao i s posla nije dovoljno samo koristiti odredbe Pravilnika o porezu na dohodak, već ih je potrebno precizirati, uvažavajući prometnu povezanost u mjesnom i međumjesnom prometu, destinacije iz kojih radnici dolaze na posao, kao i raspored radnoga vremena kod poslodavca.

PRIMJER

- 1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla, od mjesta svoga prebivališta do mjesta rada.**
- 2) Radnik koji za dolazak na posao i za odlazak s posla koristi sredstva javnog prometa, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne ili pojedinačne karte.**
- 3) Troškovi prijevoza iz stavka 2. ovoga članka priznaju se na temelju predočenja mjesečne, odnosno pojedinačnih karata.**
- 4) Ako radnik za prijevoz na posao i s posla iz bilo kojeg razloga ne koristi sredstva javnog prometa, radniku će se priznati naknada troškova u visini 12 posto cijene za litru benzina euro- super 95 po svakom kilometru.**
- 5) Cijenu iz prethodnog stavka Poslodavac utvrđuje na temelju tržišne cijene prvoga dana u mjesecu za troškove u prethodnome mjesecu.**
- 6) Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu troškova sukladno ovom članku, ako je mjesto rada udaljeno od mjesta prebivališta manje od dva kilometra.**
- 7) Ako je mjesto rada radnika od mjesta njegova prebivališta udaljeno više od 50 kilometara, radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza za dio relacije koja prelazi 50 kilometara.**

U velikom dijelu kolektivnih ugovora pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla precizno je regulirano, no postoje i slučajevi u kojima su samo prenijete odredbe Pravilnika o porezu na dohodak. S obzirom na neodređenost Pravilnika, odnosno činjenicu da on propisuje samo najviše neoporezive iznose, a ne i obvezu njihove isplate, ovakva praksa otvara mogućnost različite primjene prava, odnosno naknade troškova pojedinim radnicima.

4.2.2. NAKNADA TROŠKOVA NA SLUŽBENOM PUTOVANJU

Naknada troškova na službenom putovanju uključuje:

- **naknade troškova prijevoza** u visini stvarnih izdataka;
- **naknade troškova noćenja** u visini stvarnih izdataka;
- **dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu**, koje se mogu isplatiti kada je udaljenost putovanja najmanje 30 kilometara, a namijenjene su pokrivanju troškova *prehrane, pića i lokalnog prijevoza*.
 - a) Najviši neoporezivi iznos *dnevnice u zemlji* iznosi **170,00 kuna** ako putovanje traje više od 12 sati, odnosno 85 kuna ako putovanje traje više od osam, a manje od 12 sati.
 - b) Najviši neoporezivi iznosi *dnevnica u inozemstvu* propisani su u različitim iznosima za svaku pojedinu državu.

Naknada navedenih vrsta troškova neoporeziva je, no njezina obveza nije propisana zakonom. Stoga se naknade tih troškova, odnosno obveza njihove isplate, redovito uređuje kolektivnim ugovorima.

U slučaju dnevnica, kolektivnim se ugovorom u pravilu ugovara ili najviši neoporezivi iznos, ili iznos niži od njega.

4.2.3. TERENSKI DODATAK

Terenski dodatak u tuzemstvu i inozemstvu isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenoga boravišta, a zbog poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca (pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 kilometara), te kada poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.

Terenski dodatak može se u ovim uvjetima isplatiti i u slučaju kada ne postoji potreba za noćenjem radnika na terenu.

Terenski dodatak u inozemstvu odnosi se na radnike upućene, odnosno raspoređene na rad u inozemstvo na osnovi radnog odnosa zasnovanog s poslodavcem u Republici Hrvatskoj.

Najviši neoporezivi iznos *terenskoga dodatka u zemlji* je **170,00 kuna dnevno**, a *terenskoga dodatka u inozemstvu* **250,00 kuna dnevno**.

Terenski dodatak namijenjen je podmirivanju troškova prehrane i drugih troškova radnika na terenu, osim troškova smještaja koje poslodavac podmiruje zasebno.

Pravo na terenski dodatak potrebno je urediti kolektivnim ugovorom, jer porezni propisi ne propisuju obvezu njegove isplate, već samo najviši neoporezivi iznos.

Dnevnice i terenski dodatak se međusobno isključuju, što znači da se pri isplati terenskoga dodatka isti umanjuje za broj dana za koje je isplaćena dnevnicica za službeni put.

Pravo na terenski dodatak u najvećem je broju slučajeva ugovoreno u najvišem neoporezivom iznosu.

4.2.4. POMORSKI DODATAK

Pomorski dodatak u najvišem neoporezivom iznosu od **250,00 kn** primjenjuje se na pomorce *na brodovima pod hrvatskom zastavom* (duga plovidba, velika obalna plovidba – Mediteran i mala obalna plovidba – Jadran).

Pomorski dodatak u najvišem neoporezivom iznosu od **400,00 kn** primjenjuje se na pomorce *na brodovima pod stranom zastavom* na temelju potvrde stranog isplatitelja o isplaćenim primanjima koju porezni obveznici prilažu uz svoju godišnju poreznu prijavu.

Pomorski dodatak ugovoren je samo kod onih poslodavaca gdje se, radi stvarnih uvjeta, mogu isplatiti jedan ili drugi, ili oba ugovorena pomorska dodatka.

4.2.5. NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

Ako radnik po nalogu poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe, odnosno za potrebe poslodavca, poslodavac može radniku nadoknaditi troškove korištenja privatnog automobila u najvišem neoporezivom iznosu od **2,00 kn po prijeđenoj kilometru**.

To pravo radnika također je potrebno detaljnije urediti kolektivnim ugovorom, pri čemu se ono nerijetko određuje i u nižem iznosu od onoga navedenog u Pravilniku o porezu na dohodak.

U svakom slučaju, treba nastojati što preciznije odrediti uvjete i pravo radnika na ovu vrstu nadoknade troškova, što također može ovisiti o djelatnosti poslodavca i o drugim uvjetima rada kod poslodavca.

Ovo pravo je u pravilu ugovoreno u velikoj većini kolektivnih ugovora, no u praksi se ne koristi toliko često.

4.2.6. NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT OD OBITELJI

Naknada za odvojeni život od obitelji može se isplatiti radniku za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca ili njegove izdvojene poslovne jedinice, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenoga boravišta toga radnika, neovisno o tome koliko je velika udaljenost između ta dva mjesta.

U slučaju ove naknade, obitelji se smatra bračni drug, djeca, posvojenik, pastorkak i štitićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i porezni obveznik.

Naknada za odvojeni život od obitelji određena je u najvišem neoporezivom iznosu od **1.600,00 kn mjesečno**, no kako nije propisana obveza njezine isplate, to se pravo također može ugovoriti i preciznije regulirati kolektivnim ugovorom.

Naknada za odvojeni život ugovorena je u gotovo svim važećim kolektivnim ugovorima.

4.3. POTPORE RADNICIMA

4.3.1. POTPORE ZBOG INVALIDNOSTI RADNIKA

Poslodavac radniku može isplatiti potporu zbog invalidnosti u neoporezivom iznosu od najviše **2.500,00 kuna godišnje**, no kako obveza isplate ove potpore nije propisana zakonom, potrebno ju je regulirati kolektivnim ugovorom.

Pritom je potrebno naglasiti kako poreznim propisima nije pobliže definirana sama invalidnost radnika, niti je utvrđeno isplaćuje li se ta potpora samo radnicima kod kojih je invalidnost nastala u godini za koju se potpora isplaćuje, ili svim radnicima s invaliditetom, bez obzira na to kada je invaliditet nastao.

Stoga je kolektivnim ugovorima posebno važno pobliže definirati ovu potporu, odnosno jasno propisati što se smatra „invalidnošću“.

4.3.2. POTPORE ZA SLUČAJ SMRTI RADNIKA

Poslodavac može obitelji umrloga radnika isplatiti potporu za slučaj smrti u neoporezivom iznosu od najviše **7.500,00 kuna**, no kako obveza isplate te potpore nije propisana zakonom, potrebno ju je regulirati kolektivnim ugovorom.

U praksi se potpora za slučaj smrti radnika isplaćuje u najvišem neoporezivom iznosu, te je na takav način i ugovorena u gotovo svim kolektivnim ugovorima.

Uz navedenu odredbu u ponekim kolektivnim ugovorima postoji i **obveza naknade troškova pogreba** prema mjesnim običajima u slučaju smrti radnika.

Potrebno je napomenuti, ako se ova potpora isplaćuje obitelji iznad neoporezivog iznosa, taj iznos podliježe samo obvezi obračuna poreza na dohodak (drugi dohodak), bez obveze obračuna doprinosa, a ako se isplaćuje djeci, neoporeziva je u ukupnom iznosu.

4.3.3. POTPORE U SLUČAJU SMRTI ČLANA UŽE OBITELJI RADNIKA

Poslodavac može isplatiti potporu radniku u slučaju smrti člana uže obitelji radnika u najvišem neoporezivom iznosu od **3.000,00 kuna**. U ovom slučaju, članovima uže obitelji smatraju se bračni drug, roditelji, roditelji bračnoga druga, djeca, drugi predci i potomci

u izravnoj liniji, usvojena djeca i djeca na skrbi, te punoljetne osobe kojima je porezni obveznik imenovan skrbnikom.

Obveza isplate ove potpore također nije propisana zakonom, već se uređuje kolektivnim ugovorom. Pritom se kolektivnim ugovorom može odrediti i drugi iznos od onoga navedenog u Pravilniku o porezu na dohodak, kao i drukčija definicija člana uže obitelji.

4.3.4. POTPORE ZBOG NEPREKIDNOG BOLOVANJA RADNIKA DUŽEG OD 90 DANA

Poslodavac može radniku isplatiti potporu zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana u najvišem neoporezivom iznosu od **2.500,00 kuna godišnje**. Razdoblje bolovanja duže od 90 dana ne mora se pritom odnositi na jednu kalendarsku godinu.

Kao i u ostalim slučajevima, obveza isplate ove potpore nije propisana zakonom, već se uređuje kolektivnim ugovorom, pri čemu ju je moguće odrediti i u drugom iznosu, ili na drukčiji način.

U nekim kolektivnim ugovorima ova potpora ne određuje se kao *obveza*, nego kao *moгуćnost*, ili se pak utvrđuje da isplaćivanje potpore ovisi o *financijskim mogućnostima poslodavca*. U svakom slučaju, poželjno je što preciznije utvrditi kriterije za ostvarivanje prava na ovu potporu, kako bi se izbjegle nejasne situacije i mogućnost oprečnih tumačenja.

U nekim kolektivnim ugovorima postoje i odredbe o *participaciji poslodavca u troškovima liječenja ili lijekova* do određenog iznosa, koje također mogu biti uređene kao obveza, ili kao mogućnost.

U svakom slučaju, može se konstatirati kako postoji niz različitih ugovorenih varijanti ovoga neoporezivoga prava za radnike.

4.3.5. POTPORA ZA NOVOROĐENO DIJETE RADNIKA

Ovo pravo postoji tek u manjem broju kolektivnih ugovora, a njegov najviši neoporezivi iznos za 2015. godinu iznosi **3.326,00 kuna** (za razliku od većine ostalih potpora, u ovom slučaju neoporezivi iznos nije propisan u apsolutnom iznosu, nego u visini jedne proračunske osnovice).

Ovo pravo se posebno ugovara u kolektivnim ugovorima, a osobito je važno u tvrtkama koje zapošljavaju mlađe radnike.

4.4. NAGRADE RADNICIMA

4.4.1. NAGRADE ZA NAVRŠENE GODINE RADNOGA STAŽA

Prema pravilniku o porezu na dohodak, poslodavac može isplatiti neoporezive nagrade radnicima za navršениh:

- 10 godina radnoga staža do 1.500,00 kuna,
- 15 godina radnoga staža do 2.000,00 kuna,
- 20 godina radnoga staža do 2.500,00 kuna,
- 25 godina radnoga staža do 3.000,00 kuna,
- 30 godina radnoga staža do 3.500,00 kuna,
- 35 godina radnoga staža do 4.000,00 kuna,
- 40 godina i svakih idućih pet godina radnoga staža do 5.000,00 kuna.

Ove nagrade ranije su se nazivale *jubilarnim nagradama*, no sada ih Pravilnik definira kao *nagrade za navršene godine radnoga staža*.

Nagrade za navršene godine radnoga staža nisu zakonska obveza, nego se uređuju kolektivnim ugovorima, pri čemu je moguće ugovoriti i drukčije iznose, kao i drukčije definirati ovo pravo.

U praksi postoje različiti načini reguliranja prava na nagradu za navršene godine radnoga staža, pa se nerijetko pravo na isplatu tih naknada u najvišem neoporezivom iznosu npr., veže uz *navršene godine staža kod istoga poslodavca*.

Također, pravo se može vezati uz **neprekidni** ili uz **ukupni** staž (npr., ako je radnik za istoga poslodavca radio u dva navrata, između kojih je postojao vremenski interval).

Pri ugovaranju ovoga prava treba zahtijevati da se definiira i status radnika, odnosno priznavanje radnoga staža, kod statusnih promjena tvrtke. Riječ je o zaštitnoj klauzuli o tzv. kontinuitetu radnog odnosa.

U praksi se ovo pravo u kolektivnim ugovorima definira u **apsolutnim iznosima**, ili pak **pozivanjem na Pravilnik o porezu na dohodak**.

U praksi također postoje i slučajevi u kojima je pravo određeno **u postotku najvišeg neoporezivog iznosa** za pojedine godine navršenoga radnoga staža, a postoje i slučajevi u kojima se obveza poslodavca na isplatu nagrade veže samo uz **godine radnoga staža ostvarene za svakih deset godina**. Takvo određivanje prava uskraćuje sve one radnike koji su ostvarili godine radnoga staža za svakih pet godina (npr. pet, 15 ili 25 godina).

Također postoje i slučajevi ugovaranja **viših iznosa** za pojedine godine radnoga staža. U tom slučaju poslodavac je obvezan isplatiti razliku iznad neoporezivog iznosa kao bruto plaću.

U svakom slučaju, pri određivanju prava na nagradu za navršeni broj godina radnoga staža važno je odrediti i pobliže definirati pravo radnika na uvjete i visinu navedene nagrade.

4.4.2. PRIGODNE NAGRADE

Poslodavac može radniku isplatiti prigodne nagrade u najvišem ukupnom neoporezivom iznosu od **2.500,00 kuna godišnje** (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.). Obveza isplate prigodnih nagrada nije propisana zakonom, već se uređuje kolektivnim ugovorom, iako ih ZOR spominje kao „druga materijalna prava“ (čl. 62.).

U praksi postoje različiti slučajevi koji su, u pravilu, ugovoreni kolektivnim ugovorima i to:

- Neoporezivi propisani iznos ugovara se kao nagrada za *Božić i Uskrs*, a regres za *godišnji odmor* ugovara se iznad najvišeg neoporezivog iznosa, te ga poslodavac isplaćuje kao bruto plaću.
- Neoporezivi propisani iznos ugovara se kao nagrada za *Božić, Uskrs, i regres za godišnji odmor*, pri čemu njihov ukupan godišnji iznos ne prelazi visinu najvišeg neoporezivog iznosa propisanog za te namjene. Međutim, raspored isplate ugovara se u omjeru od npr. 40:60 ili 50:50 za Božić i godišnji odmor, a za Uskrs se često ugovara dar u naravi.
- Propisano je ukupno pravo sukladno Pravilniku o porezu na dohodak u najvišem neoporezivom iznosu, a poslodavac samostalno, ili uz dogovor sa sindikatom, određuje tijekom godine iznose za pojedine namjene (božićnica, regres, eventualno uskrsnica i sl).
- Ugovoreno je ukupno pravo i raspored isplate u novcu, ali je dana i mogućnost isplate u bonovima neke trgovačke kuće i to u dijelu ili ukupnom iznosu koji je ugovoren.

Postoje i slučajevi **zlouporabe** propisanoga neoporezivog iznosa koji poslodavac isplaćuje radniku tijekom mjeseca ili na kraju tromjesečja kao *stimulativni dio plaće*, naravno, bez uplate doprinosa, poreza i prireza. Obveza uvođenja tih isplata u JOPPD trebala bi smanjiti mogućnost zlouporabe ovoga instituta.

4.4.3. NAGRADE VEZANE UZ REZULTATE POSLOVANJA

Kolektivnim ugovorima može se ugovoriti i obveza isplate nagrada radnicima koje ovise o rezultatima poslovanja, odnosno ostvarenoj dobiti Društva.

Pri ugovaranju takvih odredbi važno je **jasno definirati pokazatelj rezultata poslovanja** koji će se koristiti kao kriterij za primjenu ovoga prava, kao i točan **izvor toga podatka**.

Važno je napomenuti kako nagrade vezane uz rezultate poslovanja u pravilu nisu neoporezive (posebno ako je poslodavac isplatom božićnice, naknade za godišnji odmor i sl., već iskoristio mogućnost neoporezive isplate nagrada radnicima u dopuštenom iznosu od 2.500,00 kuna godišnje), odnosno na njih je potrebno obračunati i uplatiti poreze i prireze.

Jedan od mogućih pokazatelja koji se mogu koristiti kao kriterij pri ugovaranju ovoga prava je tzv. **EBITDA**, što je engleska skraćenica za „**dobit prije kamata, poreza i amortizacije**“, odnosno razlika između poslovnih prihoda i poslovnih rashoda Društva koji ne uključuju trošak amortizacije.

PRIMJER

U prvome kvartalu kalendarske godine Poslodavac će obračunati i isplatiti godišnju nagradu za prethodnu kalendarsku godinu svim radnicima koji su tijekom prethodne godine bili zaposleni u Društvu, a u trenutku isplate su i dalje u radnom odnosu u Društvu, ako se ispune uvjeti iz stavka 2. i 3. ovoga članka.

Nagradu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac će radnicima isplatiti samo u slučaju ako EBITDA Društva bude veća ili jednaka planiranoj u važećem Gospodarskom planu Društva za prethodnu godinu.

Poslodavac će svakom radniku, sukladno stavku 1. i stavku 2. ovoga članka, obračunati i isplatiti godišnju nagradu u iznosu 3 posto od radnikove ukupne bruto plaće ostvarene na teret poslodavca u Društvu u prethodnoj godini, ali umanjene za dodatak za topli obrok i umanjene za ostale primitke na plaću koji se isplaćuju iznad neoporezivih iznosa.

4.4.4. DAR DJETETU RADNIKA

Poslodavac može radniku isplatiti novac za dar djetetu do 15. godine života (tj. djetetu koje je do 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina života) u najvišem neoporezivom iznosu od **600,00 kuna godišnje**.

Obveza isplate dara djetetu nije propisana zakonom, nego se uređuje kolektivnim ugovorom.

U većini trenutno važećih kolektivnih ugovora pravo na dar djetetu radnika ugovoreno je kao obveza poslodavca.

U nekim kolektivnim ugovorima taj je iznos umanjen na 400 kuna ili čak niže, a u dijelu kolektivnih ugovora to pravo uopće nije ugovoreno.

U svakom slučaju, to je pravo važno propisati i u uvjetima i u visini, odnosno novčanom iznosu, te tada zahtijevati njegovu primjenu.

4.4.5. PRIMICI U NARAVI

Pravilnikom o porezu na dohodak propisana je mogućnost neoporezivoga davanja darova, usluga bez naknade i slično, čija je pojedinačna vrijednost **do 400,00 kuna** po pojedinom radniku. Obveza na darivanje radnika nije zakonski propisana, nego se ugovara kolektivnim ugovorom.

U praksi visina dara u naravi nije uvijek ugovorena u najvišem neoporezivom iznosu.

Važno je naglasiti kako se bilo kakvi drugi primici u naravi koje poslodavac daje radnicima (tj. u iznosu većem od 400,00 kuna godišnje) smatraju dijelom plaće, te je na iznos njihove vrijednosti u novcu poslodavac dužan obračunati i uplatiti poreze i doprinose. Primicima u naravi u poreznom smislu smatraju se primici u *stvarima* i *uslugama koje imaju novčanu vrijednost*, kao što su npr.:

- korištenje poslovnih zgrada, garaža, odmarališta i kuća za odmor, stambenih zgrada i stanova,
- korištenje prijevoznih sredstava poslodavca za privatne potrebe,
- korištenje kredita uz kamate ispod stope od 3 posto godišnje,
- konzumacija jela, pića, smještaja, rekreacije i slično, ako se ne radi o ugošćenju predstavnika poslovnih partnera,
- primici po osnovi naknada i nagrada za rad u dionicama, uključujući i primitke po osnovi dodjele ili opcijske kupnje vlastitih dionica po povoljnijim uvjetima.

4.5. OSTALA NEOPOREZIVA MATERIJALNA PRAVA

Pravilnik o porezu na dohodak daje mogućnost neoporezive isplate još nekih prava, kao što su:

- *premije dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja* koje poslodavac na svoj teret uplaćuje u korist radnika, dobrovoljnom mirovinskom fondu registriranom u RH, do visine **500,00 kuna za svaki mjesec poreznog razdoblja**, odnosno ukupno do 6.000,00 kuna godišnje,
- *nagrade učenicima za vrijeme praktičnog rada*, u iznosu do **1.600,00 kuna mjesečno**,
- *primitci učenika i studenata na redovnom školovanju za rad preko učeničkih i studentskih udruga*, u ukupnom iznosu do **50.000 kuna godišnje** po učeniku ili studentu i
- *stipendije učenicima i studentima za redovno školovanje* na srednjim, višim i visokim školama i fakultetima, u iznosu do **1.600,00 kuna mjesečno**.

U određenome broju kolektivnih ugovora postoji ugovoreno *novčano pravo za učenike i studente na praksi* i to u iznosu od 20 do 40 posto osnovne plaće radnoga mjesta na kojem obavljaju praksu.

Dobrovoljno mirovinsko osiguranje nije ugovoreno u većini važećih kolektivnih ugovora.

Ipak, mogućnosti neoporezivih isplata navedene su radi razmišljanja o mogućnosti njihovih ugovaranja.



5.

Radno
vrijeme,
odmori i
dopusti



5.1. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme uređuje se Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca, ili ugovorom o radu.

Prilikom donošenja novoga Zakona o radu 2014. g., organizacija radnoga vremena, posebno u dijelu koji se odnosi na raspored radnoga vremena, bila je jedno od ključnih interesnih pitanja koje je izazvalo najviše prijedora na relaciji tijekom pregovora između Vlade RH, udruge poslodavaca i sindikalnih središnjica.

Zakon o radu definira radno vrijeme kao *vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac* (čl. 60.)

Prema trajanju radnoga vremena razlikujemo:

- **Puno radno vrijeme**
- **Nepuno radno vrijeme**
- **Skraćeno radno vrijeme**
- **Prekovremeni rad**

5.1.1. PUNO RADNO VRIJEME

Zakon o radu propisao je da puno radno vrijeme ne može biti duže od **40 sati tjedno**. To znači da je moguće ugovoriti i kraće trajanje punoga radnoga vremena.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, punim radnim vremenom smatra se radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

U većini kolektivnih ugovora ugovoreno trajanje radnoga vremena je 40 sati tjedno.

Novost u Zakonu o radu je omogućavanje *tzv. dopunskog rada* (čl. 62.). Tako radnik koji radi u punom radnom vremenu, uz pisanu suglasnost svojeg poslodavca može raditi na povremenim poslovima kod drugog poslodavca do osam sati tjedno, a najviše 180 sati godišnje, uz sklapanje ugovora o radu.

5.1.2. NEPUNO RADNO VRIJEME

Nepuno radno vrijeme je **svako radno vrijeme kraće od punoga radnoga vremena**. Ako radnik radi kod više poslodavaca, njegovo ukupno tjedno radno vrijeme može trajati najviše 40 sati tjedno.

Plaća i druga materijalna prava radnika (primjerice, božićnica, regres i sl.) isplaćuju se *razmjerno radnom vremenu*, ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije ugovoreno.

U dosadašnjoj praksi u Hrvatskoj nepuno radno vrijeme kao mogući oblik zapošljavanja radnika, za razliku od iskustva i prakse drugih europskih zemalja, koristi se vrlo rijetko.

U kolektivnim ugovorima najčešće se ugovara zakonska odredba. Zasad nema poznatih slučajeva da se kolektivnim ugovorima ugovaraju neka povoljnija prava za radnike u nepunom radnom vremenu od onih propisanih zakonom.

5.1.3. SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Na poslovima na kojima zbog različitih **utjecaja na zdravlje ili sigurnost na radu**, niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od takvih utjecaja, radi se u skraćenom radnom vremenu. Radno vrijeme skraćuje se razmjerno utjecaju takvih uvjeta rada na zdravlje i radnu sigurnost radnika.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji ne radi u punom radnom vremenu dio radnoga vremena, a najduže do punoga radnoga vremena, radi na nekim drugim poslovima koji ne utječu štetno na zdravlje ili sigurnost na radu.

5.1.4. PREKOVREMENI RAD

U slučajevima kada radnik na pisani zahtjev poslodavca radi duže od punog, odnosno nepunoga radnoga vremena, riječ je o prekovremenom radu. Zakon o radu kao razloge za rad u prekovremenom radu navodi slučaj više sile, izvanredno povećanje opsega posla, kao i druge slične slučajeve prijeko potrebe. Ti slučajevi najčešće se navode i u kolektivnim ugovorima.

Detaljnije navođenje slučajeva prijeko potrebe nije uobičajena praksa. Ipak, u onim društvima gdje je prekovremeni rad učestao i gdje postoje iskustveni podaci o tome kada se radi prekovremeno, bilo bi preporučljivo takve slučajeve konkretno i navesti u kolektivnom ugovoru.

PRIMJER

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, ili zamjene odsutnoga radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju (smjenski rad), radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne pisane obavijesti.

Ako slučaj prijeko potrebe ne omogućuje poslodavcu da radniku dostavi **pisani zahtjev za prekovremeni rad** prije početka rada, dužan mu je pisanu potvrdu dostaviti u roku sedam dana od dana kada mu je prekovremeni rad naložen.

Ukupno trajanje rada radnika koji radi u prekovremenom radu ne može biti duže od **50 sati tjedno. Na godišnjoj razini**, prekovremeni rad može iznositi najviše **180 sati**.

Kolektivnim ugovorima moguće je ugovoriti trajanje prekovremenoga rada **do 250 sati godišnje**. Kako je riječ o relativno novoj mogućnosti ugovaranja dužeg trajanja prekovremenoga rada (u primjeni od kolovoza 2014. g.), zasad nisu poznati slučajevi ugovaranja takvih odredbi u praksi.

TRAJANJE RADNOGA VREMENA

Puno radno vrijeme	Najviše do 40 sati tjedno.	Kolektivnim ugovorom moguće je urediti i drukčije.
Nepuno radno vrijeme	Svako radno vrijeme kraće od punoga radnoga vremena.	Kod više poslodavaca radnik može raditi do 40 sati tjedno.
Skraćeno radno vrijeme	Skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i sigurnost na radu.	Kolektivnim ugovorom može se omogućiti rad na drugim poslovima koji ne utječu štetno na zdravlje ili sigurnost na radu, najviše do punog radnog vremena.
Prekovremeni rad	Može trajati najduže do 50 sati tjedno, uključujući i puno/ nepuno radno vrijeme. Prekovremeni rad može iznositi najviše 180 sati godišnje.	Kolektivnim ugovorom može se ugovoriti trajanje do 250 sati godišnje.

5.2. RASPORED I ORGANIZIRANJE RADNOGA VREMENA

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u:

- **jednakom trajanju ili**
- **nejednakom trajanju**

po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

5.2.1. JEDNAKO TRAJANJE RADNOGA VREMENA

U slučaju jednakoga trajanja radnoga vremena raspored je posve jasan na dnevnoj, tjednoj ili mjesečnoj razini. O rasporedu radnoga vremena najčešće odlučuje sam poslodavac i rijetko je pitanje uređenja kolektivnog ugovora.

5.2.2. NEJEDNAKI RASPORED RADNOGA VREMENA

Kod nejednakoga rasporeda radnoga vremena, radno vrijeme radnika raspoređuje se tako da u **jednom razdoblju (dan, tjedan ili mjesec) traje duže, a u drugom razdoblju kraće** od punog ili nepunoga radnoga vremena. Pritom se ukupna količina radnoga vremena uvijek mora svoditi na radnikovo puno ili nepuno radno vrijeme.

Sadašnjim propisima ovakva fleksibilizacija radnoga vremena omogućena je *svim poslodavcima*, bez obzira na to kakvu organizaciju radnoga vremena primjenjuju (smjenski rad, jednokratno ili dvokratno radno vrijeme), te bez obzira na to koju djelatnost obavljaju.

Osim propisom, nejednaki raspored radnoga vremena uređuje se i kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkoga vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako raspored radnoga vremena nije utvrđen ni na jedan od navedenih načina, o rasporedu radnoga vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

U slučaju nejednakoga rasporeda radnoga vremena određeno je i njegovo najkraće i najduže trajanje tako da:

- nejednaki raspored radnoga vremena može trajati najmanje mjesec dana, odnosno najduže godinu dana,
- na razini tjedna radnik u nejednakom rasporedu radnoga vremena može raditi do 50 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad, odnosno do 60 sati tjedno ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

I u jednom i u drugom slučaju, nejednaki rad radnika ograničava se i **referentnim razdobljem od četiri uzastopna mjeseca**, odnosno šest mjeseci ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojima radnik može raditi prosječno **48 sati tjedno**, uključujući i prekovremeni rad. Drugim riječima, iako radnik u pojedinom tjednu može raditi najviše 50 (ili 60) sati, na razini četiri (ili šest) mjeseci, prosjek ukupnoga radnoga vremena ne smije biti veći od 48 sati.

Pri tome treba naglasiti kako se pri izračunavanju dopuštenoga tjednoga prosjeka sati ne uzima u obzir vrijeme godišnjeg odmora i vrijeme privremene spriječenosti za rad.

Zakon o radu po prvi je puta uveo i nejednaki raspored radnoga vremena kroz tzv. **“banku sati”**, odnosno **ukupni fond sati**. Takav nejednaki raspored radnoga vremena moguće je urediti isključivo kroz kolektivni ugovor.

„Banka sati“ znači da radnik u pojedinom tjednu može raditi i duže od 50, odnosno 60 sati tjedno, ali ukupni fond sati ne može biti veći od **45 sati tjedno**, uključujući i prekovremeni rad, u uzastopnom referentnom razdoblju od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Promjena rasporeda radnoga vremena moguća je samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakoga rasporeda radnoga vremena, a ne unatrag.

O rasporedu radnoga vremena ili njegovoj promjeni poslodavac je dužan obavijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe.

RAZLIČITI OBLICI NEJEDNAKOGA RASPOREDA RADNOGA VREMENA

Nejednaki raspored radnoga vremena odlukom poslodavca	Nejednaki raspored radnoga vremena ugovoren kolektivnim ugovorom	Ukupni fond sati ugovoren kolektivnim ugovorom
50 sati tjedno.	60 sati tjedno.	Duže od 50 sati tjedno.
Referentno razdoblje od četiri mjeseca.	Referentno razdoblje od šest mjeseci.	Referentno razdoblje od četiri mjeseca, ili šest mjeseci, ako je tako izričito ugovoreno kolektivnim ugovorom.
Prosječno tjedno 48 sati, uključujući i prekovremeni rad.	Prosječno tjedno 48 sati, uključujući i prekovremeni rad.	Prosječno tjedno 45 sati, uključujući i prekovremeni rad.

5.2.3. PRERASPODJELA RADNOGA VREMENA

Uvažavajući narav pojedinih poslova, Zakonom o radu puno ili nepuno radno vrijeme moguće je obavljati i u preraspodijeljenome radnome vremenu (čl. 67.).

U razdoblju preraspodjele radnoga vremena, koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju radno vrijeme može trajati duže od punog ili nepunoga radnoga vremena, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunoga radnoga vremena.

Prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne može biti duže od punog ili nepunoga radnoga vremena.

Preraspodjela radnoga vremena uređuje se kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkoga vijeća. Ako preraspodjela nije uređena na taj način, onda je poslodavac u obvezi utvrditi plan preraspodijeljenoga radnoga vremena s naznakom *poslova koji će se obavljati* u preraspodjeli radnoga vremena, kao i brojem izvršilaca koji će raditi u tom vremenu. Takav plan dužan je prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Tijekom preraspodjele radnoga vremena, odnosno njezina dijela u kojem radi duže od punog ili nepunoga radnoga vremena, radnik može raditi najduže **48 sati tjedno**, uključujući i prekovremeni rad. Takvo razdoblje u kojem radnik radi duže od punog ili nepunoga radnoga vremena, može trajati najduže **četiri mjeseca**.

Kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i duže trajanje tjednoga radnoga vremena, kao i duže razdoblje rada u preraspodijeljenome radnome vremenu. U tom slučaju radnik može raditi do **56 sati tjedno**, odnosno **60 sati tjedno**, ako poslodavac posluje **sezonski**. Kolektivnim se ugovorom također može ugovoriti trajanje razdoblja u kojem radnik radi duže od punog ili nepunoga radnoga vremena na najviše **šest mjeseci**.

Za rad u preraspodijeljenome radnome vremenu u trajanju više od 48 sati tjedno potreban je dobrovoljni pristanak radnika. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno ne može zbog toga trpjeti štetne posljedice.

U praksi su poznati slučajevi radnika koji nisu htjeli potpisati izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodijeljenome radnome vremenu u trajanju dužem od 48 sati tjedno, i koji zbog toga nisu trpjeli štetne posljedice. To ipak ne znači da u praksi nema drukčijih slučajeva.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodjela radnoga vremena detaljnije se uređuje u kolektivnim ugovorima koji se sklapaju u pojedinim društvima. Preraspodjela je posebno česta u društvima čija je djelatnost izrazito *sezonskoga značenja*, kao što su društva u turizmu, poljoprivredi i graditeljstvu, i gdje je takva organizacija radnoga vremena uvjetovana objektivnim razlozima, odnosno različitim opsegom posla u pojedinim dijelovima godine.

PRIMJER

(1) Zbog prirode poslovanja u ugostiteljstvu, osobito zbog sezonskoga poslovanja poslodavca, te prirode određenih poslova, puno i nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja koje ne može biti dulje od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje dulje, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunoga radnoga vremena ili radnik u određenom razdoblju ne radi (koristi tzv. slobodne dane), s tim da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti dulje od punog ili nepunoga radnoga vremena.

(2) Razdoblje u kojemu, temeljem preraspodjele, radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunoga radnoga vremena može trajati najdulje šest mjeseci (odnosno 26 tjedna) u tijeku razdoblja koje ne može biti dulje od dvanaest neprekidnih

mjeseci. Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti dulje od 60 sati tjedno budući da poslodavac posluje sezonski, uz uvjet da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad dulji od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(3) Osim ograničenja iz stavka 2. ovoga članka u preraspodijeljenome radnome vremenu mogu raditi određeni radnici u sljedećim dodatnim uvjetima:

- *maloljetnici do najviše osam sati dnevno,*
- *trudnice, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života i radnik koji radi u nepunom radnome vremenu do najviše 48 sati tjedno, uz uvjet da poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.*

(4) Preraspodjela radnoga vremena iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka mora se radnicima osigurati na način da se fond sati za preraspodjelu iskoristi do početka rada sljedeće sezone, a najkasnije do 1. lipnja.

(5) Ako se radniku ne osigura korištenje preraspodjele sukladno stavku 4. ovoga članka, poslodavac je dužan radniku isplatiti novčanu naknadu u visini neiskorištenog broja sati u uvjetima prekovremenoga rada, s isplatom plaće za lipanj tekuće godine, osim ako se radnik pisano izjasni da želi sate koristiti u idućem razdoblju.

(6) Odredbe o razdoblju preraspodjele radnoga vremena načelno se utvrđuju, sukladno pozitivnim propisima i ovom Kolektivnom ugovoru, Odlukom iz članka __ ovog Kolektivnog ugovora i Sporazumom sklopljenim između poslodavca i Radničkog vijeća. Radi specifičnosti poslovanja, prirode poslova i potreba organizacije rada pojedine organizacijske jedinice poslodavac ili po njemu ovlaštena osoba (rukovoditelj pojedine organizacijske jedinice), ovlašten je samostalno pisanom odlukom utvrditi detaljniji raspored radnoga vremena u pojedinoj organizacijskoj jedinici i/ili radniku, u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora, naprijed navedene Odluke i Sporazuma, te pozitivnih propisa.

U **sporazumima o preraspodjeli radnoga vremena** koji sklapaju poslodavac i radničko vijeće, uz plan preraspodjele i navođenje radnika koji će raditi u preraspodijeljenome radnome vremenu, uobičajeno se utvrđuje i *obveza poslodavcu da mjesečno, ili maksimalno tromjesečno, obavještava radničko vijeće o broju sati ostvarenih radom u preraspodijeljenome radnome vremenu, i to za svakog radnika, kao i ukupno za poslovnu jedinicu (odjel, službu, sektor) koja radi u preraspodijeljenome radnome vremenu.*

Primjer sporazuma o preraspodjeli radnoga vremena nalazi se u posljednjem dijelu ovoga priručnika (Prilog 7 na str. 180).

5.2.4. DRUGI OBLICI RASPOREDA RADNOGA VREMENA

Radno vrijeme može biti raspoređeno, odnosno organizirano jednokratno, dvokratno i u smjenama, što se uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili odlukom poslodavca.

Najčešći oblik organizacije radnoga vremena je **jednokratno radno vrijeme**.

PRIMJER 1.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka u trajanju osam sati dnevno.

Dvokratno radno vrijeme znakovito je za pojedine djelatnosti zbog njihovih specifičnosti, kao što je to npr. u turizmu. Za dvokratno radno vrijeme znakovit je *prekid rada između prvoga i drugoga dijela rada tijekom radnoga vremena*.

PRIMJER 2.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se rad s prekidom dužim od jednoga sata.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do *izmjene radnika na istim poslovima i istome mjestu rada* u skladu s rasporedom radnoga vremena.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojega je rad organiziran u smjenama, tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca, a na temelju rasporeda radnoga vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, onda izmjena smjena mora biti takva da radnik smije noću raditi najduže uzastopce jedan tjedan.

U slučaju rada u smjeni poslodavac je dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima rada radnika.

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene rada na istome radnome mjestu i mjestu rada, u skladu s rasporedom radnoga vremena koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenome radnome vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca, u prijepodnevnim (I. smjena), poslijepodnevnim (II. smjena), ili noćnim (III. smjena) satima.

Rad u I. smjeni je od 6 do 14 sati, u II. smjeni od 14 do 22 sata, i u III. smjeni od 22 do 6 sati.

Za rad koji je organiziran dvokratno, ili u smjenama, uobičajeno je da se kolektivnim ugovorima ili pravilnicima o radu ugovara i **dodatak** kojim se povećava osnovna plaća radnika koji radi u tako organiziranome radnome vremenu.

5.2.5. NOĆNI RAD

Noćni rad je Zakonom o radu definiran kao rad koji se obavlja **između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro drugoga dana**, osim za poljoprivredu gdje je on definiran za vrijeme od 22 uvečer do pet sati ujutro drugoga dana (čl. 69.). Drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkoga vijeća može se odrediti i drukčija definicija noćnoga rada.

Noćnim radnikom smatra se onaj radnik koji prema svojem dnevnom rasporedu radnoga vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnoga rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci najmanje trećinu svojega radnoga vremena radi u vremenu noćnoga rada.

Prema radniku koji radi u noćnom radu poslodavac ima posebne obveze vezane uz sigurnosne i zdravstvene uvjete.

Za rad u vremenu noćnoga rada uobičajeno je kolektivnim ugovorima ugovoriti i **dodatak** za povećanje osnovne plaće radnika (npr. 30 posto).

5.2.6. PRIPRAVNOST

Zakonom o radu predviđena je mogućnost određivanja vremena kada je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanjem poslova ako se za to ukaže potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na svojem radnome mjestu, ili na mjestu koje je odredio poslodavac (čl. 60.).

Vrijeme pripravnosti nije radno vrijeme.

U kolektivnim ugovorima detaljnije se uređuje pripravnost, kao i iznos **naknade** koja radniku za vrijeme pripravnosti pripada.

PRIMJER

Vrijeme pripravnosti smatra se vremenom u kojemu je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova sukladno sklopljenom ugovoru o radu, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu rada gdje se njegovi poslovi obavljaju.

O vremenu pripravnosti poslodavac je dužan izvijestiti radnika najmanje 48 sati unaprijed.

Vrijeme provedeno u pripravnosti nije radno vrijeme i ne računa se u mjesčni fond sati.

(...)

Za vrijeme pripravnosti poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće u visini 10 posto satnice za provedene sate u pripravnosti od ponedjeljka do subote, odnosno 20 posto satnice za provedene sate u pripravnosti nedjeljom, odnosno za dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom.

5.2.7. EVIDENCIJA RADNOGA VREMENA

Sukladno Zakonu o radu, i ostalim propisima⁴, poslodavac je u obvezi voditi evidenciju radnoga vremena koja uključuje sve bitne podatke o radnome vremenu svakog radnika, bez izuzetaka.

⁴ Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (NN, 32/15.)

5.3. ODMORI

Pravo radnika na odmor utvrđeno je Ustavom Republike Hrvatske, čiji članak 56. izrijekom propisuje: *Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i ovih se prava ne može odreći.* Ovo pravo proizlazi iz Konvencije MOR-a br. 14 o tjednom odmoru u industrijskim poduzećima, kao i iz Konvencije br. 132 o plaćenom godišnjem odmoru.

Zakon o radu detaljnije regulira pravo radnika na različite vrste odmora (stanka, dnevni, tjedni i godišnji odmor).

5.3.1. STANKA

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnoga dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme. Na stanku u istom trajanju ima pravo i maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno. (ZOR, čl. 73.)

U kolektivni ugovor obično se prenosi zakonska norma, ali se njime uobičajeno također **detaljnije uređuje vrijeme i način korištenja stanke**, posebno u djelatnostima i poslovima kod kojih narav posla ne omogućuje prekid rada, ili ograničava situacije u kojima se rad može prekinuti.

PRIMJER 1.

Ugovorom o radu uredit će se način ostvarivanja prava na odmor tijekom rada – stanku, radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja tog odmora.

Ugovorom o radu može se urediti da se stanka iz stavka 1. ovoga članka koristi na kraju dnevnoga radnoga vremena, ili da se trajanje dnevnoga radnoga vremena posljednjeg radnoga dana u tjednu skрати za vrijeme neiskorištenih stanki tijekom radnoga tjedna.

PRIMJER 2.

Ako zbog potrebe procesa rada radnik nije u mogućnosti iskoristiti svoje pravo na odmor (stanku) iz prethodnoga članka, poslodavac će radniku omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljenome radnome vremenu.

Direktori onih organizacijskih jedinica, u kojima zbog potrebe procesa rada radnik nije u mogućnosti iskoristiti svoje pravo na odmor, odlukom će utvrditi koja su to konkretno radna mjesta.

Kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i **dodatni odmor** (stanka) za posebne kategorije radnika, kao što su npr. radnici koji rade duže od osam sati na dan, ili radnice koje doje dijete.

PRIMJER 3.

Ako smjena traje osam sati radnik ima pravo na odmor od 30 minuta. Radnik kojemu smjena traje dvanaest sati ima pravo na stanku u trajanju 45 minuta.

PRIMJER 4.

Radnica koja nakon korištenja porodnog dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu nastavi dojit dijete, ima u tu svrhu, tijekom rada u punom radnom vremenu, dva puta dnevno pravo na stanku u trajanju po sat vremena.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka žena može koristiti do godine dana djetetova života.

5.3.2. DNEVNI ODMOR

Tijekom svakoga vremenskoga razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na neprekinuti dnevni odmor od najmanje 12 sati.

Iznimku predstavljaju punoljetni radnici koji rade na sezonskim poslovima koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnoga dana. U tom je slučaju najmanje trajanje dnevnog odmora kraće i iznosi osam sati, s time da poslodavac mora naknadno omogućiti radniku korištenje zamjenskoga dnevnog odmora (ZOR, čl. 74.).

I u ovom slučaju u kolektivne se ugovore uobičajeno prenosi zakonska norma s time da se najkraći **dnevni odmor za sezonske radnike** ponekad ugovara u trajanju od npr. deset sati, što je povoljnije od zakonskog minimuma.

ZOR također propisuje i posebne slučajeve kada poslodavac za punoljetne radnike može urediti iznimke o primjeni odredbi o trajanju dnevnog odmora, s time da se ne može odrediti dnevni odmor u neprekidnome trajanju kraćem od deset sati dnevno, te se mora osigurati korištenje zamjenskog odmora. Iznimno se, ali samo kolektivnim ugovorom, dnevni odmor može ugovoriti i nepovoljnije, tj. u najkraćem trajanju od osam sati (ZOR, čl. 89.).

5.3.3. TJEDNI ODMOR

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata (48 sati za maloljetne radnike), kojemu se pribraja dnevni odmor. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, odnosno danom koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor u propisanom trajanju, za svaki radni tjedan mora mu se omogućiti korištenje zamjenskoga tjednog odmora. U slučaju radnika koji zbog obavljanja poslova u različitim mjestima, objektivno nužnih tehničkih razloga, ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti tjedni odmor u propisanom trajanju, pravo na tjedni odmor iznimno može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojima se ne pribraja dnevni odmor (ZOR, čl. 75.).

ZOR je također predvidio i slučajeve u kojima poslodavac može za punoljetne radnike urediti iznimke o primjeni odredbi o trajanju tjednog odmora, s time da se ne može odrediti tjedni odmor u neprekidnome trajanju kraćem od 20, sati te se mora omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora (čl. 89.).

U kolektivne ugovore uobičajeno se prenosi zakonska norma, s time da se ponekad detaljnije regulira **korištenje dana neiskorištenoga tjednog odmora**, odnosno rok u kojemu se radniku to mora omogućiti.

PRIMJER

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz prethodnog stavka, korištenje dana neiskorištenog tjednog odmora mora mu se omogućiti u razdoblju od dva tjedna.

5.3.4. GODIŠNJI ODMOR

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu, u najmanjem trajanju od četiri tjedna. U slučaju maloljetnih radnika, i radnika koji rade na poslovima na kojima radnika ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, najkraće trajanje godišnjeg odmora iznosi pet tjedana (ZOR, čl. 76.).

Ustav Republike Hrvatske (čl. 56.) i Zakon o radu (čl. 80.) izričito propisuju da se radnik **ne može odreći prava na godišnji odmor**, niti mu poslodavac može isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Bilo kakav sporazum između radnika i poslodavca o odricanju od prava na korištenje godišnjeg odmora, ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, pravno je ništavan.

Kolektivnim ugovorom može se utvrditi **duže trajanje godišnjeg odmora** od zakonskoga minimuma. Ta mogućnost iskorištena je u velikoj većini važećih kolektivnih ugovora.

U praksi se primjenjuju dva načina ugovaranja dužeg trajanja godišnjeg odmora, koja se mogu i kombinirati, odnosno biti sadržana u istom kolektivnom ugovoru:

- ugovaranje **najkraćeg trajanja godišnjeg odmora** dužeg od četiri tjedna i
- ugovaranje **dodatnih dana godišnjeg odmora** na koje radnici imaju pravo ako ispunjavaju određene kriterije.

Ipak, u većini kolektivnih ugovora najkraće trajanje godišnjeg odmora ugovara se na razini zakonskog minimuma, dok se istodobno duže trajanje godišnjeg odmora ugovara putem dodatnih dana prema različitim osnovama.

Najčešći kriteriji na osnovi kojih se u kolektivnim ugovorima ugovaraju dodatni dani godišnjeg odmora su:

- složenost poslova ili stupanj obrazovanja,
- dužina radnoga staža,
- otežani uvjeti rada,
- profesionalne bolesti i
- posebni socijalni uvjeti radnika.

U slučaju svih ovih kriterija potrebno je odredbama kolektivnog ugovora jasno definirati pojedine skupine radnika (npr. prema složenosti poslova ili konkretnim socijalnim uvjetima) i pripadajući broj dodatnih dana godišnjeg odmora.

U slučaju ugovaranja dodatnih dana godišnjeg odmora na osnovi **otežanih uvjeta rada**, važno je jasno definirati što se sve smatra otežanim uvjetima rada, budući da to ovisi o situaciji u pojedinoj djelatnosti, odnosno kod pojedinog poslodavca.

PRIMJER 1.

Trajanje godišnjeg odmora za svakog radnika utvrđuje se na način da se broju od 18 radnih dana pribraja broj dana na koje radnik ostvaruje pravo prema uvjetima iz sljedećih odredbi ovoga Kolektivnog ugovora.

Prema složenosti poslova radnik ima pravo na godišnji odmor:

- a) radnik na radnome mjestu sa VII. stupnjem obrazovanja četiri dana,**
- b) radnik na radnome mjestu sa VI. stupnjem obrazovanja tri dana,**
- c) radnik na radnome mjestu sa IV. i V. stupnjem obrazovanja dva dana,**
- d) radnik na radnome mjestu do IV. stupnja obrazovanja jedan dan.**

Prema duljini radnoga staža radnik ima pravo na godišnji odmor:

- radnik sa stažem od pet do 10 godina dva radna dana;**
- radnik sa stažem od 10 do 15 godina četiri radna dana;**
- radnik sa stažem od 15 do 20 godina šest radnih dana;**
- radnik sa stažem od 20 do 30 godina osam radnih dana;**
- radnik sa stažem više od 30 godina 10 radnih dana.**

Radnik po osnovi profesionalne bolesti ostvaruje pravo na dva radna dana godišnjeg odmora, na temelju liječničke potvrde da je riječ o profesionalnoj bolesti.

Prema socijalnim uvjetima u kojima živi i radi, radnik ima pravo na godišnji odmor:

- | | |
|--|------------------------|
| - <i>invalid rada ili invalid Domovinskog rata</i> | <i>tri radna dana,</i> |
| - <i>majka s dvoje ili više djece do sedam godina života</i> | <i>tri radna dana,</i> |
| - <i>majka s djetetom do jedne godine života</i> | <i>dva radna dana,</i> |
| - <i>samohrani roditelj djeteta do sedam godina života</i> | <i>dva radna dana.</i> |

PRIMJER 2.

Ovisno o uvjetima rada godišnji odmor se uvećava za tri radna dana radniku koji radi u posebnim uvjetima rada i to: rad u smjeni, rad na blagajni sa strankama, rad na šalteru sa strankama, na poslovima reklamacija i iskapčanja-ukapčanja potrošača zbog neplaćanja računa, rad na visini, rad na temperaturi manjoj od -5 stupnjeva C ili većoj od 40 stupnjeva C, za rad na kiši, snijegu i orkanskom vjetru, rad pod zemljom (u tunelu), rad u buci i vibracijama, rad u prašini i štetnim plinovima, rad s kemikalijama ili radioaktivnim tvarima, rad u zonama opasnosti s ugrađenom »S« opremom, rad u trećoj zoni opasnosti od strujnog udara, rad s aparatima za varenje i rad u uvjetima pod pritiskom pare i zraka.

Kolektivni ugovori obično istodobno sadrže veći broj različitih kriterija za ostvarivanje prava na dodatne dane godišnjeg odmora, kao što se vidi iz navedenih primjera. Pritom postoje dvije mogućnosti ugovaranja **najdužeg trajanja godišnjeg odmora:**

- uz minimalni broj dana godišnjeg odmora i različite kriterije prema kojima radnik ostvaruje pravo na dodatne dane, ugovara se i maksimalni zbroj dana godišnjeg odmora koji radnik može ostvariti kumuliranjem različitih kriterija (npr. 30 dana),
- nema ugovorenog ograničenja najdužeg trajanja godišnjeg odmora, odnosno radnik ima pravo na ukupan broj dana godišnjeg odmora koji se dobiva zbrajanjem minimalnog broja dana sa svim dodatnim danima na koje radnik ima pravo prema različitim kriterijima.

Kolektivnim ugovorima također se nerijetko detaljnije uređuje i **raspored korištenja godišnjeg odmora**. Budući da poslodavac utvrđuje raspored korištenja godišnjeg odmora u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu i ZOR-om (čl. 85.), u interesu je radnika da se kolektivnim ugovorima, osim kriterija za povećanje trajanja dana godišnjeg odmora, urede i pitanja vezana za raspored korištenja godišnjeg odmora kako bi se pri utvrđivanju rasporeda uvažile i privatne potrebe radnika, u mjeri u kojoj to objektivne potrebe organizacije rada dopuštaju.

PRIMJER 3.

(1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, uz uvjet da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Radnik može predložiti poslodavcu vrijeme u kojem želi koristiti godišnji odmor, do 31. svibnja tekuće godine, o čemu će poslodavac, ako mu to omogućuje organizacija rada, voditi računa pri utvrđivanju rasporeda godišnjih odmora.

(4) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po želji, uz obvezu dostave obavijesti poslodavcu najmanje dva dana prije korištenja.

Budući da Zakon o radu najkraće trajanje godišnjeg odmora definira u tjednima, a ne u danima, te otvara mogućnost da se u trajanje godišnjeg odmora računaju i subote (ovisno o radnikovu tjednom rasporedu radnoga vremena), kolektivnim ugovorima nerijetko se uređuje i ovo pitanje, odnosno utvrđuje **računaju li se subote u trajanje godišnjeg odmora**.

PRIMJER 4.

(1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio nadležni liječnik.

(2) U dane godišnjeg odmora ne uračunava se ni subota.

Ako je **najkraće trajanje godišnjeg odmora određeno u tjednima**, a ugovoreni su i kriteriji prema kojima se trajanje godišnjeg odmora povećava za određeni broj dana, korisno je definirati **nakraće trajanje godišnjeg odmora i u danima**.

PRIMJER 5.

Najkraće trajanje plaćenoga godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna.

Ako je radno vrijeme raspoređeno na pet dana u tjednu, u najkraće trajanje plaćenoga godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka uračunava se 20 radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na šest radnih dana tjedno, u najkraće trajanje plaćenoga godišnjeg odmora uračunavaju se 24 radna dana.

5.4. DOPUSTI

5.4.1. PLAĆENI DOPUST

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težim bolestima ili smrću člana uže obitelji. Radnik ima pravo na plaćeni dopust od ukupno sedam dana godišnje (ZOR, čl. 86.).

Kolektivnim ugovorom može se ugovoriti i **veći broj dana** plaćenoga dopusta, kao i **detaljnije precizirati i/ili proširiti popis slučajeva koji se smatraju važnim osobnim potrebama**.

PRIMJER 1.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvovanje s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za:

- *sklapanje braka* *pet dana,*
- *rođenje djeteta* *tri dana,*
- *smrt bračnog supružnika, roditelja ili djeteta* *sedam dana,*
- *smrt brata, sestre, djeda, bake, roditelja supružnika, brata i sestre supružnika* *dva dana,*
- *selidbu u isto mjesto* *dva dana,*
- *selidbu u drugo mjesto* *tri dana,*
- *tešku bolest ili liječenje bračnog supružnika, roditelja ili djeteta* *tri dana,*
- *elementarnu nesreću većih razmjera* *pet dana,*
- *dobrovoljno davanje krvi, za svako davanje* *jedan dan,*
- *školovanje, obrazovanje i osposobljavanje* *šest dana.*

Zakon o radu spominje i mogućnost ugovaranja prava na plaćeni dopust za vrijeme **obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja**, kao i **obrazovanja za potrebe rada radničkoga vijeća ili sindikalnoga rada**, pa je s aspekta osiguranja mogućnosti radnika za cjeloživotno učenje i usavršavanje, kao i uvjeta za kvalitetan rad sindikalnih i radničkih predstavnika, pri ugovaranju odredbi o plaćenom dopustu korisno razmotriti i ovu mogućnost.

PRIMJER 2.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnika uputio poslodavac ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkoga vijeća, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi u trajanju pet radnih dana za svaki razred,*
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu u trajanju sedam radnih dana za svaku godinu studija,*
- na plaćeni dopust do tri radna dana za potrebe obrazovanja za potrebe radničkoga vijeća, prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću za svaku kalendarsku godinu,*
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.*

5.4.2. NEPLAĆENI DOPUST

Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, osim ako zakonom nije drukčije određeno (ZOR, čl. 87.).

Kolektivnim ugovorima uobičajeno se ugovara **trajanje plaćenog dopusta**, kao i **razlozi zbog kojih se može odobriti neplaćeni dopust**.

(1) Radniku se može izuzetno odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege člana obitelji,*
- izgradnje ili popravka kuće ili stana,*
- liječenja na osobni trošak,*
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.*

(2) Kada to okolnosti dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.



6.

Ostale teme
kolektivnog
pregovaranja



6.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA (UGOVOR O RADU)

Zakon o radu nalaže da se ugovor o radu sklapa u pisanom obliku, ali izostanak pisane forme ne utječe na njegov nastanak i valjanost, po čemu je ugovor o radu specifičan formalni ugovor. Ugovorne strane ugovora o radu (poslodavac i radnik) ne smiju ugovoriti nepovoljnije uvjete za rad radnika od onih koji su određeni zakonom i normativnim dijelom kolektivnog ugovora.

Iznimka postoji jedino ako se kolektivnim ugovorom neko pravo uredi nepovoljnije za radnika na temelju izričitoga zakonskoga dopuštenja. Jedino ugovori o radu na koje se primjenjuje takav kolektivni ugovor mogu sadržavati navedeno nepovoljnije pravo iz kolektivnog ugovora.

ZOR uređuje obvezni sadržaj pojedinih vrsta ugovora o radu (čl. 15., 16., 17., i 18.), a ove zakonske odredbe često se prenose i u kolektivne ugovore.

U kolektivnim ugovorima nailazimo i na dodatne sadržaje, koji reguliraju institut ugovora o radu, kao što su odredbe vezane uz **formu i sadržaj**, te **uvjete sklapanja ugovora o radu**.

PRIMJER 1.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu obvezno u pisanoj formi, potpisan od obje ugovorne strane prije početka rada, od kojih po jedan primjerak zadržava svaka ugovorna strana.

Osим bitnih uglavaka propisanih zakonom, ugovor o radu mora sadržavati:

- naznaku grupe složenosti poslova, odnosno tarifne skupine u koju su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik,*
- naznaku poslovne banke kod koje je otvoren račun na koji treba doznačiti plaću radnika.*

PRIMJER 2.

Kad smatra da je za sklapanje ugovora o radu na pojedinim poslovima potrebno da radnik ispunjava posebne uvjete, te će uvjete poslodavac utvrditi Pravilnikom o radu i popisom poslova - radnih mjesta (katalog) u ovisnosti o vrsti posla koje pojedini radnici trebaju obavljati za poslodavca.

Iako Zakon o radu ograničava ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme s pojedinim radnikom na tri godine, kolektivnim se ugovorima mogu ugovoriti objektivni razlozi zbog kojih je dopušteno i **ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora na određeno vrijeme duže od tri godine** (čl. 12.).

PRIMJER 3.

Osim slučaja zamjene privremeno nenazočnog radnika, poslodavac smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu sa istim radnikom na određeno vrijeme za sezonske poslove s preraspodjelom radnoga vremena za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, ako s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

6.2. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Kolektivnim ugovorima ugovara se i različito trajanje probnoga rada, unutar zakonskoga maksimuma od šest mjeseci (ZOR, čl. 53.). Kriterij koji se pritom najčešće uzima u obzir je složenost poslova koje će radnik obavljati.

PRIMJER 1.

Probni rad za radnike do trećeg stupnja stručne spreme ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od dva mjeseca, a za ostale radnike do šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam dana.

PRIMJER 2.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova, i to:

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju do dva mjeseca,***
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca,***
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i***
- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.***

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

Vezano uz školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika, u kolektivnim ugovorima nailazimo na odredbe koje ukazuju kako se međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju posebnim ugovorom.

6.3. PRIPRAVNICI

Zakon o radu uređuje pitanja vezana uz rad vježbenika i drugih pripravnika (čl. 55. – 58.). Način osposobljavanja mora biti propisan pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije uređen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, isti se uređuje pravilnikom o radu.

Uobičajeno je da se kolektivnim ugovorima, osim **sadržaja i načina polaganja pripravničkog ispita**, uređuje i **trajanje pripravničkoga staža**.

PRIMJER

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka polaže ispit prema posebnom programu nakon provedenoga pripravničkoga staža kod poslodavca.

Pripravnički staž je različit u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja i traje:

- za poslove do zaključno V. stupnja obrazovanja najviše šest mjeseci,*
- za poslove VI. stupnja stručnog obrazovanja najviše devet mjeseci,*
- za poslove VII. stupnja stručnog obrazovanja najviše dvanaest mjeseci.*

Pripravništvo se obavlja prema programu koji poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Program iz stavka 3. ovoga članka obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkoga staža, trajanje pripravničkoga staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim odjelima, način stručnog osposobljavanja i slično.

Pripravnički staž može se, na prijedlog mentora, skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog trajanja.

Trajanje pripravničkoga staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolesti i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Ocjenu uspješnosti obavljenog pripravničkoga staža ocjenjuje stručna komisija koju imenuje poslodavac pri zapošljavanju pripravnika, a prema postupku propisanom Pravilnikom o radu.

6.4. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA (POSTUPAK OSTVARIVANJA PRAVA I OBVEZA RADNIKA)

Vežano uz ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, Zakon o radu određuje koje osobe kod poslodavca imaju pravo odlučivati o ostvarivanju prava i obveza radnika u radnom odnosu. Ako dostava pismena u tim postupcima nije regulirana kolektivnim ugovorom, primjenjuju se propisi kojim se uređuje parnični postupak.

Budući da su zakonski rokovi za ostvarivanje sudske zaštite prava radnika prekluzivni (što znači da radnik gubi pravo na sudsku zaštitu ako protekne propisani rok za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava ili tužbe sudu), važno ih je ponoviti u kolektivnim ugovorima, te ovo područje urediti kao cjelinu, uključujući i sam institut dostave.

PRIMJER 1.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Ako dostava odluke nije moguća, odluka će se objaviti na oglasnim pločama tvrtke. Rok počinje teći 15 dana nakon objave odluke na oglasnim pločama, a datum objave mora biti naveden u odluci.

Česta je praksa da se uz redovitu zakonsku proceduru i rokove zaštite prava radnika, kod poslodavca koriste i **druge mogućnosti zaštite prava, uz posredovanje sindikata i radničkoga vijeća.**

Neovisno o postupku za zaštitu prava iz članka __ ovog ugovora radnik koji smatra da je prema njemu nepravедno postupljeno od strane nadređenog djelatnika, suradnika ili Uprave društva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom djelatniku ili Upravi društva. Žalba se podnosi radničkome vijeću u pisanom obliku.

Po podnesenoj žalbi radničko vijeće dužno je dati Upravi društva pismeno očitovanje u roku 15 dana od dana podnošenja žalbe.

Uprava društva dužna je u idućih 15 dana donijeti odluku o podnesenoj žalbi. Odluka Uprave društva je konačna.

Ako radnik nije zadovoljan odlukom Uprave društva može podnijeti tužbu sudu.

Sukladno ZOR-u, pojedini granski kolektivni ugovori sadrže načelne odredbe o alternativnim oblicima individualne zaštite prava radnika - **mirenju i arbitraži**, dok detaljnije uređenje tih instituta (sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja) prepuštaju kolektivnim ugovorima na kućnoj razini.

Iako se na kućnoj razini mirenje ugovara kao alternativni oblik rješavanja individualnih sporova, nije poznato da se navedena mogućnost zaista koristi u praksi.

PRIMJER 3.

Kolektivnim ugovorima na razini poslodavca sindikati i poslodavci mogu ugovoriti da se individualni radni sporovi mogu rješavati mirenjem i arbitražom.

Stručne i organizacijsko-administrativne poslove u postupku mirenja obavljat će tajnik kojeg imenuje poslodavac iz redova radnika, uz prethodnu suglasnost sindikata, ako kolektivnim ugovorom na razini poslodavca nije drukčije određeno.

PRIMJER 4.

Ugovorne strane su suglasne da se individualni radni sporovi mogu rješavati mirenjem na način i prema postupku predviđenom Pravilnikom o mirenju u individualnim radnim sporovima koji će donijeti poslodavac, uz prethodnu suglasnost sindikata.

6.5. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zabrana izravne i neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada jedno je od temeljnih prava i obveza iz radnog odnosa (ZOR, čl. 7.). Zabrana diskriminacije odnosi se, među ostalim, i na kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji.

Zakon o suzbijanju diskriminacije⁵ kao posebni zakon, uz ostalo, definira oblike diskriminacije (izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe, segregacija, teži oblici diskriminacije, viktimizacija), te uređuje područje primjene zakona i zaštitu od diskriminacije.

Kolektivnim ugovorima zaštita od diskriminacije obično se ugovara na načelnoj razini.

PRIMJER 1.

Poslodavac je obvezan poštovati sva ograničenja i zabrane diskriminacije radnika sukladno odredbama zakona.

Diskriminacijom se smatra i uznemiravanje, te spolno uznemiravanje.

Prema spomenutoj odredbi ZOR-a, poslodavac ima temeljnu obvezu zaštite dostojanstva radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj prilikom obavljanja poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa ZOR-om. Postupak i mjere zaštite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom poslodavca i radničkoga vijeća ili pravilnikom o radu.

Sukladno ZOR-u, osim **postupaka i mjera zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja**, kolektivnim ugovorom ugovara se i **skraćivanje zakonskog roka** (osam dana od dostave pritužbe) za ispitivanje pritužbe i poduzimanje mjera primjerenih pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Kolektivnim ugovorima često se prepušta poslodavcu da reguliranje postupka i mjera zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uredi pravilnikom o radu, ili sporazumom radničkoga vijeća i poslodavca.

⁵ NN, 85/08., 112/1.

Osim navedenoga, također se ugovara:

- da se osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi **imenuje uz prethodnu suglasnost radničkoga vijeća ili sindikata**, što je dobro rješenje, jer takva osoba mora steći povjerenje obiju strana, te
- **mogućnost pokretanja postupka** zaštite od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i **od strane radničkoga vijeća ili sindikata**.

U nastavku je naveden primjer u kojem se cjelovito uređuje zaštita dostojanstva radnika. Naime, osim detaljnog reguliranja postupka i mjera, uključujući i preventivne mjere za zaštitu dostojanstva, kolektivni ugovori sklopljeni na razini poslodavca također:

- uređuju, odnosno prenose zakonske definicije uznemiravanja i spolnog uznemiravanja,
- utvrđuju ponašanja koja mogu uzrokovati uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- ugovaraju imenovanje dva povjerenika, jednu ženu i jednog muškarca, uz prethodnu suglasnost radničkoga vijeća, koji su ovlašteni za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz uznemiravanje, kao i obvezu suradnje svih osoba kod poslodavca s povjerenikom.

PRIMJER 2.

Članak br. ___

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu, te tjelesnim ili duševnim teškoćama, a ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

U daljnjem tekstu za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristit će se izraz „uznemiravanje“.

Članak br. __

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakti spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjereni ton u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Radnici se štite od uznemiravanja nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanje radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla, te tjelesnih i duševnih teškoća, osobito je teška povreda obveze iz radnog odnosa.

Članak br. __

Prije stupanja na rad, radnika treba upoznati s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja, te s obvezom primjerenoga ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnoga mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobe koje je za to ovlastio poslodavac (u daljnjem tekstu: povjerenici).

Članak br. __

Poslodavac će sve osobe koje za njega rade na temelju ugovora o radu ili na temelju nekog drugog ugovora (u daljnjem tekstu: osobe koje u drugom svojstvu rade za poslodavca) obavijestiti o mjerama zaštite dostojanstva radnika utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac imenuje dva povjerenika, jednu ženu i jednog muškarca, koji su ovlašteni za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za uznemiravanje.

Poslodavac će odluku o imenovanju povjerenika iz stavka 1. ovoga članka donijeti uz prethodnu suglasnost radničkoga vijeća.

Radnik podnosi pritužbu jednom od povjerenika prema vlastitom izboru, bez obzira na svoj spol.

Pritužba se može napisati ili podnijeti usmeno.

O usmenoj pritužbi povjerenik sastavlja bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Povjerenik je dužan radniku uručiti presliku bilješke iz prethodnog stavka.

Povjerenik samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi. Ako povjerenik procijeni da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu (u daljem tekstu: privremene mjere).

Privremene mjere jesu:

- 1. oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada,**
- 2. oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu,**
- 3. premještaj radnika koji je podnio pritužbu na drugo mjesto rada, uz pristanak radnika,**
- 4. premještaj radnika protiv kojega je podnijeta pritužba na drugo mjesto rada.**

Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

O privremenoj mjeri povjerenik obavještava nadređenog rukovoditelja (direktora) radnika za kojega je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 2., točke 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak br. __

Povjerenik mora najkasnije idućeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena, odnosno osobu koja u drugom svojstvu radi za poslodavca ili drugu osobu s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a protiv koje je pritužba podnesena, da se očituje o pritužbi.

O očitovanju radnika ili osobe iz stavka 1. ovoga članka povjerenik sastavlja bilješku koju taj radnik, odnosno osoba potpisuje.

Ako se osoba iz stavka 1. ovoga članka koja nije zaposlena kod poslodavca, a s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ne odazove povjerenikovu pozivu, povjerenik će poduzeti mjere koje smatra potrebnim, uzimajući u obzir interes poslodavca da zaštiti radnika i ne ugrozi redovito poslovanje.

Članak br. __

Sve osobe koje rade kod poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu, te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje povjerenika u provođenju postupka u svezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

U postupku rješavanja pritužbe povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe, imajući pri tome na umu da ne šteti poslovanju poslodavca.

Uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, za radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, povjerenik će predložiti poslodavcu:

- 1. donošenje odluke kojom će se radniku odrediti obveza naobrazbe i savjetovanja u trajanju do najduže tri mjeseca,*
- 2. uručenje pisanog upozorenja radniku,*
- 3. donošenje odluke o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, ili*
- 4. donošenje odluke o otkazu ugovora o radu.*

(...)

*Ako povjerenik utvrdi kako je uznemiravanje **izvršila osoba s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod poslodavca**, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, predložit će poslodavcu da:*

- 1. pismeno upozori tu osobu kako će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom,*
- 2. o uznemiravanju obavijesti poslodavca te osobe i zahtijeva od njega poduzimanje odgovarajućih mjera,*
- 3. trajno oslobodi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s tom osobom, ili*
- 4. ponudi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.*

U slučaju iz stavka 1., točke 4. ovoga članka posljedica sklapanja novog ugovora o radu ne smije biti smanjenje plaće.

6.6. ZAŠTITA STARIJIH RADNIKA

U pojedinim djelatnostima, odnosno sektorima, ugovara se posebna zaštita starijih radnika, tako što se svim radnicima kojima nedostaje određeni broj godina staža ili života do stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu u razdoblju do ostvarivanja toga prava ne može umanjiti plaća.

PRIMJER

Radnik, kojemu do stjecanja prava na starosnu mirovinu nedostaje pet godina staža ili pet godina života, zadržava do odlaska u mirovinu plaću koju je ostvario, ili bi u normalnim radnim uvjetima ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojemu su se stekle spomenute okolnosti.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka uvećava se u razmjeru s rastom prosječnih plaća kod poslodavca.

6.7. ZAŠTITA POJEDINIH KATEGORIJA RADNIKA KOD PREMJEŠTAJA U DRUGO MJESTO RADA

U djelatnostima gdje priroda posla zahtijeva stalni terenski rad (npr. u graditeljstvu), praksa je da se kao obavezni sadržaj ugovora o radu navodi kako se rad obavlja na različitim mjestima. Za razliku od toga, u nekim drugim djelatnostima kolektivnim se ugovorima uređuju **uvjeti za premještanje radnika u drugo mjesto rada.**

Pritom se često ugovara posebna **zaštita za određene kategorije radnika**, koje je moguće rasporediti u drugo mjesto rada samo uz njihov pisani pristanak.

Posebna zaštita kod premještanja najčešće se ugovara za radnike kod kojih postoje određeni posebni **socijalni ili zdravstveni uvjeti**, ali i za **sindikalne i druge radničke predstavnike**, kako bi ih se dodatno zaštitilo od mogućnosti diskriminacije zbog obavljanja svojih funkcija.

Ako Ugovorom o radu nije drukčije uređeno radnik je obvezan raditi u drugome mjestu rada, na udaljenosti koja u redovitom radnom vremenu ne iziskuje izbivanje radnika od kuće u vremenu dužem od 10 sati dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza, odnosno ako mu poslodavac u potpunosti nadoknadi povećane troškove života u drugome mjestu rada.

Raspored bez pismenog pristanka radnika ne može se obaviti kod ovih radnika:

- trudnice*
- majke s djetetom do sedam godina života*
- majke s dvoje ili više djece do 14 godina života*
- samohranog roditelja s djetetom do 10 godina života*
- majke ili samohranog roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju, ili roditelja djeteta kojemu je potrebna povećana njega*
- invalidnog radnika*
- maloljetnika*
- člana radničkoga vijeća ili njegova zamjenika*
- sindikalnoga povjerenika*
- povjerenika zaštite na radu.*

6.8. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima, te naravi posla koji se obavlja (ZOR, čl. 28.).

Zakon o zaštiti na radu (ZZNR) i drugi propisi propisuju minimalne zahtjeve zaštite na radu, ali pritom ne utječu na primjenu povoljnijih izvora prava koji reguliraju zaštitu na radu (zakon ili drugi propis, kolektivni ugovor, sporazum radničkog vijeća i poslodavca ili ugovor o radu).

Postoje različiti pristupi sadržajnog uređivanja područja zaštite na radu (ZNR) u kolektivnom pregovaranju:

- posebnim poglavljima granskog ili kolektivnog ugovora na razini poslodavca,
- posebnim poglavljem koje, osim odredbi o ZNR-u, sadrži i odredbe o zaštiti dostojanstva i privatnosti, ili
- posebnim kolektivnim ugovorom na razini poslodavca za područje ZNR-a.

PRIMJER 1.

U Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo u posebnom poglavlju preuzete su zakonske odredbe koje reguliraju najvažnija prava i obveze poslodavaca i radnika.

Također su ugovorena određena povoljnija prava za radnike, odnosno njihove predstavnike (sindikata, radničko vijeće, povjerenici zaštite na radu) u pogledu prava suodlučivanja u području ZNR-a i uvjeta rada povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Tako je poslodavac, primjerice, dužan:

- **omogućiti sudjelovanje povjerenika ZNR-a u izradi procjene i revizije opasnosti (rizika),**
- **provesti savjetovanje sa sindikatom vezano za donošenje akata iz područja ZNR-a (osim uputa), te o primjeni odgovarajućih mjera za ublažavanje i otklanjanja opasnosti,**
- **osigurati povjereniku uvjete za rad - četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu uz naknadu plaće kao da je radio; ako povjerenik**

na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju unapređenja uvjeta rada i sl.), ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima), radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od vremena utvrđenog za obnašanje dužnosti iz ZNR-a, ima i za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio,

- osigurati uvjete za osposobljavanje – odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine,

- omogućiti povjereniku pristup svim radnim mjestima i podacima koji su od značenja za ostvarivanje zaštite na radu.

PRIMJER 2.

Kolektivni ugovor za ugostiteljstvo u posebnom poglavlju, osim načelne odredbe o dužnosti poslodavca na području zaštite života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, sadrži i uvjete za rad povjerenika radnika za ZNR.

Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad i osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno posebnim propisima.

Povjerenik zaštite na radu ima prava i obveze utvrđene aktima poslodavca sukladno propisima. Ako aktima poslodavca nisu utvrđena prava i obveze povjerenika za zaštitu na radu, povjerenik ima pravo na:

– četiri sata tjedno za obnašanje dužnosti uz naknadu plaće,

– naknadu plaće za sudjelovanje u radu Odbora za zaštitu na radu, po pozivu poslodavca i inspekcijskom nadzoru, po pozivu inspektora rada,

– plaćeni dopust za osposobljavanje za zaštitu na radu pet dana tijekom jedne kalendarske godine.

Povjerenik zaštite na radu dužan je poslodavca pravodobno izvijestiti o vremenu odsutnosti s rada u slučajevima iz prethodnog stavka.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca uredit će se izbor povjerenika zaštite na radu, kao i druga prava i obveze povjerenika zaštite na radu, ovisno o broju zaposlenih i organizaciji zaštite na radu, te drugim uvjetima kod poslodavca.

Ako kod poslodavca nije sklopljen kolektivni ugovor, obveze utvrđene u prethodnom stavku ovoga članka uredit će se sporazumom sindikata i poslodavca.

Iako Zakon o radu (čl. 29.), kao i Zakon o zaštiti osobnih podataka⁶ kao posebni zakon, reguliraju, među ostalim, zaštitu privatnosti radnika, to je često tema kolektivnih pregovora i ugovora u koje se uglavnom prenose zakonske odredbe.

PRIMJER 3.

Radnik je obvezan dostaviti poslodavcu podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, te podatke nužne za ostvarivanje obveza i prava radnika i poslodavca.

Radnik je obvezan dostaviti i ostale osobne podatke koje zatraže državni organi.

Poslodavac je dužan pribaviti suglasnost radničkoga vijeća za:

- utvrđivanje podataka koji će se prikupljati,*
- obrađivanje i korištenje prikupljenih podataka,*
- dostavljanje prikupljenih podataka trećim osobama,*
- imenovanje osobe koja će prikupljati podatke,*
- imenovanje osobe koja će nadzirati ispravnost prikupljanja i korištenja podataka.*

Prikupljeni podaci su poslovna tajna, te se ne mogu javno objavljivati bez pismene suglasnosti radnika.

⁶ NN, 103/03., 118/06., 41/08., 130/11., 106/12.

Radnici su obvezni poslodavcu, ili za to ovlaštenoj osobi poslodavca, dostaviti sve osobne podatke i njihove promjene utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava iz rada i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

Podatke i promjene podataka iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik je dužan pravodobno dostaviti poslodavcu.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice toga propusta.

Poslodavac će, uz savjetovanje s radničkim vijećem, posebno opunomoćiti osobu koja podatke o radnicima smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkoga vijeća ili sindikata, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

6.9. IZUMI I STRUKOVNA (TEHNIČKA) UNAPREĐENJA

Jedan od propisa koji regulira izume i tehnička unapređenja je Zakon o radu (čl. 98.-100.) Iz navedenih odredbi prije svega proizlazi da izum ostvaren na radu ili u vezi s radom pripada poslodavcu, a da radnik pritom ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom. Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje dužan je radniku isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnom ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

U kolektivnim ugovorima, osim zakonskih odredbi, te odredbi kojima se definiraju pojmovi izuma i tehničkih unapređenja, nalazimo i odredbe kojima se propisuju **načini i kriteriji utvrđivanja naknade**.

PRIMJER 1.

Izum je novostvoreno rješenje nekog tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Strukovno unapređenje je rješenje kojim se unapređuje i inovira struka u postupku kreiranja određenog tehnološkog postupka ili konačnog proizvoda, a kojim se postiže bolja kvaliteta proizvoda, ušteda materijala, energije, vremena, unapređuje proces proizvodnje i u konačnici dobiva novi proizvod koji ne mora biti predmet patenta.

PRIMJER 2.

Za izume i unapređenje radnik ima pravo na nadoknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija poslodavca, prema prosudbi korisnosti izuma, odnosno tehničkog unapređenja, uzimajući u obzir:

- *tehničko i gospodarsko značenje izuma, odnosno tehničkog unapređenja,*
- *gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom,*
- *vrijednost sredstava koje je poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma, odnosno tehničkog unapređenja,*
- *druge okolnosti od značenja za određivanje nadoknade.*

Na osnovi prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma, odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koje je poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma, odnosno tehničkog unapređenja, komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može poslodavac očekivati primjenom izuma, odnosno tehničkog unapređenja u idućih pet godina.

Na osnovi procijenjene korisnosti izumitelju, odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja, utvrdit će se postotak od procijenjene korisnosti izuma, odnosno tehničkog unapređenja, posebnim ugovorom utvrdit će se iznos koji pripada izumitelju, odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja.

Novčani iznos nadoknade isplatit će se izumitelju u visini jedne trećine tog iznosa tri mjeseca nakon podnošenja patenta Državnom zavodu za patente, a preostali iznos nadoknade u pet jednakih godišnjih dijelova koji dospijevaju za isplatu u veljači tekuće godine za prethodnu godinu.

Predlagatelju tehničkog unapređenja nadoknada se isplaćuje u pet jednakih godišnjih iznosa koji dospijevaju za isplatu u veljači za prethodnu godinu.



Uvjeti za rad
sindikata te
druga prava i
obveze stranaka
kolektivnog
ugovora

7.1. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Prava iz konvencija Međunarodne organizacije rada broj 87 i 98 (detaljnije objašnjena u Poglavlju 2 – Pravni okvir kolektivnog pregovaranja), kao i Konvencije br. 135 o zaštiti predstavnika radnika u poduzeću i pogodnostima koje bi im trebalo osigurati, ostvaruju se, među ostalim, kroz Zakon o radu (čl. 183. do 191.), koji uređuje pitanja slobode sindikalnog udruživanja, sudske zaštite toga prava, zastupanja sindikata kod poslodavca, zaštite sindikalnog povjerenika, obračuna sindikalne članarine i prestanka djelovanja udruge.

Konvencija br. 135 o zaštiti predstavnika radnika u poduzeću i pogodnostima koje bi im trebalo osigurati, a koju je Republika Hrvatska ratificirala, utvrđuje:

- **zaštitu radničkih predstavnika** od bilo kakvih štetnih postupaka prema njima, uključujući i otkaz, koji se temelje na njihovu članstvu u sindikatu, djelovanju u svojstvu predstavnika radnika ili sudjelovanja u sindikalnom radu, ako pritom postupaju u skladu s važećim zakonima, kolektivnim ugovorima i drugim propisima, kao i
- **pravo na osiguranje uvjeta** od strane poslodavca koji će im omogućiti pravodobno i učinkovito izvršavanje njihovih dužnosti kao radničkih predstavnika.

Radničkim predstavnicima smatraju se predstavnici imenovani ili izabrani od strane sindikata ili članova sindikata, kao i predstavnici izabrani na slobodnim izborima od strane svih radnika.

Sva ova prava također se **detaljnije reguliraju kolektivnim ugovorima** kojima se na nacionalnoj razini i na razini poslodavca detaljnije uređuju uvjeti za rad sindikata.

Tako je u većini kolektivnih ugovora ugovorena obveza poslodavca da sindikatu, odnosno sindikalnom povjereniku osigura u većem ili manjem opsegu:

- odgovarajući **prostor za rad** i održavanje sastanaka sindikata,
- **održavanje sastanaka i razgovora** na zahtjev sindikalnog povjerenika, ili dogovorno izjašnjavanje o stavovima i prijedlozima sindikata,

- **stručne, tehničke i administrativne usluge** za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalne funkcije,
- **obračun i naplatu sindikalne članarine** putem isplatnih lista,
- **obračun i ustezanje obroka sindikalnih pozajmica** putem plaće,
- **distribuciju sindikalnih glasila**, letaka i slično,
- **naknadu plaće sindikalnom povjereniku** za izostanak s rada radi obavljanja sindikalnih aktivnosti (u rasponu od samo nekoliko sati godišnje, do punog radnog vremena, što najčešće ovisi o broju članova sindikata),
- dodatni dani **plaćenog dopusta za potrebe edukacije** sindikalnih povjerenika i
- mogućnost **ustupanja sati** drugim sindikalnim povjerenicima.

Kolektivnim se ugovorom također uobičajeno propisuju i obveze sindikata prema poslodavcu, kao što je:

- **dostavljanje obavijesti** (odluka o izboru ili imenovanju sindikalnog povjerenika), često sa naznakom roka (npr. 10 dana od izbora), ili
- **obveza čuvanja poslovne tajne** od strane sindikalnog povjerenika, sindikalnog predstavnika ili druge osobe koja obavlja sindikalnu djelatnost.

PRIMJER 1.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sva prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik.

*Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje tako da za svakog člana sindikata **ima pravo na dva sata aktivnosti godišnje.***

*Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u prethodnom stavku ovoga članka, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku **omogućiti izostanak s rada do pet dana godišnje zbog pohađanja seminara, sindikalnih sastanaka i sl., a za članove viših organa sindikata sedam dana.***

Poslodavac je dužan sindikatu osigurati:

- *odgovarajući prostor za rad,*
- *korištenje telefona i telefaksa u odgovarajućem opsegu,*
- *slobodnu podjelu tiska i priopćenja koja se odnose na problematiku radnopravnog statusa radnika na način kojim je sindikatu omogućeno slobodno*

komuniciranje sa članstvom i koji ne ometa djelatnost poslodavca. Isključuje se tisak koji ima političko- promidžbeno značenje,

– obračun i naplatu sindikalne članarine i sindikalnih kredita putem isplatnih lista, a uz suglasnost radnika.

Sindikalni povjerenik, sindikalni predstavnik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim radnicima ili trećim osobama.

Poslovna tajna utvrđuje se posebnim pravilnikom koji donosi poslodavac.

PRIMJER 2.

Sindikat kod poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika, dostaviti poslodavcu.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije i šest mjeseci nakon prestanka njezina obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, rasporediti na drugo radno mjesto, niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj.

*Poslodavac će omogućiti sindikalnom **povjereniku izostanak s rada uz naknadu plaće kao da radi, radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, tečajevima osposobljavanja, seminarima, kongresima, skupštinama ili konferencijama, sjednicama radničkoga vijeća, te za ostale potrebe sindikalnog rada, i to tako da za svakoga člana sindikata ima pravo na jedan sat aktivnosti godišnje, ali ne manje od 56 sati, niti više od 750 sati.***

Poslodavac će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika, odnosno predstavnika sindikata, kada on to traži ili po dogovoru.

Poslodavac će sindikalnom povjereniku omogućiti rad radi ostvarivanja prava na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

Stavove i prijedloge sindikata poslodavac će razmotriti i o njima se izjasniti.

Poslodavac će za potrebe sindikata osigurati:

- odgovarajući prostor za rad i održavanje sastanaka sindikata,*
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikata u mjeri u kojoj je to nužno za ostvarivanje sindikalne funkcije,*

- obračun i naplatu sindikalne članarine putem isplatnih lista, uz prethodnu suglasnost radnika-člana sindikata, koju isti daje vlastoručnim potpisivanjem pristupnice sindikata.

PRIMJER 3.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca glavni sindikalni povjerenik **ostvaruje u trajanju četiri sata tjedne aktivnosti s naknadom plaće svoga radnoga mjesta.**

Osim broja sati za sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. poslodavac je dužan glavnom sindikalnom povjereniku ili u slučaju njegove spriječenosti drugom članu sindikata, koji je član koordinacije, regionalnog povjereništva SMH-IS, Glavnog odbora SMH-IS, kao i članu županijskog odbora SSSH, **omogućiti izostanak s rada najmanje 10 dana godišnje** (sveukupno za sve radnike koji koriste to pravo), uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, praktikumata, osposobljavanja, kongresa, konferencija.

PRIMJER 4.

Kod poslodavca sa **400 i više članova sindikata, glavni sindikalni povjerenik toga sindikata ima pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće za puno radno vrijeme kao da je radio.**

Za vrijeme rada u sindikatu glavni sindikalni povjerenik ima pravo na plaću svoga radnoga mjesta s kojega je došao na funkciju u sindikat, ili plaću koja ne može biti manja od koeficijenta 2,0 prema ovom ugovoru, ako je to povoljnije za radnika.

PRIMJER 5.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik **ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca, i to tako da za svakoga člana sindikata ima pravo na najmanje četiri sata aktivnosti, s naknadom plaće svoga radnoga mjesta tijekom kalendarske godine. Povjerenici si mogu ustupati sate na osnovu broja članstva, uz pismenu obavijest poslodavcu.**

7.2. OSTALA PRAVA I OBVEZE STRANAKA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kao što je detaljnije objašnjeno u Poglavlju 2 – Pravni okvir kolektivnog pregovaranja, osim pravnih pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa, kolektivnim ugovorom također se uređuju **prava i obveze stranaka koje su ga sklopile** (sindikata i poslodavca, odnosno udruge poslodavaca).

7.2.1. ORGANIZIRANJE ILI SUDJELOVANJE U ŠTRAJKU

Uz ostalo, kolektivni ugovori uobičajeno sadrže odredbe vezane uz **organiziranje ili sudjelovanje u štrajku**. Ugovorne stranke obično se za vrijeme važenja kolektivnog ugovora obvezuju na socijalni mir, odnosno na *suzdržavanje od industrijskih akcija*, što se u prvom redu odnosi na štrajk i isključenje s rada (tzv. „lock-out“).

Obično se izrijekom navodi na koja sporna pitanja se *ne odnosi obveza čuvanja socijalnog mira*, kao što su npr. neisplata plaća, pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za njihovim rješavanjem kolektivnim pregovorima, ili kolektivni sporovi o pitanjima iz kolektivnog ugovora u kojima pokušaj mirenja nije uspio. Također, među pitanjima na koja se ne odnosi obveza čuvanja socijalnog mira ponekad se ugovaraju industrijske akcije koje sindikat organizira kao potporu drugim pregovaračkim odborima (tzv. *štrajk solidarnosti*).

Razlozi zbog kojih je dopušten, odnosno nije dopušten štrajk također proizlaze iz definicija kolektivnih radnih sporova koje nalazimo u kolektivnim ugovorima.

PRIMJER 1.

Za vrijeme važenja ovog ugovora stranke će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock-outa i dr.).

Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenut zahtjev za otpočinjanje kolektivnih pregovora radi njihova uređenja, niti na postupanje stranaka ugovora u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnih sporova iz ovog ugovora.

PRIMJER 2.

(1) Za vrijeme važenja ovoga kolektivnog ugovora strane će se suzdržati od industrijskih akcija (štrajka, lock-outa i dr.).

(2) Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na industrijske akcije, prosvjede i sl., koje kao potporu pregovaračkim odborima organiziraju Sindikat turizma i usluga Hrvatske, Sindikat Istre i Kvarnera, Savez samostalnih sindikata Hrvatske ili Hrvatska udruga sindikata.

PRIMJER 3.

(1) Ugovorne strane obvezuju se na međusobno poštivanje socijalnog mira uz uvjet da se sve odredbe ovog kolektivnog ugovora poštuju u cijelosti.

(2) Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na pitanja o kojima je pokrenuta inicijativa za otpočinjanje pregovora na ovoj ili višim razinama pregovaranja, niti na postupanja strana kolektivnog ugovora u slučaju neuspjelnog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnog spora iz ovog ugovora, te na poziv sindikalne središnjice ili međunarodne udruge čiji je pojedini sindikat član.

(3) Obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi se na organiziranje štrajka zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće, troškova prijevoza i drugih novčanih prava radnika, ako nisu isplaćeni u roku predviđenom ovim kolektivnim ugovorom.

(4) Sindikat zadržava pravo na organiziranje industrijskih akcija ako isplata plaće kasni 15 dana, a plaća se smatra isplaćenom kada su radnicima isplaćeni neto iznosi plaće, kada je poslodavac platio obustave radnika po obustavama na plaći, te kada su isplaćene sve naknade plaće za mjesec za koji je isplaćena plaća.

(5) Obveza suzdržavanja od štrajka ne odnosi se na štrajkove solidarnosti kada će se nastojati poslodavcu prouzročiti što manja šteta.

7.2.2. OTKAZIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovori sklopljeni na određeno vrijeme uobičajeno sadrže i odredbe koje reguliraju postupak njihova otkazivanja, uključujući **razloge** zbog kojih je moguće otkazivanje, kao i **rokove** za otkazivanje.

Ugovaranje konkretnih razloga zbog kojih je moguće otkazivanje kolektivnog ugovora dobilo je na važnosti tijekom ekonomske krize, pa se tome pitanju danas pridaje veća pozornost nego ranije.

PRIMJER 1.

U slučaju da jedna od strana krši obveze koje je preuzela ovim ugovorom, druga strana može ugovor otkazati.

Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od tri mjeseca.

Po otkazivanju ugovora, svaka strana može tražiti zaključivanje novog ugovora.

PRIMJER 2.

Svaka strana može otkazati kolektivni ugovor.

Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti i obrazložiti u pisanom obliku u roku koji ne može biti kraći od šest (6) mjeseci.

Po otkazivanju kolektivnog ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje novoga kolektivnog ugovora.

U ovom primjeru nisu izričito navedeni razlozi za otkaz kolektivnog ugovora, što znači da bi, sukladno Zakonu o radu, na odgovarajući način trebalo primijeniti odredbe obveznog prava o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti, odnosno odredbe Zakona o obveznim odnosima.

Prije otkazivanja ovog ugovora, ugovorna strana koja ugovor namjerava otkazati, dužna je o istome obavijestiti drugu ugovornu stranu, te omogućiti pregovaranje u vezi sa sklapanjem izmjena kolektivnog ugovora ili novog kolektivnog ugovora. U slučaju nepostizanja dogovora tijekom pregovora, ugovorna strana može otkazati ovaj ugovor.

Razlozi za otkaz ovoga ugovora su:

- 1. nemogućnosti njegova ispunjavanja, u cijelosti ili pojedinih odredbi, zbog izvanrednih vanjskih događaja ili promijenjenih gospodarskih okolnosti nastalih nakon sklapanja ovog ugovora, a prije dospelosti obveze, koji se u vrijeme sklapanja ugovora nisu mogli predvidjeti, niti ih je ugovorna strana mogla spriječiti, izbjeći ili otkloniti,*
- 2. nelikvidnost i insolventnost poslodavca,*
- 3. kršenje obveza određenih ovim ugovorom.*

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.

Otkaz mora biti pisano obrazložen.

Po otkazivanju ugovora, svaka strana može tražiti sklapanje novog ugovora.

7.2.3. POSTUPAK IZMJENE, DOPUNE ILI OBNOVE KOLEKTIVNOG UGOVORA

U kolektivnim ugovorima se u pravilu ugovaraju **postupak, razlozi i rokovi** u kojima se iniciraju i završavaju pregovori radi **izmjene, dopune ili novacije** potpisanih kolektivnih ugovora.

PRIMJER

Postupak za sklapanje novog ugovora pokreće se na zahtjev bilo koje ugovorne strane.

Ugovorne strane mogu u bilo koje vrijeme predložiti izmjene, odnosno dopune ovog ugovora.

U sklapanju, izmjenama i dopunama ugovora sindikati nastupaju kao jedna strana, na strani radnika.

Svaki sindikat može, uz suglasnost drugoga sindikata, samostalno zahtijevati izmjenu ili dopunu ugovora.

Svaka ugovorna strana može podnijeti prijedlog za korekciju najniže osnovne plaće u slučaju porasta troškova života ili inflacije veće od 5 posto i o drugim opravdanim razlozima, koje je druga ugovorna strana dužna razmotriti i ocijeniti njihovu opravdanost. Postupak pregovaranja mora biti okončan u roku 30 dana od dana podnjetoga prijedloga.

Ovaj ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Za svaku poslovnu godinu provest će se njegova novacija i prilagođavanje uvjetima gospodarenja u toj poslovnoj godini.

Novacija iz stavka 2. ovoga članka neće se provesti prije nego što protekne godina dana od dana stupanja na snagu posljednjih izmjena i dopuna ugovora.

7.2.4. PONAŠANJE UGOVORNIH STRANAKA I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA U DOBROJ VJERI

Zakonska odredba o dužnosti stranaka na ispunjavanje obveza kolektivnog ugovora u dobroj vjeri zbog svoje se važnosti često u praksi unosi i u kolektivne ugovore.

PRIMJER

Ugovorne strane dužne su zalagati se za poštivanje odredaba ovog ugovora i za njegovu pravilnu provedbu.

Ugovorne strane dužne su se suzdržati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti s odredbama ugovora, sprječavalo ili otežavalo njegovu provedbu.

7.2.5. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivnim ugovorima redovito se ugovara i **zajedničko tijelo** (komisija, povjerenstvo ili organ) nadležno za **tumačenje kolektivnog ugovora** i **praćenje njegove primjene**.

Pritom se odredbama kolektivnog ugovora ugovara **sastav**, odnosno broj članova toga tijela, kao i *druga pitanja važna za njegov rad*.

PRIMJER

Zajedničko tijelo ima šest članova od kojih svaka strana imenuje tri člana.

Strane se obvezuju, u pravilu jedanput tromjesečno, razmotriti izvješće tijela iz stavka 1. ovoga članka, utvrditi postoje li sporne odredbe u primjeni kolektivnog ugovora i ocijeniti postoje li razlozi zbog kojih bi trebalo inicirati izmjene i dopune kolektivnog ugovora.

Svaka strana ovlaštena je inicirati sastanak za razmatranje pitanja iz prethodnog stavka.

7.2.6. VAŽENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivnim ugovorom osobito je važno ugovoriti vrijeme na koje se sklapa.

Kolektivni ugovor može se sklopiti na **neodređeno**, ili na **određeno vrijeme**. U slučaju sklapanja kolektivnog ugovora na određeno vrijeme, Zakon o radu dopušta najduže trajanje takvog ugovora od pet godina.

7.2.7. PRODUŽENA PRIMJENA PRAVNIH PRAVILA

Kolektivnim ugovorima može se ugovoriti i duže razdoblje produžene primjene pravnih pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, od zakonom propisana tri mjeseca (računajući od isteka roka na koji je kolektivni ugovor bio sklopljen, odnosno od isteka otkaznoga roka).

Produžena primjena pravnih pravila znači da se prava radnika ugovorena kolektivnim ugovorom, primjenjuju i određeno vrijeme nakon isteka roka na koji je ugovor sklopljen, odnosno isteka otkaznog roka ako je ugovor otkazan.

U praksi se u kolektivnim ugovorima sklopljenima na određeno vrijeme nerijetko ugovaraju duži rokovi od zakonom propisanih, a ponekad i klauzula kojom se osigurava **primjena kolektivnog ugovora sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora**.

7.2.8. OSTALO

U ovome dijelu kolektivnog ugovora također se ugovaraju i:

- pravna pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za **mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova**, tj. o *mirenju* i *arbitraži* (detaljnije u Poglavlju 8 – Postupak (proces) kolektivnog pregovaranja), te
- **razina primjene** kolektivnog ugovora, kao i **teritorijalno važenje** kolektivnog ugovora, o čemu ovisi i način objave kolektivnog ugovora (detaljnije u Poglavlju 2 – Pravni okvir kolektivnog pregovaranja).

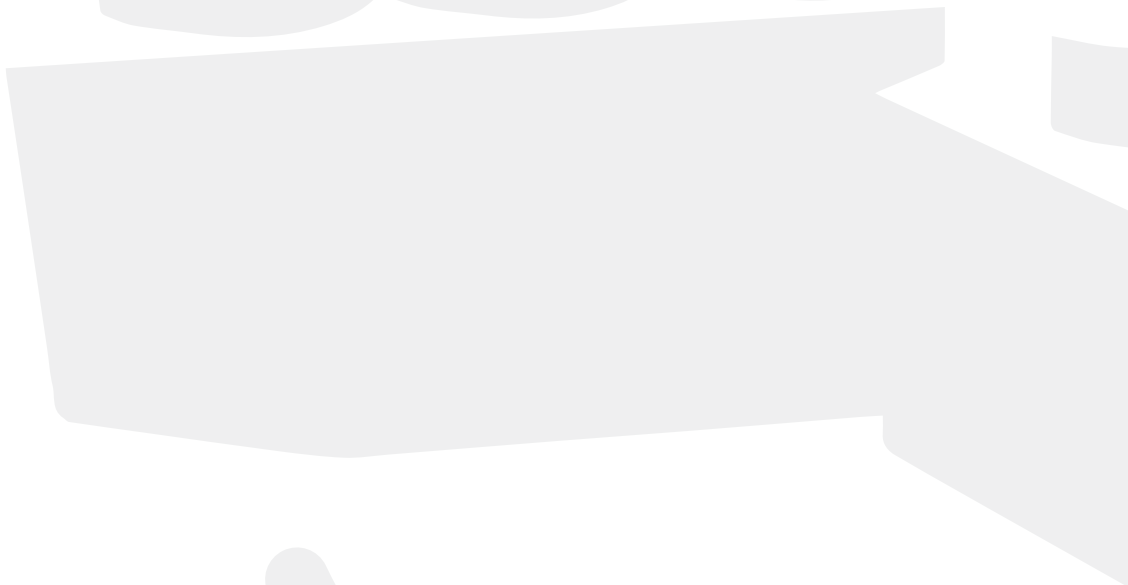


Postupak
(procedura)
kolektivnog
pregovaranja



“ Pregovaranje je proces komuniciranja - u stilu korak naprijed, korak nazad - s ciljem dostizanja zajedničke odluke.”

(R. Fisher)



“ Pregovaranje je komunikacijski proces kojim se rješava konflikt interesa dviju razumnih pregovaračkih strana.”

(G. Tudor)



Kolektivno pregovaranje možemo promatrati u širem i užem smislu. **U širem smislu** kolektivno pregovaranje odvija se kao dijalog između socijalnih partnera s ciljem sklapanja ugovora, sporazuma ili dogovora kojima se utječe na ekonomsko-socijalne odnose, kako na mikro-razini tako i na makrorazini.

Kolektivno pregovaranje **u užem smislu** odvija se između poslodavaca, skupine poslodavaca ili udruge poslodavaca s jedne strane, te jednog ili više sindikata, ili udruge sindikata više razine s druge strane, s ciljem postizanja dogovora i potpisivanja kolektivnog ugovora o međusobnim odnosima, te o pravnim pravilima kojima se uređuju radni odnosi radnika i poslodavca.

Postupak (procedura) pregovaranja podrazumijeva redosljed i međuzavisnost aktivnosti od kojih se ovaj proces sastoji, od priprema pa do završetka pregovora.

Budući da naše zakonodavstvo ne uređuje detaljno postupak (proceduru) kolektivnog pregovaranja, u ovom poglavlju cilj nam je prikazati uobičajeni tijek aktivnosti kolektivnog pregovaranja u užem smislu na temelju dosadašnjih iskustava iz prakse.

8.1. PRISTUPI ILI STILOVI KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

S obzirom na **ishode pregovaranja** možemo razlikovati različite pristupe pregovaranju:

- **suparnički pristup** u kojem svaka strana nastoji ishoditi što uspješnije zahtjeve, odnosno rezultate (dobitak jedne strane predstavlja gubitak druge strane),
- **suradnički pristup** u kojem se raspravlja o interesima i nastoji postići odluka povoljna za obje strane (obje strane dobivaju) i
- **kreativni pristup**, koji, za razliku od prva dva pristupa, predstavlja zajednički proces pronalaženja kreativnih i alternativnih ideja i rješenja.

S obzirom na **odnos među stranama** u pregovorima, možemo govoriti o pet pristupa ili stilova pregovaranja:

- **prilagođavanje,**
- **izbjegavanje,**

- suradnja,
- natjecanje i
- kompromis.

Kada promatramo suparnički i suradnički pristup kao dva dijametralno suprotna pristupa s obzirom na ishode i pripadajuće stilove kolektivnog pregovaranja koji se odvijaju u praksi, možemo reći da se oni međusobno ne isključuju, nego su pregovori najčešće **kombinacija navedenih pristupa**.

PRISTUPI KOLEKTIVNOM PREGOVARANJU

SUPARNIČKI PRISTUP	SURADNIČKI PRISTUP
Manjak povjerenja između partnera, želja da se oslabi druga strana.	Potpuno povjerenje, s ciljem jačanja međusobnih odnosa.
Stil pregovaranja: izbjegavanje, natjecanje.	Stil pregovaranja: suradnja, prilagođavanje, kompromis.
Pozicije i zahtjevi su važni (ne uvažavaju se interesi druge strane).	Važni su interesi, a ne pozicija (raspravlja se o interesima).
Zastoji u pregovorima se rješavaju temeljem moći.	Zastoji u pregovorima rješavaju se dogovorno.
Jedna strana nastoji dobiti što više - stav: kako bi jedna strana "pobijedila" druga mora od nečega odustati.	Strane traže obostrani dobitak rješenjem koje je pravedno za obje strane - stav: obje strane mogu iz pregovora izaći kao pobjednici.

ZAPAMTITE!

Statutom određena svrha udruga radnika (sindikata) i udruga poslodavaca mora biti sklapanje kolektivnih ugovora.

Poslodavac je dužan pregovarati u dobroj vjeri.

Samo reprezentativni sindikati mogu kolektivno pregovarati.

Kolektivno pregovaranje je složen proces u kojemu se i sindikati i poslodavci trebaju zalagati za suradnički pristup pregovaranju, te stilove pregovora koji vode ka postizanju uspješnog dogovora i potpisivanju kolektivnog ugovora.

8.2. FAZE KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Bez obzira na to tko je inicijator pregovora (sindikata ili poslodavac/udruga poslodavaca), proces kolektivnog pregovaranja ima svoj tijek koji se odvija kroz niz aktivnosti koje možemo rasporediti na sljedeći način:

1. PRIPREME ZA PREGOVORE (preliminarna faza)

- donošenje odluke o pregovaranju i imenovanje pregovaračkog odbora, punomoći,
- utvrđivanje reprezentativnosti sindikata,
- prikupljanje i analiza informacija i podataka relevantnih za pregovore,
- pisana inicijativa za pregovaranje, te priprema prijedloga i pregovaračkih strategija i taktika.

2. VOĐENJE PREGOVORA ZA PREGOVARAČKIM STOLOM

- faze pregovaranja – uvod, interakcija, završetak,
- pravila (protokol) za pregovaranje,
- vještine komuniciranja,
- završetak - sklapanje i potpisivanje kolektivnog ugovora ili njegovih izmjena i dopuna, ili zastoj/prekid pregovora.

3. RJEŠAVANJE ZASTOJA (PREKIDA) U PREGOVORIMA

- posredovanje
- mirenje
- štrajk/lockout
- arbitraža.

4. AKTIVNOSTI NAKON POTPISIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

- objava i evidencija kolektivnog ugovora,
- upoznavanje radnika sa sadržajem kolektivnog ugovora ili izmjena i dopuna,
- tumačenje odredbi, praćenje i kontrola primjene.

8.3. PRIPREMA ZA PREGOVORE (PRELIMINARNA FAZA)

Priprema za pregovore obuhvaća niz aktivnosti koje je potrebno obaviti prije započinjanja razgovora za pregovaračkim stolom.

8.3.1. DONOŠENJE ODLUKE O PREGOVARANJU I IMENOVANJE PREGOVARAČKOG ODBORA

Svaka strana u kolektivnim pregovorima ima svoj **pregovarački odbor**. Na sindikalnoj strani odluku o kolektivnom pregovaranju i imenovanju pregovaračkog odbora i njegovu sastavu donose nadležna tijela, sukladno Statutu ili drugim internim pravilima. Na poslodavačkoj strani odluku o tome donose ovlašteni organi društva (uprava društva, odnosno direktor samostalno ili uz suglasnost nadzornog ili upravnog odbora).

Broj članova odbora reprezentativnog sindikata koji sam pregovara nije limitiran zakonom. Kada pregovara više reprezentativnih sindikata, pregovarački odbor određuje se sporazumom reprezentativnih sindikata, a broj članova pregovaračkog odbora ograničen je na najviše 11 članova. Ako sindikati ne uspiju postići dogovor, sastav se određuje sukladno Zakonu o reprezentativnosti (vidi poglavlje 2 - *Pravni okvir kolektivnog pregovaranja*).

Pri započinjanju prvih kolektivnih pregovora, uobičajeno je da sindikalna strana (sindikalni predstavnici, odnosno sindikalni povjerenici) prije pokretanja inicijative organiziraju **prethodni sastanak sa poslodavcem** radi uvjeravanja poslodavca o značaju kolektivnog pregovaranja za obje strane, kao i informiranja o njegovoj zakonskoj obvezi kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri, koje bi trebalo voditi prema dogovoru i sklapanju kolektivnog ugovora.

Na poslodavačkoj strani, ako je poslodavac pravna osoba, pregovara organ ovlašten Statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe (svi ili pojedini članovi Uprave društva ili upravnih odbora – direktori), i/ili druge poslovno sposobne osobe (po punomoći) koje odredi Uprava ili Upravni odbor društva.

Uspješnost kolektivnih pregovora ovisi i o sastavu i načinu rada pregovaračkih odbora. Zbog svojih specifičnosti u organiziranju i djelovanju sindikalna strana o tome naročito mora voditi računa, a posebno u slučajevima kada se o sastavu pregovaračkog odbora trebaju dogovoriti dva ili više sindikata.

Način rada i upravljanja kod poslodavačke strane reflektira se i na sastav i način rada odbora, tako da poslodavci koji preferiraju timski rad preferiraju timske i suradničke principe i pri sastavljanju i radu pregovaračkog odbora.

ODREĐIVANJE SASTAVA PREGOVARAČKOG ODBORA

Pri određivanju sastava pregovaračkog odbora, pregovaračka strana bi trebala voditi računa o tome:

- da sastav odbora bude što reprezentativniji u odnosu na stranu koju zastupa (npr. na strani sindikata treba pokušati u pregovarački odbor uključiti radnike iz različitih odjela/jedinica poduzeća, fizičkih lokacija na kojima poduzeće djeluje, različitih struka i radnih mjesta i sl.),
- da se, osim funkcija i stručnosti pri imenovanju članova, vodi računa o njihovim osobnim kvalitetama, odnosno da te osobe uživaju ugled i povjerenje u svojoj sredini,
- da članovi odbora imaju različite uloge i zadatke: predsjednik - koordinator, organizator, predstavnik posebnih interesnih skupina (npr. kod sindikata - radnik iz neposredne proizvodnje, predstavnica žena sa obiteljskim obvezama, starijih itd.), moderator- predvodnik inicijativa, ocjenjivač i kritičar, graditelj koji je više usredotočen na ljude i timsku zajednicu nego na zadatke itd.

8.3.2. NAČIN RADA ODBORA, VJEŠTINE I ZNANJA KOJA MORAJU POSJEDOVATI ČLANOVI PREGOVARAČKOG ODBORA

Osim sastava pregovaračkog odbora, za uspješne pregovore važno je:

- **Pregovarački odbor treba raditi timski.** Članovi odbora trebali bi imati različite uloge u procesu pregovaranja. Predsjednik odbora morao bi prepoznavati te različite uloge i njihove međusobne odnose, te usmjeravati članove odbora na način da u prvom planu uvijek budu zajednički ciljevi, a ne međusobni odnosi članova. Osim toga, važno je da odbor radi prema unaprijed dogovorenim pravilima koja svi članovi odbora poznaju i razumiju, da svaki od članova izvršava dogovorene zadatke, da se odluke donose konsenzusom ili dogovorenom većinom.
- **Članovi tima trebaju biti educirani,** odnosno posjedovati potrebna znanja o postupcima pregovaranja i osnovne pregovaračke vještine, poznavati rad svojih organizacija koje zastupaju, imati točne podatke i informacije o

trgovačkom društvu (opći podaci, ekonomsko i financijsko stanje, poslovni planovi, vidi tablicu Vrste i izvori podataka na str. 149), kao i osnovne podatke o stanju u sektoru i gospodarstvu RH. Naravno, moraju im biti dobro poznati i ciljevi svoje pregovaračke strane.

Timski je rad najuspješniji model efikasnoga rada. Za razliku od autoritativnih modela koji se temelje na naređivanju, timski rad omogućuje otvorenu komunikaciju i razmjenu informacija, slobodnu raspravu i iznošenje ideja, posjedovanje suprotnih mišljenja, te individualno učenje i korištenje zajedničkoga znanja svih članova.

Pregovaračke odbore u praksi često nazivamo timovima.

8.3.3. PISANA PUNOMOĆ ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Članovi pregovaračkih odbora, kao osobe koje zastupaju stranke kolektivnog ugovora, ako nisu njihovi zakonski zastupnici, moraju imati **pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora**. Na tome treba inzistirati svaka strana u pregovorima.

U punomoći mora biti naznačen točan naziv sindikata ili trgovačkog društva, kao i osoba koje su članovi pregovaračkog tima, te funkcije koje obavljaju u sindikatu ili trgovačkom društvu. Punomoć mora biti potpisana od strane zakonskog zastupnika.

Primjer obrasca punomoći nalazi se u zadnjem dijelu ovoga priručnika (Prilog 8 na str. 182).

VAŽNO!

Napominjemo kako na sindikalnoj strani mogu pregovarati samo reprezentativni sindikati (vidi poglavlje 2 – Pravni okvir kolektivnog pregovaranja).

8.3.4. PRIKUPLJANJE I ANALIZA INFORMACIJA I PODATAKA RELEVANTNIH ZA KOLEKTIVNE PREGOVORE

Članovi pregovaračkih odbora svake od strana u pripreмноj bi fazi trebali prikupiti sve informacije koje su im potrebne kako bi kolektivni pregovori bili što uspješniji.

Sindikalna strana prikuplja informacije i podatke koji se odnose na:

- **članove sindikata i njihove probleme, odnosno zahtjeve i interese s osnove rada, uključujući i grupe s posebnim interesima i potrebama** (kao što su žene, roditelji s obiteljskim obvezama, radnici s invaliditetom, stariji radnici, migranti itd.). Kako bi se prikupili takvi podaci, potrebno je održati sastanke, konzultacije, anketiranja i sl. Za sindikate je važno da imaju kontinuiranu, gotovo svakodnevnu komunikaciju sa članstvom, a ne samo prije započinjanja pregovora. Komunikacija pridonosi boljem poznavanju problema i ujedno skraćuje pripremu za pregovore s jedne strane, dok s druge strane olakšava dijalog s poslodavcem i praksu da se problemi rješavaju odmah kada nastanu;
- **važće izvore prava i obveza radnika koji se primjenjuju kod poslodavca** (postojeći kolektivni ugovor na razini poslodavca ili grane, pravilnik o radu, pravilnik o plaćama, pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, sporazumi RV i poslodavca, odluke poslodavca i sl.). Osobito su važne informacije o tome primjenjuje li poslodavac ove dokumente, odnosno vode li se sudski sporovi o pravima radnika koja su u njima sadržana;
- **važće propise u radnom i socijalnom zakonodavstvu, te porezne propise** koji se odnose na doprinose i oporezivanje plaće i materijalnih troškova;
- **statističke pokazatelje** o kretanjima plaća (npr. prosječne plaće u RH u sektoru/djelatnosti kojoj pripada poslodavac, povezanim društvima i sl.), troškova života i dr.;
- **stanje u trgovačkom društvu**, uključujući položaj poslodavca u djelatnosti i u lokalnoj zajednici, te poslovne i financijske rezultate poslovanja (financijska i revizorska izvješća).

KAKO DOĆI DO PODATAKA / INFORMACIJA?

Kao što vidimo, za kolektivno pregovaranje potrebno je sakupiti veliki broj informacija o radnicima i njihovim pravima, interesima i zahtjevima, kao i podatke o poslodavcu, stanju, rezultatima poslovanja, pri čemu će pregovaračke strane koristiti različite metode i izvore od kojih su najčešći prikazani u tablici Vrste i izvori podataka na sljedećoj stranici.

Vrste podataka, informacija	Način prikupljanja / izvori podataka i informacija
Zahtjevi radnika, uključujući grupe radnika s posebnim interesima i potrebama (žene, roditelji s obiteljskim obvezama, radnici s invaliditetom, stariji radnici, migranti itd.)	<ul style="list-style-type: none"> - Ankete među članstvom ili bilješke sa sastanaka podružnica
Prava i obveze radnika, plaće i materijalna prava radnika	<ul style="list-style-type: none"> - uvid u važeće propise u radnom zakonodavstvu i porezne propise - uvid u važeće kolektivne ugovore, pravilnik o radu, pravilnik o plaćama, pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, sporazumi RV i poslodavca, (uključujući i povezana društva) - uvid u obračune plaća, porezne kartice, ugovore o radu, sudsku praksu - edukacije
Kretanje plaća i troškova života Opći podaci o poslodavcu - vlasnička struktura, položaj poslodavca u gospodarstvu, djelatnosti i lokalnoj zajednici	<ul style="list-style-type: none"> - statistički podaci - Državni zavod za statistiku, Internet - sindikat – centrala može pripremiti statističke podatke - financijski i poslovni magazini - elektronički i pisani mediji
Stanje u trgovačkom društvu - zaposlenost, ekonomski i financijski podaci, rezultati poslovanja, kretanje plaća, plaćanje doprinosa broj zaposlenih, prekovremeni sati i dr.	<ul style="list-style-type: none"> - financijska i revizijska izvješća, bilance - poslodavac može dati podatke neposredno sindikalnom povjereniku ako obavlja funkciju RV ili podatke daje RV-u - predstavnik radnika u NO - mediji, interno glasilo poslodavca - sudska praksa

Dobra je praksa da se u kolektivnim ugovorima utvrde podaci, odnosno izvori podataka koje poslodavac treba dostaviti sindikatu za potrebe kolektivnog pregovaranja.

Razmjena informacija, transparentnost i baratanje istim podacima na obje strane olakšavaju proces pregovora, odnosno realistično postavljanje ciljeva i postizanje međusobnog dogovora.

Kod praćenja i sakupljanja informacija i podataka veoma je važan suradnički pristup pregovaračkih strana tijekom cijele godine, a ne samo uoči pregovora. Opseg i vrsta informacija i podataka ovisit će o tome pregovara li se prvi put, ili se možda pregovara samo o novinama ili izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora.

Važno je spomenuti nerazumijevanje i često kršenje Zakona o tajnosti podataka⁵, kao i odredbi novoga Zakona o radu o poslovnoj tajni od strane poslodavaca. Naime, u praksi se događa da poslodavci, iako nemaju opći akt o poslovnoj tajni, proglašavaju sve poslovne podatke poslovnom tajnom, ili pak donesu opći akt iz kojeg proizlazi da su svi poslovni podaci poslovna tajna. Često poslodavci odbijaju dati podatke predstavnicima radnika s obrazloženjem da takvi podaci predstavljaju **poslovnu tajnu**. Takvi nezakoniti postupci utvrđivanja poslovne tajne od strane poslodavaca, osim što stvaraju pravnu nesigurnost radnika i onemogućavaju predstavnicima radnika obavljanje njihove funkcije (RV, predstavnik radnika u NO), također otežavaju kolektivno pregovaranje u dobroj vjeri i suradnički pristup u pregovaranju. Stoga je važno na zakoniti način urediti institut poslovne tajne na razni poslodavca.

8.3.5. INICIJATIVA ZA PREGOVARANJE, PRIPREMA PRIJEDLOGA, PREGOVARAČKIH STRATEGIJA I TAKTIKA

Svaka od pregovaračkih strana može uputiti drugoj strani **inicijativu za kolektivno pregovaranje** koje se, u pravilu, dostavlja u pisanom obliku a sadrži:

- naziv **pregovaračkih strana**,
- kratko **obrazloženje** inicijative i
- prijedlog **rokova** u kojima će pregovori započeti.

Primjer obrasca inicijative za kolektivno pregovaranje nalazi se u zadnjem dijelu ovoga priručnika (Prilog 9 na str. 183).

Uz pisanu inicijativu za kolektivne pregovore, drugoj se strani istodobno može poslati i punomoć za članove pregovaračkog odbora, kao i **pisane podloge za pregovore**. Što se tiče iniciranja pregovora, u razdoblju prije gospodarske krize kolektivne pregovore su redovito inicirali sindikati, a tijekom gospodarske krize tu ulogu sve su češće preuzimali poslodavci.

Sadržaj prijedloga, a time i tema za kolektivno pregovaranje, ovisi o tome pregovara li se za novi kolektivni ugovor, ili se postojeći novira, mijenja ili dopunjuje (vidi poglavlja 3, 4 i 5 o sadržaju, odnosno temama kolektivnih pregovora).

Kao što je već naglašeno, za pripremu prijedloga najvažnije je sakupiti istinite i točne podatke i informacije, analizirati ih i na temelju analiza sačiniti prijedlog.

U pravilu, strana koja je inicirala pregovore trebala bi u pisanom obliku pripremiti prijedlog, odnosno listu prijedloga, ili pak nacрта kolektivnog ugovora (ili izmjena i dopuna). Osim inicijalnog prijedloga potrebno je utvrditi strategiju i taktike pregovaranja.

STRATEGIJA I TAKTIKA

Pojmovi strategija i taktika blisko su povezani. Oba označavaju ispravno korištenje određenih sredstava u vremenu i prostoru, pri čemu se (vrlo pojednostavljeno rečeno) strategija odnosi na cilj, a taktika na način kako ostvariti postavljeni cilj.

Pri pripremi prijedloga treba voditi računa o sljedećem:

- prijedloge poredati ili grupirati **po važnosti**,
- odrediti "**cijenu koštanja**" **pojedinih zahtjeva** (povećanje plaće, pojedinih dodataka, materijalnih prava, kao i nematerijalni zahtjevi koji također imaju svoju „cijenu“, npr. u slučaju povećanja broja dana godišnjeg odmora ili plaćenog dopusta);
- odrediti prostor za povlačenje tj. „granice“, odnosno **minimum i maksimum koji se žele postići pregovorima**, naročito kada su u pitanju materijalni zahtjevi koji predstavljaju fiksne troškove za poslodavca. Za sindikat minimum obično predstavlja ono što će njihovi članovi prihvatiti i smatrati zadovoljavajućim

ishodom pregovora. Za poslodavca pak minimum ovisi o održavanju financijske stabilnosti, ugovorenim poslovima, perspektivi poslovanja i sl. Određivanje minimuma i maksimuma pomoći će pregovaračkim stranama da budu fleksibilnije, te razvijaju suradnički pristup i argumentiranu raspravu koja može dovesti do zajedničkoga dogovora. Štoviše, tijekom pregovora mogu se pojaviti i nove informacije koje mogu pomoći da se stekne realnija slika situacije, što može utjecati na promjenu prvotno postavljenih prijedloga i očekivanih ishoda;

- osim pozicija potrebno je procijeniti i **interese pregovaračke strane**. Ako pregovaračke strane teže suradničkom pristupu, moraju biti svjesne da su važni i interesi, a ne samo zahtjevi i pozicije. Ako se, primjerice, raspravlja o povećanju plaće, treba voditi računa o zajedničkom interesu da se održi standard zaposlenih i zadrže kvalificirani radnici, što podrazumijeva promjene zahtjeva i prijedloga tijekom pregovora.

VAŽNO!

pozicija / zahtjev = ono što tražimo

interes = ono što zaista želimo dobiti

8.4. VOĐENJE PREGOVORA ZA PREGOVARAČKIM STOLOM

U ovome poglavlju osvrnut ćemo se na aktivnosti kroz koje se uobičajeno prolazi tijekom samoga procesa pregovora za pregovaračkim stolom, kao i na vještine komuniciranja pregovarača.

8.4.1. TIJEK PREGOVORA ZA PREGOVARAČKIM STOLOM

Tijek pregovora može se podijeliti na nekoliko faza.

U **uvodnoj fazi** uspostavlja se pregovaračka atmosfera, dogovaraju se osnovna pravila pregovaranja, i to obično u pisanoj formi. Ako se pregovara o novom, odnosno cjelovitom tekstu kolektivnog ugovora, gotovo redovito pregovaračke strane dogovaraju i potpisuju pravila pod nazivom **Protokol o kolektivnim pregovorima**.

PROTOKOL

Protokol je skup pravila kojima se uobičajeno uređuju:

- **načela pregovora** (dobra vjera, pravo na stanke ili prekide pregovora radi konzultacija, isključivanje jednostranog obraćanja javnosti i sl.),
- **predmet pregovora** (kolektivni ugovor ili aneks kolektivnom ugovoru, odnosno njegove izmjene i dopune),
- **poslovnički red** (broj članova pregovaračkih odbora, način dogovaranja zajedničkih sastanaka, minimalni broj članova za održavanje sastanaka, pozivanje drugih osoba na pregovore, rokovi za prekid pregovora),
- **program pregovora** (krugovi pregovora) koji se odvija na jednom ili više sastanaka (uvodna izlaganja, usvajanje pravila - protokola, iznošenje prijedloga i primjedbi na podnesene prijedloge, protuprijedlozi, metoda rada, primjerice, „članak po članak“ uz ostavljanje spornih pitanja za kraj, vođenje zapisnika i određivanje zapisničara),
- **u završnom krugu:** usuglašavanje teksta i pravna redakcija; konstatiranje da su pregovori uspješno završeni ili se prekidaju,
- **potpisivanje** se obavlja javno i kao svečani čin,
- tko snosi **troškove postupka pregovaranja**.

U uvodnoj fazi se razmjenjuju punomoći, ako nisu prethodno dostavljene zajedno s pisanim inicijativom za pregovore.

Rasprava o pravilima pregovaranja može pomoći u razvijanju suradnje i međusobnog povjerenja, odnosno stvaranju povoljne atmosfere za pregovaranje. Važno je da obje strane imaju jednak položaj u pregovorima i da se pravila (protokol) donesu sporazumno.

Pregovori se otvaraju izlaganjem prijedloga one strane koja je inicirala pregovore. Nakon toga slijedi slušanje prijedloga druge strane. Ovo bi trebalo biti vrijeme za otvorena pitanja i davanje odgovora kako bi se prijedlozi, stajališta i interesi međusobno razumjeli.

Zatim slijedi **najvažniji dio pregovora**, koji se u teoriji naziva **interakcija**.

INTERAKCIJA (LAT.) = MEĐUDJELOVANJE; UZAJAMNO DJELOVANJE; UZAJAMNA AKCIJA ILI UČINAK

Protokolom se obično, uz poslovnička pravila, određuje **okvirni program** - krugovi pregovora i teme o kojima će se u tim krugovima raspravljati.

Dakle, prema unaprijed određenom redosljedu, raspravljaju se prijedlozi, odnosno otvorena pitanja o kojima treba postići dogovor. To je vrijeme kada se **mijenjaju stajališta i prijedlozi, postavljaju protuprijedlozi, traže zajednički interesi i povoljna rješenja za obje strane**.

U ovoj fazi pregovarački odbori, radi utvrđivanja prioriteta, postavljanja protuprijedloga i sl., mogu održati svoje **zasebne kratke sastanke** tijekom samih kolektivnih pregovora, što je obično i predviđeno pravilima (protokolom). U suprotnom, pregovarački odbor održava izdvojeni sastanak u nekom drugom terminu. Izdvojeni sastanci, na kojima se usuglašavaju stavovi unutar jednog pregovaračkog odbora, mogu trajati od nekoliko minuta do nekoliko sati, pa i dulje. Takve sastanke, radi usuglašavanja zajedničkih interesa i prijedloga, posebno često održava sindikalni pregovarački odbor koji je sastavljen od dva ili više sindikata. Ako je u procesu kolektivnog pregovaranja postignuta dobra atmosfera suradnje i razumijevanja o alternativnim prijedlozima, više će se raspravljati za pregovaračkim stolom nego na odvojenim sastancima.

PODSJETNIK

Što radi pregovarački odbor?

- *prikuplja i analizira informacije prije pregovora,*
- *sastavlja prijedloge i protuprijedloge,*
- *priprema strategije i taktike pregovaranja,*
- *sudjeluje u kolektivnim pregovorima s pregovaračkim odborom druge strane,*
- *analizira tijek pregovora i, prema potrebi, mijenja prijedloge, strategije i taktike,*

- *prije i tijekom pregovora komunicira sa osobama/grupama čije interese ili zahtjeve zastupa (u sindikatu sa sindikalnom podružnicom ili centralom, stručnjacima i radničkim predstavnicima, a poslodavac može konzultirati svoje stručnjake, NO, ili većinskoga vlasnika, odnosno većinske dioničare ili udjeličare),*
- *prema potrebi održava odvojene sastanke pregovaračkog odbora na kojima se analiziraju pregovori, te redefiniiraju zahtjevi i taktike,*
- *stječe potrebna znanja o sadržaju i vještinama za pregovore.*

8.4.2. VJEŠTINE KOMUNICIRANJA ZA PREGOVARAČKIM STOLOM

Suradnički pristup u pregovaranju može se ostvariti jedino kroz dobar dijalog koji se temelji na otvorenoj raspravi, međusobnom poštovanju, aktivnom slušanju i razumijevanju, a ne na kritici i svađi. Ovo je teško postići odmah na početku pregovora, jer je uspostavljanje dijaloga također proces i treba vremena, te ustrajnosti, kako bi se izgradila pozitivna atmosfera za pregovore.

Za vođenje kvalitetnoga i dobrog dijaloga osoba treba biti **dobar govornik** koji zna jasno artikulirati i iznijeti zahtjeve svoje strane, ali i **dobar slušatelj**, koji je u stanju razumjeti argumente i poziciju druge strane.

Kako postati dobar govornik ?

- Potrebno je poznavati publiku kojoj se obraćate. Važno je govoriti jezikom koji publika razumije.
- Unaprijed pripremite govor. Postavite si pitanja kao što su:
 - Koja je svrha vašega govora?
 - Gdje i kada ćete govoriti?
 - Koliko će trajati vaš govor?
 - Tko je vaša publika?
 - Tko će osim vas držati govor?

- Trebate biti u stanju izreći svoju temu jasnim i jednostavnim rečenicama. Ne komplikirajte svoj govor. Potrudite se da drugi zapamte ono što vi smatrate važnim.

Kako postati dobar slušatelj?

- Stavite se u položaj druge osobe, kako biste razumjeli što osoba govori i kako se osjeća.
- Pokažite razumijevanje i prihvaćanje neverbalnim ponašanjem (tonom glasa, izrazom lica, pogledom, gestikulacijom i položajem tijela).
- Ponovite najznačajnije misli.
- Ne prekidajte i nemojte davati savjete i sugestije.
- Nemojte odmah kritizirati.
- Postavljajte otvorena pitanja koja započinju riječima: zašto, što, tko i slično.

Tijekom kolektivnog pregovaranja jedan dio informacija se ne prenosi izravno. Drugim riječima, uz neposrednu komunikaciju u pregovorima se koristi i **posredna komunikacija**. Dobri pregovarači to znaju i za vrijeme pregovaranja, osim što razgovaraju, oni i promatraju drugu stranu.

Primjeri posredne komunikacije

- Kontakt očima i energičan govor signaliziraju da nam je pitanje o kojemu se raspravlja važno (u suprotnom ne gledamo u oči i ne trudimo se govoriti jasno i glasno).
- Odlučna izjava kako nema šanse da prihvaćamo prijedlog - ako želimo odbiti prijedlog druge strane, ili nam je jako važno da ona odustane (u suprotnom, tj. ako kažemo "ne" a mislimo "možda," ne nastupamo energično i ne gledamo sugovornika u oči).
- Prestat ćemo raspravljati o prijedlogu - ako želimo odustati od nekog našeg prijedloga želeći pomaknuti pregovore s mrtve točke.
- Ignoriranje, preskakanje u raspravi - ako želimo da druga strana odustane od nekog prijedloga.

Pravila komunikacije za pregovarački tim

- Treba razumjeti **zajednička pravila pregovaranja** (protokol) dogovorena s drugom stranom i provoditi dogovoreni način komunikacije.
- Važno je dogovoriti i provoditi **interna pravila komunikacije** u svom pregovaračkom odboru kao npr.:
 - način obraćanja članova pregovaračkog odbora (slobodno ili uz dozvolu voditelja),
 - članovi se ne smiju međusobno suprotstavljati ili rješavati neslaganja za pregovaračkim stolom u prisutnosti druge strane (može se zatražiti kratka stanka),
 - član pregovaračkog odbora nikada ne odlazi sam sa drugom stranom na sastanke, te isto tako izbjegava osobne kontakte (telefonske razgovore, e-mail poruke) u vezi pitanja o kojima se pregovara.

8.4.3. ZAVRŠETAK PREGOVORA

Proces pregovora može završiti uspješno i neuspješno.

Proces je uspio:

- ako se postigne **suglasnost o tekstu kolektivnog ugovora** ili izmjena i dopuna,
- ako se postigne **sporazum o zahtjevima** - pregovaračke strane u tom slučaju određuju vrijeme u kojem je potrebno, uz pomoć stručnjaka, izraditi konačni tekst kolektivnog ugovora ili izmjena i dopuna.

Nakon uspješnoga procesa kolektivnih pregovora, dogovara se mjesto i vrijeme za potpisivanje kolektivnog ugovora koje se organizira kao svečani čin i javno objavljuje.

Proces nije uspio:

kada se **priznaje da proces pregovaranja nije uspio**, odnosno

kada nastupa **prekid ili zastoј** u kolektivnim pregovorima. Zastoј ili prekid može trajati kraće vrijeme, ali može nastupiti i potpuna blokada pregovora.

8.5. RJEŠAVANJE ZASTOJA U PREGOVORIMA

Do kolektivnog pregovaranja dolazi kada dvije strane, strana poslodavca i sindikalna strana ili njihove udruge više razine, imaju zajedničke interese u uređenju međusobnih odnosa i odnosa poslodavca i radnika čije interese sindikat zastupa i štiti. S obzirom na to da je krajnji cilj takvog procesa postizanje dogovora i sklapanje kolektivnog ugovora, za očekivati je da će tijekom pregovora obje strane biti spremne na određena popuštanja u pojedinim interesnim pitanjima. No moguće su i situacije u kojima nijedna strana nije spremna na popuštanje, odnosno ostaje uporna u zahtjevu da se njezin prijedlog prihvati.

U takvim situacijama dolazi do zastoja u pregovorima koji mogu biti različitih vrsta.

Do zastoja može doći **u jednom od krugova pregovora**. U takvom slučaju, svaka od strana može zatražiti prekid radi obavljanja stručnih konzultacija, konzultacija sa članovima čije interese zastupa i sl. Nakon prekida nastavlja se daljnja komunikacija i tijekom pregovora nije ugrožen.

Veći problem nastaje u trenutku kada se interesna pitanja ne mogu riješiti ni u jednom dijelu, odnosno prijedlozi, rješenja i argumenti pregovarača nisu dovoljni, ne zadovoljavaju drugu pregovaračku stranu ni na jednoj razini, ili pak jedna strana u cijelosti odbacuje prijedlog druge strane i ne želi o tome dalje pregovarati. Metode uvjeravanja, uz koje se često koristi i taktika prijetnji, nisu postigle uspjeh, a druga strana ne želi se pomaknuti s mjesta ne navodeći pri tome razloge. Ako vaša rezervna opcija, odnosno tzv. „druga najbolja mogućnost“ nije kvalitetna, ili je uopće nemate, nastupa **prekid pregovora**.

Prekid pregovora znači da jedna od pregovaračkih strana obavještava drugu stranu kako nastavak pregovora u nastalim okolnostima više nije moguć i prekida pregovore.

U pokušaju da se pronađe izlaz iz blokade pregovora, odnosno riješi nastali spor među pregovaračkim stranama, svakoj strani na raspolaganju stoje dvije opcije:

- **mirno rješavanje spora** kroz posredovanje ili postupak mirenja ili
- **metoda pritiska**, odnosno pokretanje industrijskih akcija (štrajk, odnosno *lockout*, tj. isključenje iz rada).

“ Nemojmo nikada pregovarati jer nas je strah. Ali neka nas nikada nije strah pregovarati.”

(J.F. Kennedy)

8.5.1. POSREDOVANJE

Za rješavanje sporova među pregovaračkim stranama koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem, pregovaračke strane mogu dogovoriti **posredovanje putem treće – neutralne osobe**.

Kako ovdje nije riječ o formaliziranom posredovanju kroz postupak mirenja, pregovaračke strane mogu izabrati osobu koja im za konkretni spor i njegovo moguće razrješenje najviše odgovora, svojom stručnošću, ili ugledom koji uživa u javnom životu.

Pri odabiru posrednika, bitno je da su obje strane suglasne u odabiru a odabrana osoba uživa njihovo povjerenje. Posrednik u pregovorima svojim angažmanom, koji bezuvjetno mora biti neutralan, pokušat će pomiriti dvije sukobljene strane i pomoći im da dođu do rješenja koje će biti obostrano zadovoljavajuće.

Ako pregovaračke strane nisu zadovoljne posredovanjem, mogu angažirati novu osobu za koju su postigle suglasnost u izboru. Naime, pri angažmanu posrednika postoji mogućnost da izabrana osoba izgubi objektivni pristup pregovaračkim stranama, pokaže se kao loš komunikator, ili nesposobnom sagledati sve čimbenike koji su doveli do prekida pregovora.

Zbog tih je razloga pri izboru bitno voditi računa o:

- sposobnosti **razvijanja komunikacije u pozitivnom smjeru** i
- sposobnosti **objektivnog sagledavanja pozicija objiju pregovaračkih strana**.

Od posrednika se ne očekuje da sam pronađe rješenja, već samo pomogne pregovaračkim stranama da približe svoje stavove i same dođu do obostrano zadovoljavajućeg ishoda koji će „otvoriti vrata“ nastavku pregovora. Njegova je zadaća pripomoći u pronalaženju novoga puta koji će omogućiti rješavanje nastalih problema. Pri tome je ključna zadaća posrednika **ustopava pozitivnog okruženja i komunikacije** koja će obje pregovaračke strane motivirati za prevladavanje prepreka i donošenje rješenja. Posrednikov uspjeh leži u razumijevanju interesa svake od pregovaračkih strana.

8.5.2. MIRENJE

Mirenje predstavlja **institucionalizirani oblik uključivanja „treće strane“** u nastali spor između stranaka kolektivnih pregovora. Institucionalni oblik mirenju, koje je obvezujuće u kolektivnim radnim sporovima, dao je Zakon o radu iz 1995. godine, (dalje u tekstu: ZOR), a ovaj je institut sve do danas ostao dio hrvatskoga radnoga zakonodavstva (ZOR, članci 206.-209.).

Naime, prije organiziranja industrijskih akcija, u ovom slučaju štrajka, socijalni partneri obvezni su provesti postupak mirenja, osim ako sami nisu ugovorili neki drugi način mirnog rješavanja nastalih sporova.

Obveza provođenja postupka mirenja uređena je u kolektivnim ugovorima na nacionalnoj razini i na razini društava. Tako Kolektivni ugovor graditeljstva⁶ sadrži odredbu:

Za rješavanje sporova među stranama Ugovora koje nije bilo moguće riješiti međusobnim pregovaranjem provodi se postupak mirenja.

U smislu odredaba ovog Ugovora pod kolektivnim radnim sporom podrazumijeva se spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi Kolektivnog ugovora ili drugi sličan spor koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, te neisplate plaće, odnosno naknade plaće.

⁶ Kolektivni ugovor za graditeljstvo (pročišćeni tekst, NN 142/13)

Ako stranke u sporu nisu provele postupak mirenja, štrajk koji bi se organizirao bio bi nezakonit, a strana koja se našla u nepovoljnoj poziciji radi pokretanja štrajka (tj. poslodavac) može pokrenuti postupak za utvrđivanje štrajka nezakonitim, te zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio kao posljedicu organiziranja štrajka.

Postupak mirenja pokreće se **dostavom obavijesti o nastalom sporu** Gospodarsko-socijalnom vijeću ili uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.

Zahtjev za pokretanje postupka mirenja (Prilog 11 na str. 187) obvezno sadržava sljedeće:

- **osnovne podatke o strankama o kolektivnom radnom sporu.** Jedna stranka je podnositelj zahtjeva, a druga stranka je ona s kojom se želi postići sporazum kao cilj zbog kojeg se pokreće postupak mirenja;
- **razloge za pokretanje postupka mirenja,** što je u ovom slučaju prekid kolektivnih pregovora. Moguć je i slučaj da jedan od socijalnih partnera ne želi pregovarati o novom kolektivnom ugovoru ili o izmjenama i dopunama postojećeg;
- **ime i prezime osobe predstavnika/ce u sporu** od strane podnositelja zahtjeva za pokretanje postupka mirenja;
- **prijedlog miritelja/ce koji će provoditi postupak mirenja.** Za tu osobu obvezna je i suglasnost druge strane, kojom predloženu osobu prihvaća kao miritelja za nastali spor. Miritelji su educirane i certificirane osobe za provođenje postupka mirenja. Naglašavamo kako miritelj mora biti neutralna i nepristrana osoba u odnosu na strane u sporu, te se cijelo vrijeme postupka treba voditi **načelom pravičnosti** kao najvažnijim za postizanje sporazuma. Zbog tih razloga se i traži suglasnost obiju strana na prijedlog osobe miritelja. Na taj način se postiže ravnoteža u sporu.

Ako se strane u sporu nisu u mogućnosti dogovoriti, odnosno usuglasiti oko izbora miritelja, miritelja se bira s **liste miritelja Gospodarsko-socijalnog vijeća (GSV)** kojemu se podnosi zahtjev za pokretanje postupka mirenja.

Postupak mirenja mora se provesti u roku **pet dana**, osim ako se stranke u sporu nisu drukčije dogovorile. Miritelj u pravilu saziva sastanak odmah po primitku odluke o imenovanju za miritelja u konkretnom sporu. Kako je cilj mirenja postići sporazum među strankama, miritelj svojim angažmanom mora usmjeravati postupak u tom pravcu.

Tijekom mirenja, miritelj je obvezan saslušati i jednu i drugu stranu u sporu. Saslušanje stranaka uobičajeno se provodi pred predstavnicima obiju strana. Miritelj može, prema svojoj procjeni, ili zbog zahtjeva jedne od stranka, saslušati svaku stranku odvojeno.

Informacije i podatke koje je dobio u pojedinačnim saslušanjima miritelj može prenijeti drugoj stranki, osim ako nije bio upozoren da su podaci koje je dobio povjerljive naravi. **Načelo povjerljivosti** jedno je od ključnih načela kojega se miritelj u sporu dužan pridržavati i koje ne smije kršiti. Poštujući to načelo, miritelj pomaže u bržem razrješenju spora.

Radi prikupljanja dodatnih informacija ili podataka o predmetu spora, miritelj može tijekom postupka mirenja održati i više sastanaka, pri čemu mora voditi računa da se mirenje održi u zakonom propisanom roku ili roku koji su stranke dogovorile.

Postupak mirenja **nije javan**, osim ako se stranke u sporu nisu drukčije dogovorile. Isključenje javnosti također pripomaže u tome da sam postupak bude efikasniji i da se spor što prije okonča.

O postupku mirenja vodi se zapisnik u kojemu se evidentira broj sastanaka, mjesto i vrijeme njihova održavanja, stranke u sporu i imena njihovih predstavnika, te ostale prisutne osobe, kao i sam miritelj koji otvara sastanak i moderira raspravu. Nadalje se navode stajališta jedne i druge stranke u sporu, izneseni prijedlozi, te zaključak.

Zaključkom u zapisniku mirenja utvrđuje se je li mirenje uspjelo ili nije.

Ako je **mirenje uspjelo**, u zaključku se navode razlozi spora i prijedlog miritelja za razrješenje spora s kojima su se stranke sporazumjele, što one potvrđuju svojim potpisom.

U slučaju da **mirenje nije uspjelo**, zaključkom se to jasno utvrđuje.

U slučaju neuspjelog mirenja, sindikalna strana najčešće zahtijeva da se u zaključku navede kako su neuspjelim mirenjem ostvarene mogućnosti za pokretanje industrijskih akcija, odnosno štrajka.



8.5.3. ŠTRAJK

Kada se mirenjem nije uspjelo doći do zadovoljavajućeg rješenja, sindikalnoj strani u kolektivnom radnom sporu ostaje mogućnost pokretanja **štrajka** kao oblika industrijske akcije.

Štrajk, njegovo organiziranje i provođenje detaljnije se uređuju internim aktima sindikata. Zakon o radu (ZOR, članak 205.) regulira samo osnovna pitanja vezana uz štrajk, kao što su razlozi za štrajk i uvjeti koji trebaju biti prethodno ispunjeni kako bi štrajk bio zakonit.

Kako Zakon o radu propisuje obvezu utvrđivanja **poslova koji se za vrijeme štrajka ne smiju prekidati**, za obje je strane uputno da se takvi poslovi utvrde **posebnim sporazumom**, bez obzira na činjenicu postojanja ili nepostojanja kolektivnog radnog spora.

Sindikalna strana svakako treba poštovati **obvezu prethodne najave štrajka** poslodavcu ili udruzi poslodavaca protiv koje se štrajk organizira.

LOCKOUT

Kao odgovor na već započeti štrajk poslodavac može isključiti radnike s rada. To može učiniti tek nakon što je proteklo osam dana od dana započinjanja štrajka. Za vrijeme isključenja s rada poslodavac je u obvezi radnicima koji su isključeni s rada uplatiti doprinose na najnižu osnovicu, sukladno posebnom propisu.

8.5.4. ARBITRAŽA

U većini kolektivnih ugovora kao jedan od oblika rješavanja nastalih sporova među strankama kolektivnog pregovaranja, ugovorena je **moгуćnost rješavanja spora putem arbitraže**.

U tom slučaju, kolektivnim ugovorom uređuje se:

- imenovanje arbitra ili arbitražnog vijeća,
- arbitražni postupak,
- načela na kojima arbitraža treba počivati i
- učinci i pravna snaga arbitražnih odluka.

Tako Kolektivni ugovor ugostiteljstva⁷ uređuje:

Ako je mirenje neuspješno, strane spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.

Arbitraža ima pet članova i isto toliko zamjenika. Svaka strana imenuje dva člana i njihove zamjenike. Predsjednika i njegova zamjenika obje strane određuju sporazumno.

Mogućnost arbitražnog rješavanja kolektivnog radnog spora predviđena je i Zakonom o radu, (ZOR, članci 210.-112.) koji, osim uređenja kolektivnim ugovorom, predviđa i mogućnost sklapanja **sporazuma između stranaka u sporu** kojim se rješavanje spora povjerava arbitru ili arbitražnom vijeću.

O pitanjima koja će biti iznijeta pred arbitražu odlučuju stranke u sporu, a arbitraža može odlučivati isključivo o tim pitanjima.

U praksi se rješavanje spora nastalog tijekom kolektivnog pregovaranja vrlo rijetko povjerava arbitru ili arbitražnom vijeću. Najčešći razlog tome je **dužina trajanja arbitražnog postupka**, odnosno vrijeme koje je potrebno da bi se došlo do arbitražne odluke. Ono je znatno duže od vremena trajanja drugih postupaka koji strankama u sporu stoje na raspolaganju. Drugi razlog su **troškovi arbitražnog postupka, koji su znatno veći od troškova drugih postupaka koji stranke u sporu mogu izabrati kao put za njegovo razrješenje.**

⁷ Kolektivni ugovor ugostiteljstva (NN, 44/15)

USPOREDBA POSTUPAKA ZA RJEŠAVANJE KOLEKTIVNOG RADNOG SPORA

Posredovanje	Mirenje	Arbitraža
Uključuje se treća osoba o čemu su se usuglasile obje stranke u sporu.	Imenuje se miritelj s liste miritelja GSV-a.	Imenuje se arbitar ili arbitražno vijeće.
Uloga posrednika je uspostavljenje komunikacije među strankama.	Miritelj moderira raspravu, saslušava obje stranke i traži potrebne podatke i dokaze.	Saslušavaju se stranke, uz mogućnost dostave dokaza samo u spornim pitanjima.
Poticanje i usmjeravanje prema nastavku pregovora, približavanje stranaka u sporu.	Izrada pravičnog prijedloga za sporazumno rješenje.	Donosi se odluka koja je konačna i obvezujuća za stranke.
Postizanje dogovora i nastavak pregovora, a ako je posredovanje neuspješno traži se alternativni put.	Ako je sporazum prihvaćen pregovori se nastavljaju, a ako sporazum nije potpisan ostaje mogućnost pokretanja štrajka.	Odluka oblikuje rješenje spora i kao takva ulazi u kolektivni ugovor.

Dosadašnja praksa pokazuje da se u slučaju nastalog spora tijekom kolektivnog pregovaranja kao postupak kojim se pokušava razriješiti nastali spor **najčešće koristi mirenje**. Razlozi za to su uključivanje treće neutralne osobe, mogućnost neposredne komunikacije i o drugim pitanjima (a ne samo o prezentiranom razlogu spora), upravljanje vremenom koje stoji na raspolaganju za razrješenje spora, kao i troškovi postupka.

8.6. AKTIVNOSTI NAKON POTPISIVANJA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Potpisom kolektivnog ugovora posao nije završen, odnosno obveze ugovornih stranaka nisu prestale. Štoviše, njegovim potpisom otvorena su nova područja za djelovanje i postupanje.

Obveza poslodavca je objaviti kolektivni ugovor tako što će njegov sadržaj učiniti dostupnim svim radnicima.

Obveza sindikata, kao najčešće navedene prve ugovorne stranke, je dostava kolektivnog ugovora na evidenciju nadležnome ministarstvu ili uredu državne uprave, ovisno o području njegove primjene.

Obje ugovorne stranke u obvezi su **poštovati međusobno ugovorene obveze**, a na jednak način dužni su se ponašati poslodavac i radnici na koje se odredbe kolektivnog ugovora primjenjuju.

Po potpisivanju kolektivnog ugovora uobičajena je praksa da sindikat **upozna svoje članove sa sadržajem potpisanog ugovora**. Sindikat to može učiniti na sindikalnim sastancima ili kroz radionice na kojima će im prezentirati i obrazložiti sadržaj ugovora, kao prava i obveze koje za njih iz tih odredbi proizlaze. Uputno je sastaviti i pisani dokument koji će radnicima ostati na korištenje za cijelo vrijeme primjene kolektivnog ugovora.

Poslodavac će isto učiniti za svoju **upravljačku strukturu**, kako bi i ona bila upućena u sadržaj odredbi i dobila smjernice za primjenu ugovorenog.

Ako se obje strane ponašaju na takav način, ostvareni su uvjeti za pravilnu primjenu i poštivanje ugovorenoga.

Za vrijeme primjene kolektivnog ugovora često dolazi do prijepora u tumačenju ili primjeni pojedinih ugovorenih odredbi. Kako bi se to razriješilo, već se u kolektivnom ugovoru ugovara **imenovanje zajedničkog tijela** u kojem svaka strana ima jednaki broj članova (obično po tri člana), čija je zadaća pojasniti odredbu, učiniti je nedvosmislenom i razumljivom za praktičnu primjenu.

I nakon završetka pregovora obje ugovorne strane trebaju svojim aktivnostima i angažiranjem održavati i poticati pozitivno ozračje, razvijati dijalog i graditi međusobno povjerenje kao dobru bazu za buduće pregovore.

Prilozi

9.



PRILOG 1

PRIMJER STRUKTURE KOLEKTIVNOG UGOVORA

I. TEMELJNE ODREDBE

II. SKLAPANJE UGOVORA

1. Zasnivanje radnog odnosa
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
3. Probni rad
4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
5. Ugovor o radu na određeno vrijeme
6. Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Pripravnici
2. Stručno osposobljavanje za rad

IV. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena
2. Puno i nepuno radno vrijeme
3. Raspored radnog vremena i organizacija rada
4. Prekovremeni rad
5. Preraspodjela radnog vremena
6. Korištenje i evidencija radnog vremena

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka
2. Dnevni odmor
3. Tjedni odmor
4. Godišnji odmor
5. Plaćeni dopust
6. Neplaćeni dopust

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu
2. Zaštita privatnosti radnika
3. Zaštita dostojanstva radnika

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika
 - 1.1. Osnovna plaća radnog mjesta
 - 1.2. Dodatak za radni staž
 - 1.3. Dodatak za otežane uvjete rada
 - 1.4. Prekovremeni rad
 - 1.5. Noćni rad
 - 1.6. Rad nedjeljom i blagdanom
 - 1.7. Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate
 - 1.8. Sudjelovanje u dobiti
2. Naknada plaće
3. Rokovi i razdoblje isplate plaće

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika
 - 4.1. Naknada troškova prijevoza
 - 4.2. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe
 - 4.3. Dnevnica za službeni put
 - 4.4. Terenski dodatak
 - 4.5. Naknada za odvojeni život od obitelji
 - 4.6. Jubilarna nagrada
 - 4.7. Solidarna pomoć
 - 4.8. Otpremnina za mirovinu
 - 4.9. Prigodne nagrade
 - 4.10. Dar djetetu
 - 4.11. Regres za korištenje godišnjeg odmora
 - 4.12. Nagrada učenicima

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu
3. Otkaz ugovora o radu
 - 3.1. Redoviti otkaz poslodavca
 - 3.2. Redoviti otkaz radnika
 - 3.3. Izvanredni otkaz
 - 3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme
 - 3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka
4. Otkazni rok
5. Otpremnina

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Zaštita prava iz radnog odnosa
2. Donošenje i dostava odluka iz radnog odnosa
3. Prenošnje ugovora na novoga poslodavca

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika
2. Odgovornost poslodavca
3. Zastara potraživanja za naknadu štete

XIII. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

XIV. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

1. Ponašanje ugovornih strana
2. Socijalni mir
3. Sklapanje, izmjene i dopune Kolektivnog ugovora
4. Mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova
 - 4.1. Mirenje u individualnim radnim sporovima
5. Tijelo za tumačenje Kolektivnog ugovora
6. Otkaz Kolektivnog ugovora

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

PRILOG 2**OBAVIJEST ZA UPIS U EVIDENCIJU
REPREZENTATIVNIH SINDIKATA (OBRAZAC BR. 1)**

(naziv sindikata)

(datum)

Na temelju članka 3., stavak 2. Pravilnika o načinu dostave obavijesti za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata, a u svezi s člankom 27., stavak 2. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i radnika („Narodne novine“, broj 93/14.), _____ (naziv sindikata) dostavlja

OBAVIJEST**O ČINJENICAMA IZ ČLANKA 7., STAVAK 1. ZAKONA**

OIB sindikata podnositelja obavijesti:

Naziv podnositelja obavijesti:

Sjedište podnositelja obavijesti:

Registarski broj pod kojim je u
Knjigu sindikata upisan podnositelj obavijesti:

Naziv, sjedište i OIB poslodavca, odnosno udruge
poslodavaca s kojom sindikat kolektivno pregovara:

Razina za koju se smatra reprezentativnim – poslodavac
ili udruga poslodavaca (članak 12., stavak 1. Zakona):

M.P.

Potpis ovlaštene osobe:

SPORAZUM KOJIM SE UTVRĐUJU REPREZENTATIVNI SINDIKATI

SINDIKAT _____, sa sjedištem u _____,
OIB _____ zastupan po _____, predsjedniku
koji kod poslodavca _____ ima _____ članova

i

SINDIKAT _____, sa sjedištem u _____,
OIB _____ zastupan po _____, predsjedniku
koji kod poslodavca _____ ima _____ članova

i

SINDIKAT _____, sa sjedištem u _____,
OIB _____ zastupan po _____, predsjedniku
koji kod poslodavca _____ ima _____ članova

temeljem odredbe članka 7., stavak 2. i 3. Zakona o reprezentativnosti udruga
poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, 93/14.)

sklopili su u Zagrebu, dana _____ sljedeći

SPORAZUM O REPREZENTATIVNOSTI

Članak 1.

Potpisnici ovog Sporazuma suglasno izjavljuju da djeluju na razini _____
(navesti poslodavca/poslodavce/udругu poslodavaca)



Članak 2.

Potpisnici ovog Sporazuma suglasno izjavljuju da se u postupku kolektivnog pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora na razini _____ (navesti poslodavca/poslodavce/udrugu poslodavaca) smatraju sljedeći sindikati:

_____ koji ima _____ članova kod poslodavca

_____ koji ima _____ članova kod poslodavca

_____ koji ima _____ članova kod poslodavca

Članak 3.

Potpisnici ovog Sporazuma se obvezuju, u roku 30 dana od dana sklapanja ovog Sporazuma, sklopiti posebni sporazum o utemeljenju pregovaračkog odbora.

Članak 4.

Sporazum stupa na snagu i primjenjuje se danom potpisa.

Članak 5.

Sporazum je sačinjen u ____primjeraka, za svaki sindikat po jedan i jedan primjerak za poslodavca/poslodavce/udrugu poslodavaca.

**Obavijest o sklapanju sporazuma
o reprezentativnosti (Obrazac br. 2)**

(naziv sindikata)

(datum)

Na temelju članka 3., stavak 3. Pravilnika o načinu dostave obavijesti za upis u evidenciju reprezentativnih sindikata, a u svezi s člankom 27., stavkom 2. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, broj 93/2014.), _____ (naziv sindikata), dostavlja

O B A V I J E S T**O ČINJENICAMA IZ ČLANKA 7., STAVAK 2. ZAKONA****Podaci o poslodavcu, sporazumu i razini**

Naziv, sjedište i OIB poslodavca, odnosno udruge poslodavaca u kojoj djeluju sindikati potpisnici sporazuma:

Datum zaključenja sporazuma koji se utvrđuju reprezentativni sindikati:

Razina za koju se sporazumom utvrđuje reprezentativnost – poslodavac ili udruga poslodavaca (članak 12., stavak 1. Zakona):

PODACI O REPREZENTATIVNIM SINDIKATIMA

Redni broj	Naziv reprezentativnog sindikata	Sjedište	OIB	Registarski br.	Br. članova rep. sindikata
01.					
02.					
03.					
04.					
05.					

Prilog: Sporazum kojim se utvrđuju reprezentativni sindikati (članak 7., stavci 2. i 3. Zakona) u dva primjerka (u originalu ili ovjerenom prijepisu)

M.P.

Potpis ovlaštene osobe:

PRILOG 5

SPORAZUM O BROJU ČLANOVA I SASTAVU PREGOVARAČKOG ODBORA

SINDIKAT _____, sa sjedištem u _____,
OIB _____ zastupan po _____, predsjedniku
koji kod poslodavca _____ ima _____ članova

i

SINDIKAT _____, sa sjedištem u _____,
OIB _____ zastupan po _____, predsjedniku
koji kod poslodavca _____ ima _____ članova

i

SINDIKAT _____, sa sjedištem u _____,
OIB _____ zastupan po _____, predsjedniku
koji kod poslodavca _____ ima _____ članova

temeljem odredbe članka 7., stavak 2. i 3., a u svezi sa člankom 9., stavak 2. Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata („Narodne novine“, 93/14.)

sklopili su u Zagrebu, dana _____ sljedeći

SPORAZUM O UTEMELJENJU PREGOVARAČKOG ODBORA

Članak 1.

Potpisnici ovoga Sporazuma suglasno izjavljuju da djeluju na razini _____ (navesti poslodavca/poslodavce/udrugu poslodavaca), te da su dana _____ sklopili Sporazum kojim su utvrdili koji se sindikati smatraju reprezentativnima.

Članak 2.

Zajednički pregovarački odbor ima ukupno _____ članova, od čega

_____ imenuje _____ člana

_____ imenuje _____ člana

_____ imenuje _____ člana

Članak 3.

Potpisnici ovoga Sporazuma suglasni su da svaki sindikat, suglasno odredbama svog Statuta, posebnom odlukom imenuje svoje predstavnike u pregovarački odbor i istu uruči poslodavcu na prvom sastanku pregovaračkog odbora.

Članak 4.

Sporazum stupa na snagu i primjenjuje se danom potpisa.

Članak 5.

Sporazum je sačinjen u _____ primjeraka, za svaki sindikat po jedan i jedan primjerak za poslodavca/poslodavce/udrugu poslodavaca.

PRILOG 6**NEOPOREZIVI IZNOSI PREMA PRAVILNIKU
O POREZU NA DOHODAK**

	Naknada, potpora ili nagrada	Neoporezivi iznos u kn
1.	Otpremnine zbog mirovine	8.000,00
2.	Potpora zbog invalidnosti (godišnje)	2.500,00
3.	Potpora zbog smrti radnika	7.500,00
4.	Potpora zbog smrti člana uže obitelji	3.000,00
5.	Potpore zbog bolovanja dužeg od 90 dana (godišnje)	2.500,00
6.	Troškovi prijevoza na službenom putu	u visini stvarnih troškova
7.	Troškovi noćenja na službenom putu	u visini stvarnih troškova
8.	Troškovi prijevoza na posao i s posla (mjesni i/ili međumjesni)	u visini troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni karte
9.	Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe	2,00 kn/km
10.	Dnevnice u zemlji (za udaljenost više od 30 km)	170,00
11.	Dnevnice u inozemstvu	do iznosa propisanog za korisnike Državnog proračuna
12.	Terenski dodatak u zemlji (dnevno, za udaljenost najmanje 30 km)	170,00
13.	Terenski dodatak u inozemstvu (dnevno)	250,00
14.	Pomorski dodatak (dnevno)	250,00
15.	Naknada za odvojeni život (mjesečno)	1.600,00

16.	Jubilarne nagrade	
	za 10 godina radnog staža	1.500,00
	za 15 godina radnog staža	2.000,00
	za 20 godina radnog staža	2.500,00
	za 25 godina radnog staža	3.000,00
	za 30 godina radnog staža	3.500,00
	za 35 godina radnog staža	4.000,00
	za 40 godina radnog staža	5.000,00
17.	Prigodna godišnja nagrada	2.500,00
18.	Dar djetetu do 15 godina života (godišnje)	600,00
19.	Potpora za novorođeno dijete radnika	3326,00
20.	Otpremnina zbog poslovnog i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu zaposlenika	6400,00 za svaku navršenu godinu rada, a za invalide rada 8.000,00 za svaku godinu rada
21.	Dar u naravi	400,00
22.	Premije dobrovoljnog mirovinskog osiguranja koje uplaćuje poslodavac u korist radnika uz njegov pristanak	Do 500,00 mjesečno ili 6000,00 godišnje
23.	Stipendije učenicima srednje škole i redovnim studentima	1600,00
24.	Stipendije studentima za izvrsna postignuća	4000,00
25.	Stipendije iz proračuna EU	Ukupan iznos isplate
26.	Stipendije na javnim natječajima koje isplaćuju zaklade, fondacije u skladu s posebnim propisima	Ukupan iznos isplate
27.	Stipendije studentima na poslijediplomskom studiju i doktoratu, znanstveno usavršavanje, istraživanje	Ukupan iznos isplate

PRILOG 7

PRIMJER SPORAZUMA O PRERASPODJELI RADNOG VREMENA

Temeljem članka 67. Zakona o radu (NN, 93/14.), i članka _____ Kolektivnog ugovora _____ (naziv poslodavca), zastupan po _____ (dalje u tekstu: poslodavac) i

Radničko vijeće _____, zastupano po predsjedniku/ci _____, sklopili su dana _____ godine sljedeći

SPORAZUM o preraspodjeli radnog vremena

Članak 1.

Zbog izričito sezonske naravi poslovanja, te povećanog opsega posla, ovim Sporazumom uvodi se preraspodjela radnog vremena za dvanaest neprekidnih mjeseci (dalje u tekstu: Sporazum).

Članak 2.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se na način tako da:

- u razdoblju od _____ do _____ radni tjedan može trajati maksimalno 60 sati tjedno
- u razdoblju od _____ do _____ radni tjedan traje maksimalno 40 sati ili radnici neće raditi nego koristiti odrađene sate u preraspodjeli radnog vremena.

Članak 3.

Preraspodjelom radnog vremena bit će obuhvaćeni svi radnici koji rade na radnim mjestima (poslovima) kako slijedi:

NAZIV RADNOG MJESTA	BROJ IZVRŠITELJA

Popis radnika koji su potpisali izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u trajanju dužem od 48 sati tjedno, a maksimalno do 60 sati tjedno, nalazi se privitku ovog Sporazuma i čini njegov sastavni dio.

Članak 4.

Radom u preraspodjeli radnici će u naznačenom razdoblju iz članka 2. ovog Sporazuma ostvariti prosječno radno vrijeme koje ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Članak 5.

O rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena koje radnici rade u preraspodjeli poslodavac je dužan obavijestiti radnika unaprijed.

Članak 6.

Pri zaključivanju ugovora o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, poslodavac je dužan postupiti sukladno odredbi članka 67., st.9. Zakona o radu.

Članak 7.

Poslodavac se obvezuje svaka tri (3) mjeseca izvještavati radničko vijeće o provedbi ovoga Sporazuma.

Članak 8.

Ovaj Sporazum stupa na snagu kada ga potpišu ovlaštteni predstavnici poslodavaca i radničkog vijeća.

Članak 9.

Sporazum je sastavljen u dva (2) primjerka, za svaku stranu po jedan (1).

Predsjednik Uprave

Predsjednik radničkog vijeća

PRILOG 8

PUNOMOĆ ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

_____, _____

(naziv i sjedište sindikata)

(datum)

Na temelju članka 197. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14.) i članka _____ Statuta _____ (naziv sindikata)

OPUNOMOĆUJEM

1. _____ , _____
(ime i prezime) (funkcija)

2. _____ , _____
(ime i prezime) (funkcija)

3. _____ , _____
(ime i prezime) (funkcija)

4. _____ , _____
(ime i prezime) (funkcija)

za pregovaranje i sklapanje Kolektivnog ugovora s poslodavcem

_____, _____

(naziv poslodavca)

(sjedište poslodavca)

te _____ , _____ za potpisivanje Kolektivnog ugovora
(ime prezime) (funkcija)

Za sindikat:

(ovlaštena osoba)

PRILOG 9

INICIJATIVA ZA POKRETANJE POSTUPKA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

NAZIV SINDIKATA

Sindikalna podružnica: _____

Datum: _____

Naziv i sjedište poslodavca

n/r Upravi /direktoru _____

PREDMET: Kolektivni ugovor

Podnosimo inicijativu za pokretanje postupka kolektivnog pregovaranja radi sklapanja kolektivnog ugovora kojim će se urediti uvjeti rada na razini društva kao i međusobni odnosi sindikata i poslodavca.

Priopćavamo da su u pregovarački tim sindikata imenovani:

1. _____
(Ime i prezime)

2. _____
(Ime i prezime)

3. _____
(Ime i prezime)

Dostavlja se pismena punomoć za pregovaranje.

Molimo da imenujete osobe koje će zastupati poslodavca u kolektivnom pregovaranju i da tim osobama izdate, sukladno članku 193. Zakona o radu, pisanu punomoć za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora.

Odmah po primitku obavijesti o imenovanju pregovaračkog tima na strani poslodavca otpočeli bi sa kolektivnim pregovaranjem i sa strane sindikata bio bi vam predložen inicijalni prijedlog nacrt kolektivnog ugovora o kojem bi se vodili pregovori.

Prilog: Punomoć

Za sindikat:

O tome obavijest:

(ovlaštena osoba)

PRILOG 10

PROTOKOL O KOLEKTIVNIM PREGOVORIMA

SINDIKAT/I _____

I

POSLODAVAC/UDRUGA POSLODAVACA _____

Zastupani po ovlaštenim pregovaračima sklopili su dana _____. godine

PROTOKOL O KOLEKTIVNIM PREGOVORIMA

PREDMET PROTOKOLA:

1. NAČELA PREGOVARANJA
2. PREDMET PREGOVORA
3. POSLOVNIK O PREGOVORIMA
4. OKVIRNI PROGRAM PREGOVORA
5. TROŠKOVI

1. NAČELA PREGOVARANJA

- Pregovarački timovi nastupaju kao punomoćnici. Svaka strana ima pravo zatražiti stanku ili prekid pregovora radi konzultacija s vlastodavcem.
- Pregovarački timovi i njihovi vlastodavci ulaze u pregovore u dobroj vjeri.
- Ako se o nekom pitanju tijekom pregovora pojave neslaganja takve naravi, da ih u trenutku pregovaranja nije moguće razriješiti, takvo pitanje se ostavlja otvorenim za dogovaranje na kraju kolektivnih pregovora.
- Za vrijeme trajanja kolektivnih pregovora strane se obvezuju da neće davati pojedinačne izjave za sredstva javnog priopćavanja.
- Sporna pitanja ostavljaju se za kraj pregovora, a ako se ne postigne dogovor u roku najmanje 30 dana, a najviše 60 dana, sudionici pregovora samostalno donose odluku o mogućem prekidu pregovora.

2. PREDMET PREGOVORA

- Kolektivni ugovor

3. POSLOVNIK O PREGOVORIMA

- Pregovarački odbori predstavnika poslodavaca i sindikata sastoje se od po _____ članova na strani sindikata i _____ članova na strani poslodavaca.
- Pregovori se vode na pregovaračkim sastancima koje zajednički dogovaraju ovlašteni predstavnici – predsjednici pregovaračkih timova. Pregovarački sastanak može se održati ako mu prisustvuju najmanje _____ predstavnika svake pregovaračke strane.
- Kolektivno pregovaranje odvija se ovim redom:
 - Usvajanje protokola,
 - sporazumijevanje o temeljnim polazištima,
 - Iznošenje temeljnih primjedbi na podnesene prijedloge KU,
 - Dogovaranje teksta KU – metoda „članak po članak“,
 - Sporna pitanja ostavljaju se za kraj,
 - Usluglašeni tekst KU pregledava se kao čistopis i provodi se konačna pravna redakcija na završnom krugu pregovora,
 - Potpisivanje se obavlja javno i kao svečani čin.
- Svaka strana se obvezuje omogućiti drugoj strani konzultacije tijekom pregovora „na samo“, a za slučaj potrebe i prekid radi konzultacija s vlastodavcem.
- Pregovarački tim koji na sjednicu pozove neku osobu ili osobe koje nisu članovi pregovaračkih timova, dužan je drugom pregovaračkom timu najaviti te osobe barem 24 sata prije održavanja sjednice. Svako drukčije postupanje nije u skladu sa načalom dobre vjere i neobaviještena strana ima pravo odgoditi kolektivne pregovore dok se ne stvore uvjeti za nastavak kolektivnog pregovaranja.
- Pregovori se obavljaju u krugovima, tako da se za svaki, osim za prvi, početni krug, unaprijed određuju teme. Dovršetak pregovora o zadanoj temi je ujedno i završetak kruga pregovora, a u jednom danu mogući su pregovori u više krugova.
- Pregovori se odvijaju, u pravilu, jedanput tjedno i o vremenu i mjestu održavanja nastavka pregovora, u pravilu se dogovara po okončanju kruga pregovora.
- O pregovorima se vodi zapisnik, a pregovarački timovi sporazumno određuju zapisničara.

4. OKVIRNI PROGRAM PREGOVORA

1. preliminarni krug:

- protokol o kolektivnim pregovorima, načela, poslovnički red, predmet pregovora, okvirni program.

2. krug:

- temeljne odredbe, radni odnosi.

3. **krug:**

- sustav plaća.

4. **krug:**

- otkaz ugovora o radu, zaštita prava.

5. **krug:**

- radnička vijeća, odnosi sindikata i poslodavca, kolektivni sporovi i dr.

6. **krug:**

- dogovor o spornim otvorenim pitanjima iz prethodnih krugova.

7. **krug:**

- pravna redakcija, iščitavanje čistopisa, usklađivanje s drugim propisima, protokolira mogućih međusobnih dodatnih obveza.

5. **TROŠKOVI**

- Svaka strana snosi svoje troškove sudjelovanja u pregovorima.

U _____, dana _____.

Za poslodavca/udrugu poslodavaca :

Za sindikat:

ZAHTJEV ZA POKRETANJE POSTUPKA MIRENJA

(naziv podnositelja zahtjeva, sjedište, telefon, telefax, email)

(mjesto)

(datum)

GOSPODARSKO-SOCIJALNOM VIJEĆU
ZAHTJEV
ZA POKRETANJE POSTUPKA MIRENJA

STRANKE U KOLEKTIVNOM RADNOM SPORU:

(naziv podnositelja zahtjeva, sjedište, telefon, telefax, email)

(naziv druge strane u sporu, sjedište, telefon, telefax, email)

RAZLOZI ZA POKRETANJE POSTUPKA MIRENJA:

Za predstavnika/icu podnositelja zahtjeva _____
(naziv podnositelja zahtjeva)

imenuje se _____
(ime i prezime, telefon, telefaks, email)

Za miritelja/icu predlaže se _____
(ime i prezime miritelja/ice)

Druga strana je suglasna s predloženim miriteljem/icom:

- a) DA
- b) NE

Za podnositelja zahtjeva:

(ovlaštena osoba)



KONTAKTI:

SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE

Trg kralja Petra Krešimira IV, br. 2, 10 000 Zagreb

Tel: 01 46 55 013

Fax: 01 46 55 040

sssh@sssh.hr

www.sssh.hr

HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE

cesdfc@hzz.hr

www.hzz.hr

Više informacija o EU fondovima
možete pronaći na internetskoj stranici

WWW.STRUKTURNIFONDOVI.HR