

**PRIJEDLOG ZAKONA O KRITERIJIMA ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM
TIJELIMA I REPREZENTATIVNOSTI ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE**

PRIJEDLOG ZAKONA O KRITERIJIMA ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM TIJELIMA I REPREZENTATIVNOSTI ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4., a u vezi s odredbama članaka 43. i 60. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 85/2010 - pročišćeni tekst).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Ocjena stanja

Pravo na slobodno organiziranje i udruživanje u sindikate i udruge poslodavaca, sloboda osnivanja i udruživanja u saveze i udruge više razine te pravo udruživanja u međunarodne organizacije radnika i poslodavaca, u cilju zaštite i promicanja njihovih gospodarskih i socijalnih interesa, zajamčeni su radnicima i poslodavcima Ustavom Republike Hrvatske kao temeljna ljudska prava i slobode.

Poslodavci i njihove udruge, s jedne strane, i sindikati i njihove udruge više razine, kao radničke organizacije s druge strane, imaju temeljno pravo na kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora. Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje zajamčeni su nizom međunarodnih instrumenata, kojih je Republika Hrvatska strankom, a koji su po pravnoj snazi iznad nacionalnog zakonodavstva. Republika Hrvatska potpisala je i ratificirala više konvencija Međunarodne organizacije rada koje se odnose na slobodu udruživanja, pravo na organiziranje, pravo na kolektivno pregovaranje te socijalni dijalog, kao što su: Konvencija br. 87. o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, Konvencija br. 98. o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, Konvencija o pravu na udruživanje (poljoprivreda) br. 11., kao i druge međunarodne ugovore koji jamče ove temeljne slobode i prava: Europska socijalna povelja, Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

U nacionalnom zakonodavstvu pravo radnika i poslodavaca na slobodno organiziranje i udruživanje te pravo na kolektivno pregovaranje, uređeni su Zakonom o radu (Narodne novine, br. 149/2009 i 61/2011). Istim Zakonom uspostavljen je zakonodavni okvir za vođenje ne samo bipartitnog, već i tripartitnog socijalnog dijaloga - trostrane suradnje Vlade Republike Hrvatske, sindikata i udruga poslodavaca na rješavanju gospodarskih i socijalnih pitanja, kroz omogućavanje uspostave Gospodarsko-socijalnog vijeća kao najvišeg tripartitnog tijela na nacionalnoj razini. Gospodarsko-socijalno vijeće osnovano je prvim sporazumom socijalnih partnera 1994. godine, a važeći Sporazum o osnivanju Gospodarsko-socijalnog vijeća sklopljen je početkom 2012. godine (Narodne novine, broj 18/2012).

Kriteriji i postupak određivanja zastupljenosti (reprezentativnosti) udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima propisani su Zakonom o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (Narodne novine, broj 19/99) - u daljnjem tekstu: Zakon. Zakonom je propisano da u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini može biti zastupljena samo udruga sindikata više razine za koju je u postupku propisanom tim Zakonom utvrđeno da kumulativno ispunjava sljedeće uvjete: da je upisana u registru udruga koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad kao udruga više razine; ima najmanje 15.000 članova koji plaćaju članarinu udruženim sindikatima; udružuje najmanje 5 sindikata na nacionalnoj razini (djelatnosti ili struke ili poduzeća) koji su upisani u registar udruga koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad te dio sindikalne članarine izdvajaju za financiranje udruge; preko svojih podružnica ili sindikata udruženih u nju djeluje na području najmanje 11 županija u Republici Hrvatskoj; djeluje u skladu sa statutom, na načelima demokratskog zastupanja i demokratskog očitovanja volje članova; stranka je najmanje tri kolektivna ugovora različitih djelatnosti na nacionalnoj razini, bilo da ih je sklopila, pristupila im ili su ih sklopili ili im pristupili u nju udruženi sindikati.

Svaka udruga sindikata više razine koja ispunjava uvjete reprezentativnosti iz Zakona i želi biti zastupljena u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, može podnijeti ministarstvu nadležnom za rad zahtjev za utvrđivanje ispunjavanja uvjeta reprezentativnosti. Ispunjavanje uvjeta reprezentativnosti za svaku udrugu koja podnese zahtjev utvrđuje Povjerenstvo sastavljeno od jednakog broja predstavnika udruga radnika, udruga poslodavaca i Vlade Republike Hrvatske, koje imenuje ministar nadležan za rad. Nakon provedenog propisanog postupka i na temelju podataka utvrđenih od strane Povjerenstva, ministar nadležan za rad donosi rješenje kojim utvrđuje koje udruge ispunjavaju uvjete za reprezentativnost, utvrđene Zakonom, kao i ukupan broj članova svih sindikata udruženih u pojedinu udrugu.

Ponavljanje postupka utvrđivanja uvjeta za zastupljenost udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, može zatražiti svaka udruga, ali ne prije isteka roka od tri godine od pravomoćnosti rješenja kojim se utvrđuje popis udruga koje ispunjavaju kriterije za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Tako propisan postupak utvrđivanja ispunjavanja uvjeta udruga sindikata više razine za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u praksi se pokazao dvojbenim, neučinkovitim, sporim i skupim. Naime, prema odredbama važećeg Zakona, jednom kada se pokrene postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga sindikata više razine, ispunjavanje kriterija reprezentativnosti se utvrđuje u odnosu na svaku udrugu više razine koja želi biti zastupljena u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, a ne samo u odnosu na udrugu koja u tom trenutku nije zastupljena u tripartitnim tijelima, a željela bi biti zastupljena i ujedno ispunjava Zakonom utvrđene kriterije. Osim toga, odredbe navedenog Zakona ne propisuju rješavanje moguće situacije ako tijekom razdoblja od tri godine od dana donošenja rješenja ministra o ispunjavanju kriterija reprezentativnosti, u kojem se ne može pokrenuti novi postupak utvrđivanja ispunjavanja tih kriterija, pojedina udruga, kojoj je rješenjem utvrđena reprezentativnost, više te kriterije ne ispunjava. Tako prema odredbama važećeg Zakona udruga sindikata više razine kojoj je rješenjem ministra utvrđena reprezentativnost i dalje zadržava status reprezentativne udruge, sve dok ministar ne donese novo rješenje, prije čega je potrebno provesti dugotrajni i skupi postupak utvrđivanja ispunjavanja kriterija reprezentativnosti za sve udruge sindikata više razine, pa čak i za one udruge za koje ne postoji opravdana sumnja da ne ispunjavaju kriterije reprezentativnosti.

Nepostojanje mogućnosti ponavljanja postupka utvrđivanja reprezentativnosti onih udruga za koje postoji opravdana sumnja da više ne ispunjavaju kriterije reprezentativnosti, moglo je u praksi omogućiti sindikalnim udrugama, koje, primjerice, zbog pada broja članstva u sindikatu više nisu ispunjavale te kriterije, da i dalje budu zastupljene u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini i po tom osnovu ostvaruju pojedina prava, dok istovremeno, zbog nedostatnih ljudskih i financijskih kapaciteta nisu u mogućnosti provesti sve preuzete obveze na nacionalnoj razini. Na taj način, propisani postupak onemogućava udruge sindikata više razine da na brz, učinkovit i ekonomičan način utvrde ispunjavanje kriterija za svoju zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Jednako tako se, nakon provedenog postupka, rješenjem o ispunjavanju uvjeta za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, utvrđuje i ukupan broj članova svake udruge sindikata više razine, na temelju čega se određuje i razmjernost broja članova Gospodarsko-socijalnog vijeća. Sadašnja raspodjela predstavnika radnika u Gospodarsko-socijalnom vijeću vezana na ukupno članstvo, nije u potpunosti u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, tim više što je utvrđivanje ukupnog broja članova svake udruge nepotrebno, već je potrebno samo utvrditi je li pojedina udruga ispunila odgovarajuće zakonske kriterije.

Prema posljednjem provedenom postupku utvrđivanja reprezentativnosti udruga sindikata više razine provedenom 2009. godine, pet udruga sindikata više razine ispunjavalo je uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini: Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisni hrvatski sindikati, Matica hrvatskih sindikata, Hrvatska udruga sindikata i Udruga radničkih sindikata Hrvatske.

Nadalje, kao značajna prepreka daljnjem razvoju socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, često se ističe problem neprikladnosti postojećih zakonskih kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata na nacionalnoj razini, a koji kriteriji omogućavaju da u nacionalnim tripartitnim tijelima budu zastupljene sindikalne središnjice s bitno različitim brojem članova i različitom sposobnošću za socijalni dijalog. Prenisko utvrđeni kriteriji za zastupljenost za posljedicu su imali znatnu fragmentiranost sindikata i njihovih udruga više razine, otežan zajednički nastup sindikata prema poslodavcima i Vladi Republike Hrvatske, otežano funkcioniranje Gospodarsko-socijalnog vijeća, smanjenje broja članova sindikata, pojavu sindikalnog "dampinga" i nesređenih odnosa među sindikatima.

Pitanje reprezentativnosti poslodavaca i njihovih udruga nije se otvaralo sve do 2004. godine, s obzirom da je djelovala samo jedna udruga više razine odnosno samo Hrvatska udruga poslodavaca. Na inicijativu novih poslodavačkih udruga više razine odnosno Konfederacije hrvatske industrije i poduzetnika i Saveza neovisnih udruga poslodavaca dana 26. listopada 2004. godine u Uredu za socijalno partnerstvo u Republici Hrvatskoj održan je radni sastanak vezan za sudjelovanje navedenih udruga poslodavaca u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i drugim tripartitnim tijelima, te je dogovoren način utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca. Polazeći od međunarodno utvrđenih i poznatih standarda, Hrvatskoj udruzi poslodavaca, Savezu neovisnih udruga poslodavaca i Konfederaciji hrvatske industrije i poduzetnika dostavljen je prijedlog kriterija koje udruge poslodavaca trebaju ispunjavati za sudjelovanje u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i drugih tripartitnih tijela na očitovanje, a radi daljnjeg upućivanja Gospodarsko-socijalnom vijeću na raspravu i usvajanje.

Nakon razmatranja prijedloga predmetnih kriterija Hrvatska udruga poslodavaca i Savez neovisnih udruga poslodavaca nisu imali primjedbi, a Konfederacija hrvatske industrije i poduzetnika prihvatila je predložene kriterije, koji su dostavljeni Gospodarsko-socijalnom

vijeću radi konačnog utvrđivanja i usvajanja, a zatim i provođenja daljnjeg postupka. Gospodarsko-socijalno vijeće je na svojoj 76. sjednici, održanoj 26. listopada 2005. godine razmotrilo i utvrdilo kvantitativne i kvalitativne kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u radu tripartitnih tijela na nacionalnoj razini, a koji su definirani u suradnji s predstavnicima udruga poslodavaca i Međunarodne organizacije rada 2003. godine, kako slijedi:

- 1) datum utemeljenja udruge koji iznosi minimalno tri godine,
- 2) broj i naziv granskih udruga poslodavaca koje udruge okuplja, a čiji je minimum 5 granskih udruga poslodavaca,
- 3) broj poslodavca koji su članovi granske udruge poslodavaca, a koji iznosi najmanje 2.000 koji zapošljavaju najmanje 100.000 radnika, a koji ujedno čine najmanje 10% radnika u odnosu na ukupan broj radnika zaposlenih u pripadajućoj djelatnosti i 10% radnika u odnosu na ukupan broj radnika udruge,
- 4) najmanje 3 sklopljena kolektivna ugovora na nacionalnoj razini i najmanje 10 sklopljenih kolektivnih ugovora na razini trgovačkog društva ili ustanove,
- 5) članstvo udruga više razine u najmanje dvije međunarodne asocijacije i članstva pojedinih članica udruge poslodavaca više razine u najmanje dvije međunarodne asocijacije,
- 6) ostvaren promet ili profit svih udruženih subjekata i njihovo najmanje učešće u BDP-u od 10%,
- 7) najmanje 10 zaposlenih osoba u središnjici udruge više razine od kojih 5 sa visokim obrazovanjem i najmanje 5 zaposlenih osoba granske udruge od kojih najmanje 3 s visokim obrazovanjem,
- 8) komunikacijski standard s članstvom i javnosti mora biti najmanje posjedovanje vlastite web stranice, biltena i okružnica,
- 9) struktura proračuna za funkcioniranje udruge u odnosu na izvore prihoda (članarina, sponzori, usluge), mora se sastojati od prihoda najmanje 3 vrste servisa i usluga,
- 10) regionalni ustroj udruge više razine mora zadovoljiti kriterij najmanje 3 regionalna ureda,
- 11) članice udruge poslodavaca više razine morale su sudjelovati u najmanje 5 postupaka mirenja.

Predloženo je da registrirane udruge poslodavaca više razine u Republici Hrvatskoj u roku od najduže 30 dana dostave Gospodarsko-socijalnom vijeću, putem Ureda za socijalno partnerstvo, činjenične podatke o ispunjavanju predmetnih kriterija, a koji će nakon toga biti dostavljeni Gospodarsko-socijalnom vijeću radi donošenja odgovarajućeg zaključka. Na temelju uvida u činjenično stanje prema dostavljenim podacima i dokazima, Gospodarsko socijalno vijeće je svojim Zaključkom broj 94/07, od 19. srpnja 2007. godine, utvrdilo da kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini ispunjava samo Hrvatska udruge poslodavaca.

Pored prenisko utvrđenih kriterija reprezentativnosti udruga sindikata više razine, često se kao drugi problem u funkcioniranju socijalnog dijaloga ističe loša zakonska regulativa kojom se uređuje pitanje utvrđivanja prava sindikata na kolektivno pregovaranje, odnosno način određivanja broja i sastava pregovaračkog odbora sindikata za kolektivno pregovaranje. Situacija je jednostavna kada na području za koje se sklapa kolektivni ugovor djeluje samo jedan sindikat jer tada taj sindikat samostalno određuje sastav i broj članova odbora sindikata za kolektivne pregovore. No, problem se javlja kada na području za koje se

kolektivno pregovara djeluje više sindikata. Zakon o radu pri uređivanju takvog, u praksi vrlo čestog slučaja, ne polazi od načela reprezentativnosti, već od načela zastupljenosti svih sindikata koji ispunjavaju uvjete da budu strankom kolektivnog ugovora. Tako je člankom 254. Zakona o radu određeno da se, ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor zastupljeno više sindikata (odnosno udruga sindikata više razine), poslodavac, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine o sklapanju kolektivnog ugovora može pregovarati samo s pregovaračkim odborom koji je sastavljen od zastupnika sindikata. O broju članova i sastavu pregovaračkog odbora sindikati odlučuju sporazumno.

Ukoliko se sindikati ne dogovore o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora, tada o tome odlučuje Gospodarsko-socijalno vijeće. U tom se slučaju broj članova i sastav pregovaračkog odbora određuje tako da pregovarački odbor ima najmanje tri, a najviše devet članova, vodeći pritom računa o broju članova sindikata zastupljenih na području za koje se sklapa kolektivni ugovor. Poslodavac, udruga poslodavaca, odnosno udruga poslodavaca više razine, ovisno o području za koje se sklapa kolektivni ugovor, dužni su u roku od 15 dana od primitka zahtjeva Gospodarsko-socijalnog vijeća, na temelju njima raspoloživih podataka, dostaviti potvrdu o broju članova sindikata zastupljenih na tom području kako bi Gospodarsko-socijalno vijeće moglo svojom odlukom odrediti sastav pregovaračkog odbora.

Važno je naglasiti da zakonskim odredbama nisu propisani kriteriji reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje na sektorskoj, granskoj i regionalnoj razini, zbog čega se u praksi često događa da se, u slučaju postojanja većeg broja sindikata zastupljenih na području za koje se sklapa kolektivni ugovor, sindikati ne mogu dogovoriti oko broja i sastava pregovaračkog odbora, ili da manji sindikati u pregovaračkom odboru opstruiraju rad pregovaračkog odbora. Isto tako, ima slučajeva gdje veći sindikati neopravdano ne dozvoljavaju manjim sindikatima da sudjeluju u radu pregovaračkog odbora sindikata i ishode svog predstavnika u pregovaračkom odboru i na taj način utječu na tijek pregovora.

U navedenim slučajevima, pozicija sindikata je, u odnosu prema poslodavcu tijekom kolektivnog pregovaranja u velikoj mjeri oslabljena, te se uređivanje pitanja reprezentativnosti ukazuje neophodnim jer se odredba članka 254. Zakona o radu u praktičnoj primjeni ukazuje manjkavom i nepraktičnom. Postojeća opisana zakonska rješenja negativno se odražavaju i na proces kolektivnog pregovaranja, a na što je Republiku Hrvatsku upozorila i Europska komisija u Izvješću o napretku Republike Hrvatske (COM (2008) 674).

Osnovna pitanja koja se uređuju zakonom te posljedice koje će donošenjem zakona proisteći

Slijedom svega navedenog, predlaže se donošenje jednog propisa, koji bi uredio kriterije i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, udruga poslodavaca i njihovih udruga više razine, kako za njihovu zastupljenost u tripartitnim tijelima u kojima se vodi socijalni dijalog, tako i za kolektivno pregovaranje, uvažavajući pritom sve zahtjeve međunarodnih ugovora koji obvezuju Republiku Hrvatsku na području socijalnog dijaloga. Što se tiče međunarodnog radnog prava, treba istaknuti kako nadzorna tijela Međunarodne organizacije rada ne smatraju propis koji definira sustav reprezentativnosti u cilju dodjeljivanja statusa najreprezentativnijih organizacija određenim organizacijama radnika ili poslodavaca u svrhu kolektivnog pregovaranja ili zastupljenosti u nacionalnim tripartitnim tijelima suprotnim načelima slobode udruživanja, ako su ispunjeni sljedeći uvjeti:

- 1) utvrđivanje najreprezentativnije organizacije/a bi se trebalo temeljiti na unaprijed utvrđenim, preciznim i objektivnim kriterijima, kako bi se izbjegla svaka mogućnost pristranosti ili zloupotrebe,
- 2) razlikovanje između najreprezentativnijih organizacija i ostalih organizacija bi trebalo biti ograničeno na određena povlaštena prava, kao npr. u svrhu kolektivnog pregovaranja, konzultacija s javnim vlastima ili određivanja predstavnika radnika i poslodavaca na međunarodnim sastancima,
- 3) sindikatima koji se ne smatraju reprezentativnima, koji stoga nisu zastupljeni u tripartitnim konzultativnim tijelima ili koji nemaju pravo na sklapanje kolektivnih ugovora, ne smiju se uskratiti njihova prava na obranu radnih interesa svojih članova, na organiziranje vlastite administracije i formuliranje njihovih programa aktivnosti,
- 4) odluka da se određenim organizacijama dodijeli status najreprezentativnijih radničkih organizacija ili poslodavačkih udruga, i kao rezultat toga, davanje određenih povlastica i prava, ne smije rezultirati ugrožavanjem slobode izbora od strane radnika niti nepravedno utjecati na izbor organizacija radnika ili poslodavaca,
- 5) procjena reprezentativnosti, posebno pri utvrđivanju najreprezentativnijih organizacija obično bi trebala biti učinjena od strane neovisnog tijela, uz svako jamstvo nezavisnosti i objektivnosti.

Zaključno još treba naglasiti i zahtjev Europske socijalne povelje, koja jasno navodi da kriteriji reprezentativnosti moraju biti propisani zakonom te da se sindikatima kojima nije priznat status reprezentativnog sindikata, mora omogućiti pravo na sudsku zaštitu od takve odluke. U tome smislu nameće se nužnim zakonom omogućiti sindikatima pravo na sudsku zaštitu protiv odluke kojom im se ne priznaje status reprezentativnog sindikata, odnosno kojom im se uskraćuje pravo na zastupljenost u pregovaračkom odboru sindikata za kolektivno pregovaranje, kako bi se zakonska rješenja u potpunosti uskladila s člankom 6. Europske socijalne povelje, kojom se jamči pravo na kolektivno pregovaranje.

Ovim se zakonskim prijedlogom propisuju odgovarajući jednako vrijedni kriteriji reprezentativnosti udruga sindikata i udruga poslodavaca više razine za njihovu zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kao i po toj osnovi stečena povlaštena prava na nacionalnoj razini, ali se i u slučaju sumnji njihove reprezentativnosti omogućuje i preispitivanje udovoljavanju kriterija za pojedinu udruhu, bez da se pritom postupak istovremeno provodi za sve udruge zastupljene u Gospodarsko socijalnom vijeću. To je osobito važno u smislu potpune slobode udruživanja jer se osobito na sindikalnoj strani mogu dešavati značajne promjene kao na primjer prijelaz sindikata iz jedne u drugu udruhu sindikata više razine, uspostavljanje nove udruge više razine, značajan gubitak članstva i druge moguće promjene udruživanja.

Uvažavajući potrebu omogućavanja kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora, kao vrlo važnih izvora prava radnika, ovim se zakonskim prijedlogom utvrđuje reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje. Osnovno pravilo za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata je da je svaki sindikat, kojem nijedan drugi sindikat ne osporava reprezentativnost, reprezentativan. U tom se smislu, reprezentativnost ne utvrđuje ukoliko na području za koje se kolektivno pregovara djeluje samo jedan sindikat ili su svi sindikati koji na tom području djeluju zaključili pisani sporazum o zajedničkom pregovaračkom odboru. Jedino u slučaju kada se više sindikata ne sporazumije pokreće se postupak reprezentativnosti sindikata pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti. Kriterij za utvrđivanje

reprezentativnosti sindikata je da taj sindikat u svom članstvu ima najmanje dvadeset posto radnika članova sindikata u odnosu na ukupan broj radnika članova sindikata zaposlenih kod poslodavca odnosno poslodavaca koji djeluju na području za koje se kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora.

Ovim se zakonskim prijedlogom ujedno štite i interesi članova strukovnih sindikata i strukovnih sindikata, koji su brojem članova relativno mali, ali su iznimno važni za područje na kojem djeluju na način da i njihovi interesi moraju biti zaštićeni u pregovaračkom odboru ukoliko u svom članstvu imaju najmanje četrdeset posto radnika iste struke i zanimanja u odnosu na ukupan broj radnika te struke i zanimanja zaposlenih kod poslodavca odnosno poslodavaca koji posluju na području za koje se sklapa kolektivni ugovor, ako se pregovara i o posebnim pravima njegovih radnika članova.

Nakon što je reprezentativnost sindikata utvrđena sukladno ovom zakonskom prijedlogu, ista se zadržava u narednom razdoblju od tri godine, s tim da se nakon proteka roka od godine dana omogućuje pojedinom sindikatu, koji je s djelovanjem započeo nakon završetka postupka utvrđivanja reprezentativnosti, pokretanje novog postupka utvrđivanja reprezentativnosti.

Kada je u pitanju reprezentativnost poslodavačke strane, istu nije potrebno utvrđivati jer potpisani kolektivni ugovor obvezuje samo poslodavce potpisnike, odnosno članove udruge poslodavaca potpisnice ugovora, u kom smislu više poslodavaca uvijek može pregovarati putem zajedničkog pregovaračkog odbora ili pojedinačno. Iznimka od opisanog pravila ovim se zakonskim prijedlogom propisuje samo za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnih ugovora kojima se ugovaraju prava zaposlenih za koja se sredstva osiguravaju u državnom proračunu, odnosno u proračunima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave. U tom slučaju kolektivnog pregovaranja za državne i javne službe, pregovarački odbor poslodavačke strane mora biti imenovan, odnosno za to ovlašten od strane Vlade Republike Hrvatske, odnosno tijela koje je za to ovlašteno statutarnim dokumentima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Poštujući naprijed opisane zahtjeve međunarodnih pravnih izvora, ovim se zakonskim prijedlogom uređuje postupak utvrđivanja reprezentativnosti, koje provodi potpuno neovisno i objektivno tijelo, odnosno Povjerenstvo sastavljeno od pet neovisnih stručnjaka i pet zamjenika, koje na prijedlog socijalnih partnera, imenuje ministar nadležan za rad, na mandatno razdoblje od četiri godine. U cilju osiguranja sudske zaštite protiv odluka Povjerenstva, predloženo je da Povjerenstvo može tužiti i biti tuženo te je protiv svih njegovih odluka omogućeno pokretanje upravnog spora.

Postupak utvrđivanja reprezentativnosti uvijek započinje podnošenjem zahtjeva Povjerenstvu, putem ministarstva nadležnog za rad, koji u pravilu treba biti dokumentiran svim podacima kojima se dokazuje ispunjavanje kriterija reprezentativnosti, a temeljem kojih Povjerenstvo može donijeti odluku. Povjerenstvo i samo može provjeriti točnost podataka uvidom u raspoložive izvore službenih podataka, a to može učiniti i putem tijela nadležnog za inspekciju rada. Pritom treba istaknuti da se u postupcima utvrđivanja reprezentativnosti na nacionalnoj razini ne očekuju veći problemi u provedbi, kojih bi moglo biti na području reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje, a koje je ovaj zakonski prijedlog pokušao unaprijed predvidjeti.

Ovim se zakonskim prijedlogom omogućuje da socijalni partneri mogu pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata u slučaju kada je isteklo trajanje reprezentativnosti od tri godine, kako bi se spriječilo moguće izbjegavanje početka pregovaračkog postupka, a što je osobito važno u situaciji u kojoj kolektivno pregovaranje želi započeti poslodavačka strana. Isto tako se predlaže da prilikom kolektivnog pregovaranja o izmjeni i dopuni kolektivnog ugovora, koje je započelo nakon što je došlo do promjena u reprezentativnosti sindikata potpisnika kolektivnog ugovora, novi reprezentativni sindikati mogu pregovarati i sklopiti samo novi kolektivni ugovor, te prethodni silom zakona prestaje važiti.

Donošenje ovoga zakona bitno će utjecati na konsolidaciju sindikalnog pokreta na nacionalnoj razini, bolju suradnju među sindikatima u procesu osnivanja (određivanja broja članova i sastava pregovaračkog odbora) pregovaračkog odbora na razini poslodavca i grane/djelatnosti, učinkovitiji sustav kolektivnog pregovaranja i poticanje bipartitne suradnje socijalnih partnera, prestanak gubitka sindikalnog članstva do kojeg dolazi, između ostalog zbog fragmentiranosti i podijeljenosti sindikata, poticanje suradnje među sindikatima i jačanja njihovih kapaciteta.

Dodatan poticaj kolektivnom pregovaranju, i to na relevantnom reprezentativnom temelju, bit će i predloženo ukidanje članka 262. Zakona o radu, odnosno produžene primjene odredbi kolektivnih ugovora, koji možda nije bio potreban u vrijeme gospodarskog rasta, ali je neophodan u vrijeme recesije, a u cilju da se kolektivnim pregovorima zadrži postojeća razina zaposlenosti, očuvaju radna mjesta i spriječi otkazivanje ugovora o radu zbog nemogućnosti ispunjavanja obveza koje proizlaze iz produžene primjene pravnih pravila kolektivnih ugovora, zaključenih u bitno povoljnijim poslovnim uvjetima.

Naime, nakon višegodišnjeg uzastopnog gospodarskog rasta, rasta zaposlenosti i pada nezaposlenosti, jak utjecaj globalne gospodarske i financijske krize tijekom protekle tri godine, preokrenuo je trend makroekonomskih kretanja. Pad bruto domaćeg proizvoda izravno je utjecao na gašenje radnih mjesta i nagli porast stope nezaposlenosti. Krajem 2010. godine u evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje evidentirano je oko 260.000 nezaposlenih osoba koje su prethodno bile u radnom odnosu. Kao posljedica negativnog gospodarskog rasta u 2010. godini i nedovoljnog gospodarskog rasta u 2011. godini, ukupna zaposlenost, a kako je određuje anketa radne snage, nastavila je opadati. Prema podacima Eurostata, stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 15. do 64. godine pala je s 54,0% u 2010. na 52,4% u 2011. godini. Istovremeno je smanjenje zaposlenosti popraćeno povećanjem nezaposlenosti te je prema podacima Eurostata, stopa nezaposlenosti stanovništva u dobi od 15. do 64. godine porasla s 11,8% u 2010. na 13,5% u 2011. godini.

Na ovaj velik broj ugašenih radnih mjesta utjecala je i sankcionirana obveza poslodavaca da radnicima isplaćuju plaće i druga materijalna prava ugovorena kolektivnim ugovorima, a koji se primjenom zakonske odredbe o produženoj primjeni pravnih pravila iz kolektivnog ugovora i nadalje primjenjuju nakon isteka rokova na koje su isti sklopljeni.

U ovom trenutku, u gospodarstvu, ali i u području državnih i javnih službi, produženo se primjenjuje niz kolektivnih ugovora koji su zaključivani u vrijeme gospodarskog rasta i rasta plaća i materijalnih prava, a koje poslodavci u vrijeme recesije i poslovnih poteškoća više nisu u mogućnosti poštivati. Dodatni problem je i u tome što se kolektivni ugovori koji su u produženoj primjeni više ne mogu niti otkazati, a zbog financijske i gospodarske krize ne

postoji niti interes radnika, odnosno sindikata da se zaključuju novi kolektivni ugovori jer se opravdano očekuje da bi oni nosili umanjenje prava.

Takvo normativno uređenje negativno utječe na sam smisao i svrhu kolektivnog pregovaranja. Naime, dok za vrijeme važenja kolektivnog ugovora može doći do otkaza tog ugovora pod zakonom predviđenim uvjetima, nakon isteka ugovora, ako drukčije nije ugovoreno, bez ikakvog vremenskog ograničenja produženo se primjenjuju pravna pravila koja uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak ugovora o radu. Time se ugovornu stranu obvezuju da neograničeno dugo poštuje odredbe već isteklog ugovora bez ikakve mogućnosti promjene, neovisno što su okolnosti možda toliko promijenile da je izvršavanje tih obveza nemoguće.

Stoga je potrebno dodatno potaknuti kolektivno pregovaranje, koje je neophodno u vrijeme recesije, u cilju da se kolektivnim pregovorima očuva postojeća razina zaposlenosti, očuvaju radna mjesta i spriječi otkazivanje ugovora o radu zbog nemogućnosti ispunjavanja obveza koje proizlaze iz produžene primjene pravnih pravila kolektivnih ugovora zaključenih u bitno povoljnijim poslovnim uvjetima. Stoga se ovom izmjenom predlaže ukidanje zakonskog produženja primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnim ugovorima, ali se istom i nadalje ostavlja mogućnost da strane kolektivnih ugovora mogu ugovoriti produženu primjenu pravnih pravila i nakon isteka kolektivnog ugovora, pri čemu se ocjenjuje da je propisani rok od tri mjeseca dovoljan i primjeren za provedbu postupka pregovora i zaključenja novog kolektivnog ugovora.

Izmjenom instituta produžene primjene pravnih pravila i predloženom prijelaznom odredbom, nakon prijelaznog razdoblja prestat će i produžena primjena nekih kolektivnih ugovora, između ostalog u području javnih službi, a što će omogućiti očuvanje fiskalne održivosti i očuvanje radnih mjesta, te pune zaposlenosti u vrijeme recesije i fiskalne štednje.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVEDBU ZAKONA

Za provedbu ovoga zakona potrebna su sredstva iz Državnog proračuna Republike Hrvatske za troškove rada, odnosno za isplate naknada za rad članovima Povjerenstva za utvrđivanje reprezentativnosti, a koja su u Državnom proračunu Republike Hrvatske osigurana u okviru redovnih sredstava Ministarstva rada i mirovinskoga sustava u planiranom iznosu od 80.000,00 kuna.

PRIJEDLOG ZAKONA O KRITERIJIMA ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM TIJELIMA I REPREZENTATIVNOSTI ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Zakona

Članak 1.

(1) Ovim Zakonom propisuju se kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, način utvrđivanja reprezentativnosti udruga poslodavaca, sindikata i njihovih udruga više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini, kriteriji i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje te prava reprezentativnih udruga.

(2) Sindikati i udruge poslodavaca te njihove udruge više razine čija je reprezentativnost utvrđena prema odredbama ovoga Zakona, imaju posebna prava i obveze utvrđene ovim Zakonom.

(3) Sindikati i udruge poslodavaca te njihove udruge više razine, čija reprezentativnost nije utvrđena prema odredbama ovoga Zakona, imaju pravo na slobodno udruživanje, donošenje programa i organiziranje djelatnosti u punoj neovisnosti, u skladu s propisima, osim prava utvrđenih ovim Zakonom.

(4) Riječi koje imaju rodno značenje bez obzira jesu li u ovom Zakonu korištene u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

II. KRITERIJI ZA SUDJELOVANJE U TRIPARTITNIM TIJELIMA

Kriteriji reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Članak 2.

Reprezentativna udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u smislu ovoga Zakona je udruga poslodavaca više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruga poslodavaca više razine,
- 2) da je u nju udruženo najmanje tri tisuće poslodavaca ili da u nju udruženi poslodavci zapošljavaju najmanje sto tisuća radnika,
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet udruga poslodavaca koje djeluju u različitim područjima odnosno odjeljcima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti,

- 4) da ona ili u nju udružene udruge poslodavaca zajedno imaju područne urede u najmanje četiri županije,
- 5) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika temeljem ugovora o radu.

Kriteriji reprezentativnosti udruge sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Članak 3.

(1) Reprezentativna udruga sindikata više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini u smislu ovoga Zakona je udruga sindikata više razine koja kumulativno ispunjava sljedeće uvjete:

- 1) da je najmanje šest mjeseci prije dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti upisana u registar udruge sindikata više razine,
- 2) da ona ili u nju udruženi sindikati imaju najmanje pedeset tisuća radnika članova,
- 3) da je u nju udruženo najmanje pet sindikata koji djeluju u različitim područjima, odnosno odjeljcima djelatnosti utvrđenim Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti,
- 4) da ona ili u nju udruženi sindikati imaju područne urede u najmanje četiri županije,
- 5) da raspolaže potrebnim prostorom i drugim materijalnim uvjetima za rad te da zapošljava najmanje pet radnika temeljem ugovora o radu.

(2) U broj radnika članova sindikata iz stavka 1. točke 2. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima poslodavac temeljem pisane suglasnosti ušteže sindikalnu članarinu od plaće i radnici članovi sindikata koji samostalno uplaćuju sindikalnu članarinu.

(3) Ako se radnicima članovima sindikata plaća ne isplaćuje redovito, podatak iz stavka 1. točke 2. ovoga članka utvrđivat će se prema podacima zadnje isplaćene plaće.

Prava reprezentativnih udruge više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Članak 4.

Reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini imaju pravo:

- 1) predložiti Vladi Republike Hrvatske svoje predstavnike za tripartitno izaslanstvo Vlade Republike Hrvatske na Međunarodnoj konferenciji rada te imenovati svoje predstavnike u druga međunarodna tijela i organizacije,
- 2) u skladu sa zakonom ili posebnim sporazumom imenovati svoje predstavnike te na drugi način sudjelovati u radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i u drugim tijelima u kojima se odvija tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini,
- 3) imenovati svoje predstavnike u druga tijela za koja je posebnim propisom ili sporazumom predviđeno sudjelovanje predstavnika sindikata i poslodavaca na nacionalnoj razini.

***Postupak utvrđivanja reprezentativnosti udruga za sudjelovanje
u tripartitnim tijelima na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini***

Članak 5.

(1) Radi utvrđivanja i ostvarivanja usklađenih djelatnosti u cilju zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih prava odnosno interesa radnika i poslodavaca u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) jedinici, vođenja usklađene gospodarske, socijalne i razvojne politike, poticanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora te njihovoga usklađivanja s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike na području lokalne i područne (regionalne) samouprave, može se osnovati Gospodarsko-socijalno vijeće na razini jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave.

(2) Način, postupak i kriteriji utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, udruga poslodavaca i njihovih udruga više razine utvrđuju se Sporazumom o osnivanju Gospodarsko socijalnog vijeća jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, kojeg sklapaju nadležno tijelo utvrđeno statutom te jedinice i udruge sindikata i udruge poslodavaca više razine, kojima je reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini.

***Prava reprezentativnih udruga koje sudjeluju u tripartitnim tijelima
na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini***

Članak 6.

Reprezentativni sindikat, udruga poslodavaca, odnosno njihove udruge više razine, na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini imaju pravo:

- 1) imenovati svoje predstavnike gospodarsko-socijalnih vijeća jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave i drugih tijela u kojima se odvija bipartitni i tripartitni socijalni dijalog na tim razinama,
- 2) imenovati svoje predstavnike u druga tijela za koja je posebnim propisom ili sporazumom predviđeno sudjelovanje predstavnika sindikata i poslodavaca.

III. REPREZENTATIVNOST ZA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Reprezentativnost za kolektivno pregovaranje

Članak 7.

(1) Ako na području odnosno razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje samo jedan sindikat, isti se smatra reprezentativnim i njegovu reprezentativnost nije potrebno utvrđivati.

(2) Ako na području odnosno razini za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, poslodavac odnosno udruga poslodavaca može pregovarati s pregovaračkim odborom kojeg pisanim sporazumom utvrde svi sindikati koji djeluju na području odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor, u kom slučaju se sindikati potpisnici toga sporazuma smatraju reprezentativnim i njihovu reprezentativnost nije potrebno utvrđivati.

(3) Pisanim sporazumom iz stavka 2. ovoga članka mora biti jasno iskazana volja sindikata o njihovom zajedničkom kolektivnom pregovaranju i za poslodavca predstavlja potvrdu da pregovara s reprezentativnim sindikatima.

(4) U slučaju pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kojima se ugovaraju prava zaposlenih za koja se sredstva u iznosu većem od pedeset posto troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u državnom proračunu, reprezentativni sindikati odnosno udruga sindikata mogu pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora samo s pregovaračkim odborom kojeg imenuje ili za to ovlasti Vlada Republike Hrvatske.

(5) U slučaju pregovaranja o sklapanju kolektivnog ugovora kojima se ugovaraju prava zaposlenih za koja se sredstva u iznosu većem od pedeset posto troškova za plaće i druga materijalna prava radnika osiguravaju u proračunu jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, reprezentativni sindikati odnosno udruga sindikata mogu pregovarati o sklapanju kolektivnog ugovora samo s pregovaračkim odborom kojeg imenuje ili za to ovlasti nadležno tijelo utvrđeno statutom tih jedinica.

Kriteriji reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 8.

(1) Ako na području odnosno razini za koje se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora djeluje više sindikata, a isti ne postignu pisani sporazum iz članka 7. stavka 2. ovoga Zakona, svaki sindikat, poslodavac odnosno udruga poslodavaca može pred Povjerenstvom za utvrđivanje reprezentativnosti (u daljnjem tekstu: Povjerenstvo), pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata sukladno ovom Zakonu.

(2) U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata iz stavka 1. ovoga članka, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat koji kod poslodavca ili na području odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor ima najmanje dvadeset posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih kod poslodavca ili poslodavaca koji posluju na području odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora na području prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, u kojemu djeluje sindikat čiji su članovi radnici iste struke i zanimanja, reprezentativnim sindikatom smatra se i sindikat koji ima najmanje četrdeset posto radnika članova od ukupnog broja radnika iste struke i zanimanja zaposlenih kod poslodavaca koji posluju na području za koje se sklapa kolektivni ugovor.

(4) U smislu ovoga Zakona sindikat iz stavka 3. ovoga članka smatra se sindikat u kojem najmanje sedamdeset pet posto njegovih članova, čine radnici iste struke i zanimanja koje je izravno povezano s područjem za koje se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora.

(5) Na utvrđivanje broja radnika članova sindikata iz stavaka 2. i 3. ovoga članka na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 3. stavaka 2. i 3. ovoga Zakona.

(6) Ako se u postupku iz stavka 1. ovog članka utvrdi reprezentativnost za više sindikata koji djeluju na području odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor,

poslodavac odnosno udruga poslodavaca može pregovarati samo s pregovaračkim odborom kojeg pisanim sporazumom utvrde svi reprezentativni sindikati.

(7) Pisanim sporazumom iz stavka 6. ovoga članka mora biti jasno iskazana volja sindikata o njihovom zajedničkom kolektivnom pregovaranju i za poslodavca predstavlja potvrdu da pregovara s reprezentativnim sindikatima.

Pregovarački odbor sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 9.

(1) Ako reprezentativni sindikati u slučaju iz članka 8. stavka 6. ovoga Zakona, ne postignu pisani sporazum o sastavu pregovaračkog odbora, o istom će odlučiti Povjerenstvo temeljem razmjernog broja radnika članova svakog reprezentativnog sindikata, u odnosu na broj ukupno sindikalno organiziranih radnika na području odnosno razini za koje se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora.

(2) Svaki reprezentativni sindikat iz stavka 1. ovog članka biti će zastupljen u pregovaračkom odboru s najmanje jednim članom, a zastupljenost svih sindikata u pregovaračkom odboru mora biti što je moguće u većoj mjeri u skladu s udjelom članova pojedinog reprezentativnog sindikata u ukupnom broju sindikalno organiziranih radnika zaposlenih kod poslodavca ili poslodavaca koji posluju na razini odnosno području za koje se sklapa kolektivni ugovor.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora na području u kojem djeluje reprezentativan sindikat iz članka 8. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona, isti ostvaruje pravo na jednog predstavnika u pregovaračkom odboru, neovisno o broju njegovih radnika članova u odnosu na ukupno sindikalno organizirane radnike na tom području.

(4) U slučaju iz članka 7. stavaka 1. i 2. i članka 8. stavka 6. ovoga Zakona te stavaka 2. i 3. ovoga članka, sastav i broj članova pregovaračkog odbora određuje se na način da pregovarački odbor ima najmanje tri, a najviše jedanaest članova.

(5) Pregovarački odbor sam utvrđuje način rada i donošenje odluka.

(6) Sindikat čiji su članovi radnici iste struke odnosno zanimanja, a kojem nije utvrđena reprezentativnost u skladu s člankom 8. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona i ne sudjeluje u kolektivnom pregovaranju, pregovarački odbor sindikata dužan je tijekom kolektivnog pregovaranja omogućiti iznošenje stavova i prijedloga o posebnim pravima njihovih članova.

(7) Na temelju pisane obavijesti sindikata o činjenicama iz članka 7. stavaka 1. i 2. i članka 8. stavka 6. ovoga Zakona te pravomoćnog rješenja Povjerenstva iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ministarstvo nadležno za rad izvršit će upis reprezentativnog sindikata odnosno udruge sindikata u evidenciju iz članka 17. stavka 5. ovoga Zakona.

(8) Ministar nadležan za rad će pravilnikom propisati obveznike, postupak, sadržaj i rokove dostave obavijesti iz stavka 7. ovoga članka.

Trajanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje

Članak 10.

(1) Nakon što je reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnog ugovora utvrđena na način i u postupku propisanom ovim Zakonom, isti zadržava utvrđenu reprezentativnost u razdoblju od tri godine od dana njenog utvrđivanja.

(2) Zadržavanje utvrđene reprezentativnosti iz stavka 1. ovoga članka primjenjuje se i u slučaju iz članka 7. stavaka 1. i 2., članka 8. stavka 6. i članka 9. stavaka 2. i 3. ovoga Zakona.

(3) Ako nakon što je utvrđena reprezentativnost sindikata iz članka 7. stavaka 1. i 2., članka 8. stavka 6. i članka 9. stavaka 2. i 3. ovoga Zakona, sindikat čija je reprezentativnost utvrđena prema odredbama ovoga Zakona, a odbije sudjelovati u kolektivnom pregovaranju, gubi utvrđenu reprezentativnost te ne može u razdoblju iz stavka 1. ovoga članka pokrenuti niti sudjelovati u postupku utvrđivanja reprezentativnosti pregovaračkog odbora sindikata za isto područje odnosno razinu za koje je odbio kolektivno pregovarati.

(4) Sindikat iz stavka 3. ovoga članka dužan je poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca te ministarstvu nadležnom za rad dostaviti pisanu izjavu o svom odbijanju sudjelovanja u kolektivnom pregovaranju.

Ovlasti za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora

Članak 11.

(1) Nakon provođenja postupka utvrđivanja reprezentativnosti propisanog ovim Zakonom poslodavac odnosno udruga poslodavaca koja djeluje na području odnosno razini za koje se sklapa kolektivni ugovor, može kolektivno pregovarati samo s pregovaračkim odborom sindikata, čija je reprezentativnost za kolektivno pregovaranje utvrđena prema odredbama ovoga Zakona.

(2) Ako se žele pokrenuti pregovori o sklapanju novog kolektivnog ugovora ili o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora sklopljenog na području odnosno razini na kojem je reprezentativnom sindikatu odnosno sindikatima proteklo vrijeme na koje mu je utvrđena reprezentativnost iz članka 10. stavka 1. ovoga Zakona, poslodavac odnosno udruga poslodavaca može pregovarati sa reprezentativnim pregovaračkim odborom sindikata, kojima je utvrđena reprezentativnost na način i u postupku propisanim ovim Zakonom.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, kada je utvrđena reprezentativnost sindikata, koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora koji je na snazi, može se kolektivno pregovarati samo o sklapanju novog kolektivnog ugovora.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti prethodno sklopljen kolektivni ugovor.

Područje i razina za koje se kolektivno pregovara i sklapa kolektivni ugovor

Članak 12.

(1) Kolektivno se pregovara i sklapa kolektivni ugovor za određeno područje i na određenoj razini, a što se određuje prema primjeni kolektivnog ugovora.

(2) Pod područjem za koje se kolektivno pregovara, u smislu ovoga Zakona podrazumijeva se određeno područje odnosno odjeljak utvrđen Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti.

(3) Razina za koju se kolektivno pregovara, u smislu ovoga Zakona određuje se ovisno o primjeni kolektivnog ugovora na radnike jednog poslodavca, više poslodavaca odnosno udruge poslodavaca, koji posluju na pojedinom području utvrđenom Nacionalnom klasifikacijom djelatnosti.

(4) Područje odnosno razina za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora u slučaju iz članka 7. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona određuju sporazumom stranke kolektivnih pregovora.

(5) Područje odnosno razinu za koju se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora u slučaju iz članka 8. stavka 1. ovoga Zakona dužan je, u svom zahtjevu za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivne pregovore, predložiti sindikat koji pokreće postupak.

(6) Ako tijekom postupka utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, pitanje područja odnosno razine za koju se pregovara postane sporno, o istoj će odlučiti Povjerenstvo.

IV. POSTUPAK UTVRĐIVANJA REPREZENTATIVNOSTI

1. Povjerenstvo

Nadležnost, imenovanje i uvjeti rada Povjerenstva

Članak 13.

(1) Postupak utvrđivanja reprezentativnosti prema odredbama ovoga Zakona provodi Povjerenstvo.

(2) Povjerenstvo ima pet članova i pet zamjenika članova, koje na vrijeme od četiri godine imenuje ministar nadležan za rad.

(3) Članove i zamjenike članova Povjerenstva ministar imenuje iz reda neovisnih predstavnika akademske zajednice, pravosudnih dužnosnika ili istaknutih stručnjaka, od kojih po dva člana i dva zamjenika predlažu udruge sindikata i udruge poslodavaca više razine, u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, odnosno trideset dana prije isteka mandata iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Pri imenovanju članova i provođenju postupka utvrđivanja reprezentativnosti moraju se poštivati načela neovisnosti, nepristranosti i objektivnosti.

(5) Povjerenstvo može tužiti i biti tuženo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih ovim Zakonom.

(6) Ministarstvo nadležno za rad osigurava uvjete, administrativnu podršku i potrebna sredstva za rad Povjerenstva.

(7) Ministar nadležan za rad će pravilnikom propisati iznos naknade i način isplate naknade za rad Povjerenstva.

Način rada Povjerenstva

Članak 14.

(1) Povjerenstvo će na svojoj prvoj sjednici izabrati predsjednika i dva potpredsjednika te donijeti poslovnik o svom radu i načinu donošenja odluka.

(2) Povjerenstvo može točnost dostavljenih podataka utvrditi uvidom u odgovarajuće registre, evidencije ili izvore službenih podataka, poštujući pri tom propise o zaštiti osobnih podataka.

(3) Ako Povjerenstvo tijekom rada posumnja u istinitost dostavljenih podataka ili takvu sumnju iskaže udruga čija se reprezentativnost u tom postupku utvrđuje, Povjerenstvo može od tijela nadležnog za inspekciju rada zatražiti provjeru točnosti dostavljenih podataka.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, tijelo nadležno za inspekciju rada dužno je u roku od petnaest dana od dana podnesenog zahtjeva, nadzorom utvrditi točnost podataka i o tome izvijestiti Povjerenstvo.

2. Utvrđivanje reprezentativnosti udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti

Članak 15.

(1) Udruga poslodavaca više razine odnosno udruga sindikata više razine koja želi da se utvrdi njezina reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini mora Povjerenstvu, podnijeti zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti.

(2) Zahtjev udruge poslodavaca više razine iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati:

- 1) popis poslodavaca članova udruge poslodavaca, s naznakom broja radnika, iz članka 2. stavka 1. podstavka 2. ovoga Zakona, koje ti poslodavci zapošljavaju,
- 2) popis udruženih udruga poslodavaca, s naznakom područja u kojima one djeluju utvrđenim prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti,
- 3) popis područnih ureda u županijama,

4) podatke o raspoloživim prostornim i drugim materijalnim uvjetima za rad te podatke o broju radnika zaposlenih u stručnim službama.

(3) Zahtjev udruge sindikata više razine iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati:

- 1) popis u udruhu udruženih sindikata, s brojem radnika članova sindikata kojima poslodavac na temelju pisane suglasnosti od plaće usteže članarinu, ovjerenim od poslodavca, te od sindikata ovjerenim brojem radnika članova sindikata koji samostalno uplaćuju članarinu,
- 2) popis udruženih sindikata, s naznakom područja u kojima oni djeluju utvrđenim prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti,
- 3) popis područnih ureda u županijama,
- 4) podatke o raspoloživim prostornim i drugim materijalnim uvjetima za rad te podatke o broju radnika zaposlenih u stručnim službama.

(4) Podaci u podnesenom zahtjevu moraju biti iskazani sa stanjem koje odgovara zadnjem kalendarskom danu u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je zahtjev podnesen, osim u slučaju iz članka 3. stavka 3. ovoga Zakona.

(5) Na zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, poslodavac je dužan u roku od osam dana sindikatu dostaviti broj radnika članova sindikata kojima se na temelju pisane suglasnosti usteže članarina.

(6) Ako poslodavac, u roku iz stavka 5. ovoga članka ne dostavi broj radnika članova sindikata kojima se na temelju pisane suglasnosti usteže članarina, na zahtjev sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika inspektor rada će u roku od 24 sata od podnošenja zahtjeva, rješenjem naložiti poslodavcu dostavu broja radnika članova sindikata u roku od tri dana.

Rad Povjerenstva

Članak 16.

(1) Nakon što zaprimi zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti iz članka 15. stavaka 2. i 3. ovoga Zakona, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana utvrditi sadrži li podneseni zahtjev sve propisane podatke.

(2) Ako podneseni zahtjev ne sadrži sve propisane podatke, Povjerenstvo će, po proteku roka iz stavka 1. ovoga članka pozvati podnositelja zahtjeva da isti dopuni u roku od petnaest dana, uz upozorenje da se u slučaju ne udovoljavanja tom pozivu njegova reprezentativnost u tom postupku neće utvrđivati.

(3) Ako podnositelj zahtjeva svoj zahtjev ne dopuni u roku iz stavka 2. ovoga članka, Povjerenstvo će u daljnjem roku od petnaest dana svojim rješenjem obustaviti postupak utvrđivanja reprezentativnosti.

(4) Ako Povjerenstvo na temelju podnesenog ili dopunjenog zahtjeva utvrdi da podnositelj zahtjeva ne ispunjava uvjete za utvrđivanje reprezentativnosti u smislu odredbi ovoga Zakona, donijet će u roku od petnaest dana rješenje o odbijanju zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti.

(5) Ako Povjerenstvo utvrdi da je zahtjev potpun i da podnositelj zahtjeva ispunjava zakonom propisane uvjete, o pokrenutom postupku utvrđivanja reprezentativnosti će u roku od petnaest dana, u Narodnim novinama i na mrežnoj stranici ministarstva nadležnog za rad, objaviti javni poziv svim udrugama poslodavaca više razine i udrugama sindikata više razine te ih pozvati da u roku od trideset dana od objave javnog poziva i oni dostave svoje zahtjeve za utvrđenje reprezentativnosti, uz upozorenje da se u slučaju propusta udovoljenja tom pozivu njihova reprezentativnost u tom postupku neće utvrđivati.

(6) Protiv rješenja iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, nadležni upravi sud donijet će odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

***Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti udruga za sudjelovanje
u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini***

Članak 17.

(1) Po isteku roka iz članka 16. stavka 5. ovoga Zakona u slučaju utvrđivanja reprezentativnosti na nacionalnoj razini, Povjerenstvo će u daljnjem roku od šezdeset dana, na temelju utvrđenih podataka rješenjem utvrditi popis reprezentativnih udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

(2) Izvršno rješenje iz stavka 1. ovoga članka objavljuje se u Narodnim novinama.

(3) Protiv rješenja iz stavka 1. ovoga članka, svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, nadležni upravni sud donijet će odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

(5) Na temelju pravomoćnih rješenja iz stavka 1. ovoga članka, pisane obavijesti iz članka 9. stavka 7. te pisane izjave iz članka 10. stavka 4. ovoga Zakona, ministarstvo nadležno za rad vodi posebnu evidenciju reprezentativnih sindikata.

***Postupak novog utvrđivanja odnosno preispitivanja utvrđene reprezentativnosti
udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini***

Članak 18.

(1) Svaka udruga poslodavaca odnosno udruga sindikata više razine može zatražiti novo utvrđivanje reprezentativnosti udruga za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, ali ne prije proteka roka od tri godine od pravomoćnosti rješenja iz članka 17. stavka 2. ovoga Zakona.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti, može i prije isteka roka iz stavka 1. ovoga članka, pokrenuti udruga poslodavaca odnosno udruga sindikata više razine koja je zastupljena u Gospodarsko-socijalnom vijeću, ako učini vjerojatnim da neka od udruga zastupljenih u Gospodarsko-socijalnom vijeću više ne ispunjava neki od uvjeta iz članka 2., odnosno članka 3. ovoga Zakona.

(3) U zahtjevu za preispitivanje utvrđene reprezentativnosti iz stavka 2. ovoga članka mora biti obrazložena i potkrijepljena tvrdnja da neka od udruga zastupljena u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini više ne ispunjava uvjete iz članka 2., odnosno članka 3. ovoga Zakona.

(4) Zahtjev iz stavka 2. ovoga članka podnosi se Povjerenstvu koje je dužno u roku od petnaest dana o istom obavijestiti udrugu poslodavaca, odnosno udrugu sindikata više razine čija je reprezentativnost dovedena u sumnju i zatražiti podatke o ispunjavanju osporenog uvjeta te odrediti primjereni rok za dostavu tih podataka.

(5) Na postupak preispitivanja utvrđene reprezentativnosti na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članaka 13. do 17. ovoga Zakona.

(6) Nakon završenog postupka preispitivanja utvrđene reprezentativnosti, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana donijeti odgovarajuće rješenje.

(7) U postupku iz stavka 2. ovoga članka, preispitivanje utvrđene reprezentativnosti će se provesti samo za udrugu poslodavaca, odnosno udrugu sindikata više razine, čija reprezentativnost je u odnosu na određeni uvjet dovedena u sumnju.

3. Utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora

Zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora

Članak 19.

(1) Postupak utvrđivanja reprezentativnosti iz članka 8. stavka 1. ovoga Zakona pokreće se podnošenjem zahtjeva Povjerenstvu za utvrđivanjem reprezentativnosti sindikata, s navođenjem podatka iz članka 8. stavka 2., odnosno podataka iz članka 8. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona.

(2) Poslodavac odnosno udruga poslodavaca koja želi pokrenuti pregovore o izmjenama i dopunama kolektivnog ugovora sklopljenog na području odnosno razini na kojem je proteklo vrijeme na koje je utvrđena reprezentativnost sindikata iz članka 10. stavka 1. ovoga Zakona, može Povjerenstvu podnijeti zahtjev za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata.

Rad povjerenstva

Članak 20.

(1) U slučaju iz članka 19. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana javnim pozivom, objavljenim u Narodnim novinama i na mrežnoj stranici ministarstva nadležnog za rad, pozvati sindikate koji imaju radnike članove zaposlene kod poslodavca ili poslodavaca koji djeluju na razini odnosno području za koje se utvrđuje reprezentativnost, da u roku od trideset dana od objave poziva dostave podatke iz članka 19. stavka 1. ovoga Zakona, uz upozorenje da se u slučaju ne udovoljavanja tom pozivu njihova reprezentativnost neće utvrđivati.

(2) Ukupni broj sindikalno organiziranih radnika zaposlenih kod poslodavca ili poslodavaca koji posluju na razini odnosno području za koje se kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora iz članka 8. stavka 2. ovoga Zakona, utvrđuje se zbrojem radnika članova svih sindikata koji sudjeluju u tom postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata.

(3) Podatak o ukupnom broju radnika iste struke i zanimanja zaposlenih kod poslodavaca koji posluju na području za koje se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora i podatak o broju radnika članova sindikata iste struke i zanimanja, dužan je dostaviti sindikat iz članka 8. stavaka 3. i 4. ovoga Zakona.

Rješenje o utvrđivanju reprezentativnosti sindikata

Članak 21.

(1) U slučaju podnošenja zahtjeva za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, Povjerenstvo će u roku od petnaest dana od dana isteka roka iz članka 20. stavka 1. ovoga Zakona, na temelju utvrđenih podataka rješenjem utvrditi reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i isto dostaviti svim sindikatima koji su sudjelovali u tom postupku utvrđivanja reprezentativnosti.

(2) Protiv rješenja iz stavka 1. ovoga članka, svaka udruga koja je sudjelovala u postupku utvrđivanja reprezentativnosti može pokrenuti upravni spor pred nadležnim upravnim sudom.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, nadležni upravni sud donijet će odluku u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

Postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivne pregovore

Članak 22.

(1) Sindikat koji je na području odnosno razini za koje se kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora započeo s djelovanjem nakon završetka prethodnog postupka utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, može nakon proteka roka od godine dana od dana okončanja tog postupka pokrenuti postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje.

(2) Postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje može pokrenuti samo sindikat koji ispunjava kriterij reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje iz članka 8. stavka 2., odnosno stavaka 3. i 4. ovoga Zakona.

(3) Ako je nakon provedenog postupka novog utvrđivanja reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje reprezentativnim utvrđen drugi sindikat, prestaje reprezentativnost sindikata čija je reprezentativnost utvrđena u prethodno provedenom postupku.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, kada je utvrđena reprezentativnost sindikata, koji nisu potpisnici kolektivnog ugovora koji je na snazi, može se kolektivno pregovarati samo o sklapanju novog kolektivnog ugovora.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka sklapanjem novog kolektivnog ugovora prestaje važiti prethodno sklopljeni kolektivni ugovor.

(6) Na postupak novog utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članaka 13. i 14. te odredbe članaka 19., 20. i 21. ovoga Zakona.

V. NADZOR

1. Upravni nadzor

Članak 23.

Upravni nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za rad.

2. Inspeksijski nadzor

Članak 24.

Inspeksijski nadzor nad provedbom ovoga Zakona obavlja tijelo državne uprave nadležno za inspekciju rada.

VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 25.

(1) Novčanom kaznom od 20.000,00 do 50.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj pravna osoba:

- 1) ako u propisanom roku ili u propisanom sadržaju ne dostavi obavijesti iz članka 9. stavaka 7. ovoga Zakona,
- 2) ako uz zahtjev iz članka 15. stavaka 2. i 3. ovoga Zakona dostavi netočne podatke o ispunjavanju kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini,

- 3) ako u propisanom roku sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku ne dostavi ili dostavi netočan popis članova sindikata koji su zaposleni kod poslodavca i kojima se na temelju pisane suglasnosti usteže sindikalna članarina (članak 15. stavak 5.),
- 4) ako na zahtjev Povjerenstva iz članka 18. stavka 4. ovoga Zakona ne dostavi ili dostavi netočne podatke o ispunjavanju osporenog uvjeta,
- 5) ako uz zahtjev iz članka 19. stavka 1. ovoga Zakona ne dostavi ili dostavi netočne podatke o ispunjavanju kriterija za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora,
- 6) ako u postupku novog utvrđivanja reprezentativnosti iz članka 22. stavka 2. ovoga Zakona ne dostavi ili dostavi netočne podatke o ispunjavanju kriterija iz članka 8. stavaka 2., 3. ili 4. ovoga Zakona.

(2) Novčanom kaznom od 4.000,00 do 6.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 26.

(1) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (Narodne novine, broj 19/99).

(2) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, članak 253. Zakona o radu (Narodne novine, br. 149/2009 i 61/2011), mijenja se i glasi: "Stranke kolektivnog ugovora, o čijem sklapanju je pregovarao pregovarački odbor sindikata čija je reprezentativnost utvrđena sukladno posebnom propisu, mogu biti, na strani poslodavaca jedan ili više poslodavaca ili njihove udruge, a na strani radnika jedan ili više sindikata ili njihove udruge."

(3) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti članak 254. Zakona o radu.

(4) Rješenje ministra nadležnog za rad o utvrđivanju udruga sindikata više razine koje ispunjavaju uvjete za zastupljenost u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini (Narodne novine, broj 55/2009) ostaje na snazi do utvrđivanja reprezentativnosti temeljem ovoga Zakona, a najduže šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(5) Ministar nadležan za rad će u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona donijeti pravilnike iz članka 9. stavka 8. i članka 13. stavka 7. ovoga Zakona.

Članak 27.

(1) Kolektivni ugovori koji su istekli i u kojima su sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, a koja se na dan stupanja na snagu ovoga Zakona i dalje produženo primjenjuju kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, prestat će se primjenjivati danom sklapanja novog kolektivnog ugovora temeljem ovog Zakona, a najduže tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

(2) Kolektivni ugovori koji nisu istekli, a kojima je ugovorena produžena primjena u njima sadržanih pravnih pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa, mogu se produženo primjenjivati kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji bio sklopljen kolektivni ugovor.

(3) Stranke kolektivnog ugovora mogu ugovoriti produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora na način da se nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, produženo primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže tri mjeseca od isteka roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen.

(4) Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti odredba članka 262. Zakona o radu.

(5) Za ugovoreno vrijeme produžene primjene pravnih pravila kolektivnog ugovora iz stavka 2. ovoga članka i pri ugovaranju vremena važenja produžene primjene pravnih pravila kolektivnog ugovora iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuje se odredba članka 7. stavka 1. Zakona o radu.

Članak 28.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u Narodnim novinama.

OBRAZLOŽENJE

Članak 1.

Opća odredba koja definira predmet Zakona koji se istim uređuje, a to je postupak i kriteriji za utvrđivanje reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata više razine, koje temeljem reprezentativnosti ostvaruju i posebna prava temeljem ovoga Zakona, kriterij i postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje, a istovremeno jamči nereprezentativnim udrugama nesmetano ostvarivanje njihovih prava na obranu radnih interesa njihovih članova, na organiziranje vlastite administracije i formuliranje njihovih programa aktivnosti te potpunu slobodu udruživanja.

Članak 2.

Propisuje kvantitativne, objektivno utvrdive kriterije reprezentativnosti udruga poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, koja se utvrđuje na temelju ukupnog broja u nju udruženih poslodavaca, ukupnog broja zaposlenih radnika, broja u nju udruženih granskih udruga poslodavaca, broja područnih ureda u županijama te potrebnih kadrovskih i materijalnih uvjeta za rad.

Članak 3.

Propisuje odgovarajuće jednako vrijedne kvantitativne, objektivno utvrdive kriterije reprezentativnosti udruga sindikata više razine na nacionalnoj razini, koja se utvrđuje na temelju ukupnog broja radnika članova koji plaćaju sindikalnu članarinu, broja u nju udruženih granskih sindikata, broja područnih ureda u županijama, te potrebnih kadrovskih i materijalnih uvjeta za rad. Stavak 3. ovoga članka propisuje način utvrđivanja broja radnika članova sindikata koji plaćaju članarinu u slučajevima kada se plaće ne isplaćuju redovito.

Članak 4.

Propisuje posebna prava koja ostvaruju reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine koje sudjeluju u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini.

Članak 5.

Odredba koja omogućuje osnivanje gospodarsko-socijalnih vijeća na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini i to sporazumom kojeg zaključuju udruge sindikata i poslodavaca više razine, kojima je utvrđena reprezentativnost za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, a kojim se ujedno treba urediti i postupak i način utvrđivanja reprezentativnosti udruga za sudjelovanje u tim vijećima.

Članak 6.

Propisuju se posebna prava koja ostvaruju reprezentativni sindikati i udruge sindikata više razine odnosno udruge poslodavaca i udruge poslodavaca više razine na lokalnoj i područnoj (regionalnoj) razini.

Članak 7.

Propisuje temeljnu reprezentativnost sindikata za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnog ugovora, na način da se reprezentativnost podrazumijeva ako je nitko ne osporava. Tako je sindikat koji jedini djeluje na području za koje se kolektivno pregovara reprezentativan, kao i svi sindikati koji djeluju na području za koje se kolektivno pregovara, a pisanim su sporazumom utvrdili svoj zajednički pregovarački odbor. Pisani sporazum o zajedničkom pregovaračkom odboru mora jasno iskazati volju sindikata o njihovom

zajedničkom kolektivnom pregovaranju. Stavcima 5. i 6. ovoga članka propisana je iznimka u odnosu na pregovarački odbor poslodavaca u odnosu na kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnih ugovora kojima se ugovaraju prava zaposlenih za koja se sredstva osiguravaju u državnom proračunu, odnosno u proračunima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave. U tom slučaju kolektivnog pregovaranja za državne i javne službe, pregovarački odbor poslodavačke strane mora biti imenovan odnosno za to ovlašten od strane Vlade Republike Hrvatske odnosno tijela koje je za to ovlašteno statutarnim dokumentima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave.

Članak 8.

Uređuje situaciju kada se svi sindikati ne mogu sporazumjeti o zajedničkom pregovaranju na način da tada svi zainteresirani socijalni partneri mogu pokrenuti postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata. Ovom se odredbom propisuju kriteriji prema kojima će se utvrđivati reprezentativnost sindikata za kolektivne pregovore na način da isti ovisi o broju članova pojedinog sindikata u odnosu na ukupnu sindikalnu organiziranost, a kojom se ujedno štite i interesi članova strukovnih sindikata i strukovnih sindikata, ukoliko se u tom kolektivnom pregovaranju pregovara i o posebnim pravima njegovih članova. Također se ovom odredbom definira koji će se sindikat smatrati strukovnim u smislu ovoga Zakona, a ujedno se i nakon provedenog postupka utvrđenja reprezentativnih sindikata istima omogućuje da utvrde svoj zajednički pregovarački odbor pisanim sporazumom.

Članak 9.

Ovom se odredbom uređuje situacija kada niti utvrđeni reprezentativni sindikati ne mogu postići sporazum o zajedničkom pregovaranju uspostavom zajedničkog pregovaračkog odbora, o čijem će sastavu tada odlučiti Povjerenstvo temeljem razmjernog broja radnika članova svakog reprezentativnog sindikata u odnosu na ukupan broj sindikalno organiziranih članova i ponovo s posebnom zaštitom članova reprezentativnih strukovnih sindikata. Istom se propisuje se i broj članova (od tri do jedanaest) pregovaračkog odbora i njegov način rada. Ova odredba propisuje i obvezu vođenja posebne evidencije o reprezentativnim sindikatima, a koju će provedbenim propisom propisati ministar nadležan za rad.

Članak 10.

Ovom se odredbom propisuje određeno trajanje utvrđene reprezentativnosti sindikata na razdoblje od tri godine. Cijeneći okolnost da iz Zakona o radu neizravno proizlazi obveza kolektivnog pregovaranja u dobroj vjeri, ovom se odredbom na određeno vrijeme sankcionira sindikat koji je utvrđen reprezentativnim, a koji je nakon utvrđene reprezentativnosti odbio kolektivno pregovarati, na način da isti ne može u razdoblju od godine dana pokrenuti niti sudjelovati u postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za isto područje za koje je odbio pregovarati. Naime, niti za one sindikate koji su sudjelovali u pregovaračkom odboru sindikata nema obveze potpisivanja kolektivnog ugovora te se ovim onemogućava opstrukcija pregovaranja nakon utvrđivanja reprezentativnosti.

Članak 11.

Ovom se odredbom rješava pitanje pokretanja pregovora o sklapanju novog kolektivnog ugovora odnosno izmjena i dopuna važećeg kolektivnog ugovora nakon što je reprezentativnim sindikatima isteklo razdoblje na koje je bila utvrđena reprezentativnost odnosno nakon proteka tri godine, na način da postupak utvrđivanja reprezentativnosti pregovaračkog odbora sindikata mogu pokrenuti svi socijalni partneri odnosno sve udruge koje imaju interes za početak kolektivnog pregovaranja. Ovom se odredbom onemogućava moguće blokiranje pregovora koje bi želio pokrenuti poslodavac u situaciji kada ne zna tko je

reprezentativan pregovarački odbor sindikata. Istom se odredbom slijedom primjenjivog obveznog prava rješava i problem mogućih promjena reprezentativnosti na strani potpisnika kolektivnog ugovora u kom slučaju se ne mogu ugovarati izmjene i dopune kolektivnog ugovora, već samo novi kolektivni ugovor čijim sklapanjem po sili zakona prestaje važiti prethodni.

Članak 12.

Propisuje područje i razinu za koje se kolektivno pregovara i sklapa kolektivni ugovor, vezujući isto uz Nacionalnu klasifikaciju djelatnosti odnosno opseg njegove primjene u odnosu na radnike.

Članak 13.

Propisuje nadležnost, sastav, imenovanje i uvjete rada neovisnog tijela za utvrđivanje reprezentativnosti odnosno Povjerenstva, te stvara normativne pretpostavke za osiguranje sudske zaštite protiv odluka Povjerenstva pokretanjem upravnog spora i ovlašćuje ministra nadležnog za rad da provedbenim propisom propiše iznos naknade i način isplate naknade za rad Povjerenstva.

Članak 14.

Povjerenstvu propisuje mogućnost provjere svih relevantnih podataka na temelju koji se utvrđuje reprezentativnost uvidom u dostupne izvore službenih podataka, ali i putem tijela nadležnog za inspekciju rada, koja je tada iste dužna provjeriti u kratkom roku od petnaest dana.

Članak 15.

Ova odredba propisuje način pokretanja postupka utvrđivanja reprezentativnosti udruga sindikata i poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, kao i obvezni sadržaj kojeg podneseni zahtjev treba sadržavati.

Članak 16.

Propisuje način rada Povjerenstva, vrstu upravnih akata koje tijekom postupka može donijeti, rokove postupanja Povjerenstva i sudionika postupka i osigurava sudsku zaštitu putem upravnog spora.

Članak 17.

Propisuje obvezu Povjerenstva da rješenjem utvrdi popis reprezentativnih udruga sindikata i poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, obvezu objavljivanja rješenja u Narodnim novinama i osigurava sudsku zaštitu u upravnom sporu.

Članak 18.

Propisuje rokove i uvjete novog utvrđivanja reprezentativnosti udruga sindikata i poslodavaca više razine za sudjelovanje u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, koja se u pravilu može tražiti svake treće godine, a iznimno i prije, ako se pojavi opravdana sumnja da neka od udruga više razine ne ispunjava neke od propisanih uvjeta reprezentativnosti. U ovom postupku ponovnog utvrđivanja reprezentativnosti provodi se postupak samo u odnosu na onu udruhu čija je reprezentativnost dovedena u pitanje i to samo u odnosu na osporeni uvjet, a što sve znatno pojednostavljuje postupak

Članak 19.

Propisuje način pokretanja postupka utvrđivanja reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje o sklapanju kolektivnog ugovora, podnošenjem dokumentiranog zahtjeva sa svim podacima potrebnim za ocjenu udovoljavanju propisanih kriterija reprezentativnosti, ali i rješava moguće probleme oko pokretanja kolektivnih pregovora, s obzirom da se pregovarati može samo s reprezentativnim sindikatima, što može biti problem ako je isteklo razdoblje utvrđene reprezentativnosti od tri godine, a sindikati nisu zainteresirana za kolektivno pregovaranje te uopće ne žele podnijeti zahtjev za utvrđivanje svoje reprezentativnosti. Ovo je pitanje važno riješiti, osobito u situaciji kad kolektivno pregovaranje tijekom važenja kolektivnog ugovora želi započeti poslodavačka strana, te joj se tada mora omogućiti da ona pokrene postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, kako bi se omogućio početak pregovora.

Članak 20.

Uređuje postupak utvrđivanja reprezentativnosti sindikata odnosno javnog pozivanja sindikata na podnošenje podataka o kojima ovise kriteriji reprezentativnosti, te definira na koji će se način utvrđivati podaci o ukupnom broju radnika sindikata zaposlenih kod poslodavaca koji djeluju na području za koje se kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora odnosno ukupni broj radnika iste struke ili zanimanja koji su zaposleni kod poslodavca ili poslodavaca koji posluju na području za koje kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora.

Članak 21.

Propisuje obvezu i rokove u kojem Povjerenstvo rješenjem utvrđuje reprezentativnost pregovaračkog odbora sindikata i osigurava sudsku zaštitu u upravnom sporu.

Članak 22.

Uređuje pitanje rokova i uvjeta za novo utvrđivanje reprezentativnosti sindikata za kolektivno pregovaranje u slučajevima kada nakon završenog postupka utvrđivanja reprezentativnosti na području za koje se kolektivno pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora započne s djelovanjem novi sindikat. Također rješava problem u slučaju promjena reprezentativnosti na strani potpisnika kolektivnog ugovora, kada novi reprezentativni sindikati, koji nisu potpisnici važećeg kolektivnog ugovora ne mogu ugovarati izmjene i dopune kolektivnog ugovora, već samo novi kolektivni ugovor, čijim sklapanjem po sili zakona prestaje važiti prethodni.

Članak 23.

Odredba koja propisuje da upravni nadzor nad primjenom Zakona obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za rad, odnosno sada Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava.

Članak 24.

Odredba koja inspekcijski nadzor nad provedbom Zakona povjerava tijelu državne uprave nadležnom za inspekciju rada, odnosno Državnom inspektoratu.

Članak 25.

Prekršajne odredbe za kršenje propisanih obveza po ovom Zakonu.

Članak 26.

Prijelazna odredba kojom se danom stupanja na pravnu snagu ovoga Zakona stavljaju van snage ili mijenjaju propisi, koji su u koliziji s odredbama ovoga Zakona, te kojom je zadan rok za donošenje provedbenih propisa ovoga Zakona.

Članak 27.

Prijelazna odredba kojim se ukida institut produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnim ugovorima, propisan u članku 262. Zakona o radu.

Članak 28.

Određuje se stupanje na snagu ovoga Zakona.