# TRANZICIJA/TRANSITION Časopis za ekonomiju i politiku tranzicije / Journal of economic and politics of Transition Godina XIX Vitez-Tuzla-Zagreb-Beograd-Bukurešt, 2017. Br. 40

*Izvorni znanstveni članak Original scientific article*

***JEL Clasification****: J53, K23*

**Stjepo Pranjić[[1]](#footnote-1)\***

# PROTUPRAVNA PRIMJENA GRANSKIH KOLEKTIVNIH UGOVORA

**UNLAWFUL APPLICATION IN INDUSTRY WIDE COLLECTIVE AGREEMENTS**

# *Sažetak*

*U granskim kolektivnim ugovorima prisilno je nametnuta obveza primjene normativnog ugovora poslodavcima a sa sindikatima je ugovorena. Iz rakursa međunarodnih standarda, ustavnih prava i sloboda čovjeka nametanje obveze se ne bi mogla odnositi na poslodavce s većinskim ili s 100% privatnim vlasništvom, jedino ako su oni naknadno prihvatili tu obvezu i/ili ako je donesena mjerodavna odluka o prisilnom proširenju primjene GKU. Ugovaranje po kojem se GKU primjenjuje na zaposlene koji su članovi sindikata a sindikat je ex lege definiran kao organizacija u kojoj ima najmanje 15 članova, znači da se GKU ne primjenjuje na zaposlene kod poslodavaca koji nemaju utemeljen sindikat, niti na zaposlene koji nisu članovi sindikata potpisnika ugovora - njegovih članica, uključujući i one koje su mu naknadno pristupile. Diskriminacija zaposlenika zbog (ne)članstva u sindikatu, udruženju poslodavaca, i/ili na zaposlenika se ne primjenjuje GKU zbog toga što njegov poslodavac nije obveznik obligacije, ne postoji u smislu čl.10.st.2. ZoR, jer je riječ o pozitivnoj diskriminaciji koja omogućava ostvarivanje ustavnog prava na slobodu udrživanja u organizacije zaposlenika i poslodavaca te prava na slobodu (ne)članstva u njima i prava na dragovoljno kolektivno pregovaranje radi sklapanja kolektivnih ugovora. U tom smislu je važan, najprije de facto odnos GKU i drugih akata.* ***Ključni pojmovi:*** *pravo na kolektivno pregovaranje; pravo na sklapanje kolektivnih ugovora; stranke kolektivnih ugovora;  pravo na slobodu utemeljenja i pripadanja radničkim i poslovodačkim organizacijama.*

***Abstract***

*In industry wide collective agreements, the obligation was imposed to apply normative agreement to employers, whereas it was stipulated for unions. From the point of view of international standards, constitutional rights and human freedoms, the imposition of obligations could be related to employers with majority or 100% private ownership, only if they subsequently accepted such obligation and/or if relevant decision was brought on forced extension of the WICA application. The contracting, upon which the WICA is applied only to employees being members of unions, whereas the unions are ex lege defined as organizations having at least 15 members, meaning that WICA are not applied to employees working for employers which do not have well founded unions, or employees who are not members of the unions - signatories to such agreements – its members, including those which subsequently joined them. Discrimination of employees based on (non)membership in unions, association of entrepreneurs, and/or the industry wide collective agreements are not applied to employees since the employer is not subject to obligation, does not exist within the meaning of Article 10 paragraph 2 of the Labour Law, since it is about positive discrimination enabling realization of a constitutional right of gathering into organizations of employees and employers, as well as a right to freedom of (non) membership as stated above, as well as right to voluntary collective negotiating for the reason of conclusion of collective agreements. To that effect, first of all de facto relation between WICA and other acts is very significant.* ***Key terms****: right to collective negotiation; right to conclude collective agreements, parties to collective agreements; right to constitute and belong to labor and entrepreneur unions.*

**UVOD**

Primjena granskih kolektivnih ugovora (GKU) u razdoblju 2010 - 2014. u (F)BiH izazvala je brojne pravne radne sporove,[[2]](#footnote-2) npr. Kolektivni ugovor za granu financija, „Sl. novine FBiH,“ br. 48/00 (KUGF). Rješavanjem tih sporova od nadležnih sudova u (F)BiH ima za posljedicu različite presude u istoj/sličnoj pravnoj stvari koje se tiču više stranaka, što je izazvalo temu ovog rada, tj. znanstvenu ekspertizu u bh. pravnom okviru a na stavovima sudbene i druge dobre i loše prakse.[[3]](#footnote-3) Problemrada jesu ugovaranja po kojima je *ministarstvo* kao stranka sklapanja GKU nametnulo obvezu primjene normativnog dijela ugovora poslodavcima i s većinskim ili s 100% privatnim vlasništvom, zbog čega su izbili brojni pravni sporovi a različite presude, odnosno razrađujuće varijante ovoga problema predstavljene su u (pod)naslovima rada. Glavna hipoteza rada je: S obzirom na međusobnu čvrstu vezu GKU i Ustava (F)BiH te Zakona o radu FBiH (ZoR), različite nepravomoćne presude u istoj/sličnoj pravnoj stvari koje se tiču više stranaka, donesene od nadležnih sudova u (F)BiH, povodom rješavanja sporova koji su izbili u tijeku primjene GKU, moguće je ujednačiti u smislu pravne sigurnosti, jedino tumačenjem i primjenom normativnog dijela ugovora kroz međunarodne (radne) standarde koje je (F)BiH uključila u ustavnopravni poredak. Prva radna hipoteza rada je: Nametanje obveze na prisilnu primjenu normativnog dijela GKU poslodavcima se ne bi mogla odnositi na poslodavce s većinskim ili s 100% privatnim vlasništvom, jedino ako su oni naknadno prihvatili tu obvezu (npr. privremeni ugovor o pristupanju poslodavca obvezatnoj primjeni GKU) i/ili ako je donesena mjerodavna odluka o prisilnom proširenju primjene GKU. Druga radna hipoteza rada je: U GKU utanačeno (npr. čl.2.st.1. KUGF) je ugovaranje po kojem se ugovori primjenjuje na zaposlene koji su članovi sindikata u određenim granskim organizacijama. Sindikat je definiran kao jedna od organizacija u kojoj ima najmanje 15 članova (usp. ZoR). To znači da se GKU ne primjenjuje na zaposlene kod poslodavaca koji nemaju utemeljen sindikat (nema 15 članova), niti na zaposlene u određenoj djelatnosti koji nijesu članovi sindikata potpisnika GKU, odnosno njegovih članica, uključujući i one koje su mu naknadno pristupile. Treća radna hipoteza rada je: Diskriminacija zaposlenika zbog (ne)članstva u sindikatu, udruženju poslodavaca, odnosno i/ili na zaposlenika se ne primjenjuje GKU zbog toga što njegov poslodavac nije obveznik obligacije, ne postoji u smislu čl.10.st.2. ZoR, jer je riječ o pozitivnoj diskriminaciji koja omogućava ostvarivanje ustavnih prava (kolektivnog radnog prava) i sloboda čovjeka, npr. prava na slobodu udruživanja u radničke i poslovodačke organizacije ili prava na slobodu (ne)pripadanje tim organizacijama. Zbog toga je de facto važan odnos GKU i drugih akata koji mora biti uspostavljen *de facto* na načelu **in favorem laborum** a ono opet mora bitifundirano nanajnižoj plaći ispod koje ne može ići niti jedan ugovor. Ovo rješenje je *ius cogens*, a obvezuje osobe koje nisu sudjelovale u sklapanju GKU i stranke ugovornice. Cilj rada je izradba znanstvene ekspertize, kao *support* sudovima radi okončavanja postupaka, a sa svrhom razvoja prakse kolektivnog ugovaranja. Loša praksa može ugroziti dostignuti stupanj razvoja kolektivnog radnog prava stvaranjem umjetne potrebe za njegovom promjenom. Prošlo je 17 godina od razvoja, redefiniranja i prilagođavanja radnog zakonodavstva u BiH tržišnom gospodarstvu te kroz to vremensko razdoblje, stvarana je loša praksa kolektivnog ugovaranja dostigavši ponder koji je nužno eliminirati ili bar svesti na mjeru koja ne bi mogla ugroziti ex lege autonomni status kolektivnih ugovora.

## 1. OBVEZA PROMJENE I PRIMJENA NORMATIVNOG KOLEKTIVNOG UGOVORA

Predmet svakog pa i GKU sastoji iz obveznog i normativnog dijela (dualna pravna priroda).[[4]](#footnote-4) Obvezni, odnosno subjektivnopravno djelovanje kolektivnih ugovora je izraz ostvarivanja prava i obveza ugovornih strana kao i kod ugovora građanskog prava. Stranke pomoću obvezatnih odredaba ugovaraju normativno djelovanje, za koja poduzeća; radne odnose i za koje vremensko razdoblje, žele utanačiti uvjete rada. Samo se tako mogu primjenjivati ugovaranja iz normativnog kolektivnog ugovora. Normativni dio predmeta sadržava ugovaranja općih uvjeta rada i životnih uvjeta zaposlenih. Veza između obligatornog (*inter partes*) i normativnoga dijela (*erga omnes*)[[5]](#footnote-5) je napravljena kroz ugovaranje prava i obveza stranaka ugovornica za primjenu i pridržavanje normativnopravnih odredaba (obveza provedbe).

**1.1. Obveza primjene i pridržavanja normativnopravnih ugovaranja**

U ZOR–u FBiH je ustanovljeno prisilno rješenje po kojemu, u ime poslodavaca kolektivni ugovor sklapa vlada federacije odnosno kantona za opći i granski, za područje jednoga ili više kantona, jednoga ili više poslodavca a prava i obveze koje iz toga proizlaze obvezuju poslodavce.[[6]](#footnote-6) Ovo nestandardizirano rješenje proisteklo je iz vlasničke neutemeljenosti KU i recediva socijalizma, u kojem su KU, imali status podzakonskih akata kojima su se uređivali kolektivni radni odnosi, neznatno. Ono je protivno (načelu dobrovoljnosti, autonomnoj pravnoj prirodi KU) međunarodnim standardima s iznimkom države–poslodavca za javni sektor i nacionalni (zajednički) KU gdje je država treća strana. Posljedice ove loše prakse su višestruke, a najznačajnije je to što su KU svedeni na podzakonske akte kojim vlada kao stranka ugovornica ograničava i sprečava ostvarivanje prava upravljanja vlasništvom, odnosno ograničava i sprečava ostvarivanje ekonomskih prava i sloboda (čl.1.t.4. Ustav BiH) poduzetnika. Istina dopunska odredba određuje da to vrijedi, do uspostavljanja udruge poslodavaca, što je zapravo određenje vremenskog važenja (funkcionalno na radnju a ne kalendarski na dan) kojeg je ministarstvo sklopilo, u smislu privatizacije državnog vlasništva. U GKU je utanačena obveza primjene i prdržavanja normativnog dijela ugovora, odnosno *u ime Vlade FBiH, Federalno ministarstvo (npr. financija) koje je strana u zaključivanju ugovora a prava i obveze koje iz toga proizlaze obvezuju poslodavce na primjenu. U ime zaposlenika druga strana u zaključivanju ugovora je Samostalni sindikat radnika u (npr. financijskim) organizacijama BiH*. Ugovaranje po kojem jeministarstvokao stranka zaključivanja GKU nametnulo obvezu primjene normativnog dijela tog ugovora poslodavcima, je najprije, ali načelno protivno temeljnom načelu ugovornog prava – slobodi ugovaranja (npr. ZOO - ugovor obvezuje onoga ko ga je zaključio). *In concreto* ovo ugovaranje je nejasno s obzirom da je nametnuta obveza na primjenu poslodavcima, odnosno imenica „poslodavcima“ je u množini pa nije jasno kojim poslodavcima. To izaziva tumačenje, najprije, da li se to odnosi na poslodavce s državnim i/ili privatnim vlasništvom ili oboje. Zbog toga je nužno primjena ove klauzule tumačenjem ali iz rakursa međunarodnih standarda, ustavnih prava i sloboda čovjeka s obzirom da bi, npr. pravo na upravljanje vlastitim vlasništvom moglo biti ograničeno, per se mora se voditi računa o vlasničkoj utemeljenosti GKU ili (ne)ostvarivanju prava na slobodu udruživanja u organizacije zaposlenika/udruge poslodavaca i (ne)ostvarivanju prava na slobodu (ne)članstva u tim organizacijama te (ne)ostvarivanja prava na dobrovoljno kolektivno pregovaranje radi sklapanja kolektivnih ugovora. GKU nisu nikako mogli obvezivati na primjenu poslodavce s većinskim ili 100% privatnimm vlasništvom, jedino ako su oni naknadno prihvatili tu obvezu i/ili ako je donesena mjerodavna odluka o proširenoj primjene KUGF. Stav Odbora za slobodu udruživanja je jasan, odnosno pravo na slobodu udruživanja poslodavaca radi ugovaranja radnih odnosa, čini suštinski element slobode udruživanja. Poslodavci trebaju imati to pravo kroz kolektivne ugovore ili druge instrumente koji im omogućavaju ostvarivanje prava na temelju rada. Vlasti se trebaju suzdržavati svakoga uplitanja koje može narušiti ovo pravo odnosno svakoga spriječavanja, ograničavanja i kršenja ovoga prava, **zakonom,** jer bi time kršile načelo stranaka koje imaju pravo organizirati svoje aktivnosti i formulirati svoje programe.[[7]](#footnote-7) Kontralabilan zaključak stavu Odbora za slobodu udruživanja izveo je Vrhovni sud FBiH u kojem ističe: *„Pogrešan je zaključak nižestepenih sudova da tužiteljica nije dokazala u postupku da se na tuženog primjenjuju odredbe GKU obzirom da je u UoR koji je zaključen između tužiteljice i tuženog dana 18.05.2007. na neodređeno vrijeme (proveden kao dokaz u postupku) u čl.1 ugovoreno da su stranke suglasne da ugovorom uređuju međusobno prava i obveze iz radnog odnosa u skladu s odredbama zakona, Opšteg KU, KUGF i Opštih akata poslodavca. Ova odredba pretpostavlja vezanost poslodavca za KUGF u trenutku ugovaranja tog pozivanja, pa je stoga teret dokaza da se odredbe GKU ne primjenjuju na tuženom kako se osnovano ističe u reviziji*.[[8]](#footnote-8) Zaključak Vrhovnogi suda je kontralabilan iz jednostavnog razloga što jedan poslodavac i jedan zaposlenik ne mogu UoR ugovarati primjenu KUGF kad je ugovaranje te obligacije utanačeno po načelu ugovornog prava od strane stranaka potpisnica KUGF. Odnosno poslodavac i sindikat je obvezatan na primjenu normativnog KUGF, utanačenom obvezom u obligatornom dijelu ugovora, na način vezanosti zaposlenika i poslodavca (npr. članstvom u sindikatu i udruzi poslodavaca) s obveznikom obveze sindikatom i udrugom poslodavaca, kojom vezom zaposlenik i poslodavac pri sklapanju UoR izvode pravo poziva poslodavca i zaposlenika na ugovaranje primjene i pridržavanja normativnog KUGF. Odredba u UoR o vezanosti poslodavca za KUGF nema pravnog djelovanja, tj. dovoljno je samo da bilo koja od strana UoR istakne prigovor o njenoj ne valjanosti, npr. da se osporena odredba našla u UoR zbog toga što je to tipičan obrazac UoR. In fine s stajališta usporednog prava je vrlo dvojbeno primjenjivati rezultate normativnog GKU od strane zaposlenika ili poslodavaca koji nemaju nikakve veze s obveznikom provedbe ugovora, *pro bono* *(publico)*. U organizacijama poslodavaca, gdje zaposlenici nijesu utemeljili sindikat, poslodavac nema obveze provedbe GKU, ne može se obligatorno prdržavati normativnih ugovaranja GKU kada sklapa UoR s zaposlenicima koji to (ne)žele ili ne može pozvati na vršenje obveze provedbe normativnog ugovora sindikat/zaposlenik koji nije članicom, odnosno članom sindikata potpisnika GKU. U GKU utanačena je obveza po kojoj, sindikat na strani zaposlenika ima obvezu primjenti i pridržavati se normativnog dijela GKU. Sindikat je definiran kao organizaca u kojoj ima najmanje 15 članova. Znači da se obveza provedbe GKU ne odnosi na organizacije zaposlenika poslodavaca koji nemaju utemeljen sindikat (nema 15 članova) a imaju npr. formiranu *ad hock* grupu zaposlenika, niti na sindikate kod poslodavaca koji nisu članicom sindikata potpisnika ugovora, jedino ako su mu naknadno pristupile. Tim prije, po mjerodavnim odredbama ZoR nije niti moguće utemeljiti i *ad hock* grupu zaposlenika, vijeće zaposlenika pored i/ili sindikata ili više sindikata, kao stranku (G)KU. Zbog toga ZoR nije usklađen s međunarodnim konvencijama. Odnosno ZoR je ustanovio slobodu sklapanja KU,[[9]](#footnote-9) to znači da se u uvjetima njihova nesklapanja može javiti pravna rupa koja se može „popuniti“ odredbama pravilnika o radu ili drugoga općeg akta poslodavca, pa i UoR. ZoR ne uspostavlja izričitu obvezu, niti hijerarhijski odnos između KU. Međutim *de facto* u praksi KU u FBiH uspostavljena je hijerarhija između tih akata kao podzakonskih akata što je protivno međunarodnim standardima a i ZOR–u, odnosno hijerarhijskim odnosnom između KU narušava se međunarodno načelo slobode kolektivnoga pregovaranja, pa i udruživanja (Konvencija br.: 98, i 87.). *per se* narušena je sama narav ovih akata.

**1.2. Primjena normativnopravnih ugovara kroz prizmu zabranjene diskriminacije**

Ugovaranje po kojem se GKU primjenjuje na zaposlene koji su članovi sindikata a sindikat je definiran kao organizaca u kojoj ima najmanje 15 članova, znači da se GKU ne primjenjuje na zaposlene kod poslodavaca koji nemaju utemeljen sindikat (nema 15 članova), niti na zaposlene koji nisu članovi sindikata potpisnika ugovora - njegovih članica, uključujući i one koje su mu naknadno pristupile. Pritom diskriminacija zaposlenika zbog (ne)članstva u sindikatu, udruženju poslodavaca, odnosno i/ili na zaposlenika se ne primjenjuje GKU zbog toga što njegov poslodavac nije obveznik obligacije primjene normativnog ugovora, ne postoji u smislu čl.10.st.2. ZoR, jer je riječ o pozitivnoj diskriminaciji koja omogućava ostvarivanje ustavnih prava (kolektivnog radnog prava) i sloboda čovjeka. Riječ je, najprije o pravo na slobodu udruživanja u radničke i organizacije poslodavaca te pravu na slobodu (ne)pripadanja tim organizacijama, tj. ostala kolektivna prava zaposlenika ubrajaju se također u temeljna ljudska prava, npr. pravo na dobrovoljno kolektivno pregovaranje i sklapanje KU. Zapravo su kolektivna radna prava pojedinačna prava zaposlenih, pripadaju svakome zaposlenom ali koji je organiziran u organizacije zaposlenih (npr. sindikat, vijeće zaposlenika itd), jer se samo tako mogu kolektivno ostvarti (kroz KU), te zbog toga ih je teorijski točnije nazivati pojedinačnim pravima kolektivnog zaposlenika. *Suprotan stav ima Vrhovni sud FBiH po kojem normativne odredbe određenog KU primjenjuju se i na zaposlenike koji nisu članovi sindikata koji je potpisnik predmetnog KU neovisno o postojanju izričite odredbe tog granskog ugovora koji propisuje drugačije ili koji to pravo isključuje. Navedeno iz razloga zabrane diskriminacije propisane odredbom čl.10.st.2. ZoR, koja propisuje da zaposlenik ili poslodavac ne može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog (ne)članstva u sindikatu, odnosno udruženju poslodavaca*.[[10]](#footnote-10) Interpretacija i primjena zakonske odredbe od strane Vrhovnog suda je u načelu pogrešna jer je zasnovana na svojstvu kolektivnog ugovora kao podzakonskog, umjesto autonomnog propisnika. Najprije, nomotehničko odmjeravanje (tumačenje i primjena) *ius cogens* odredbe razumjeva da zaposlenik može biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog (ne)članstva u sindikatu tek kad zaključi UoR i stupi na rad, tek tada stječe status (naziv) zaposlenika ili ugovarena prava i obveza određuju (ne)povoljniji status zaposlenika. Prema tomu propisana ex lege zabrana diskriminacije se mora odmjeravati samo u odnosu na UoR, odnosno između zaposlenika koji nisu i onih koji jesu članovi sindikata a koji su zaključili UoR. U slučaju članstva u sindikatu potpisniku KUGF taj ugovor se pojavljuje u odnosu na UoR kao dodatni izvor prava na koji UoR *ex legibus*, može upućivati. U suprotnom to bi bilo i protivno dobrovoljnom načelu zasnivanja radnog odnosa i sklapanja UoR (v. šire pod točkom 2.4. Odnos KU i UoR), odnosno to bi bilo pravno djelovanje podzakonskog a ne autonomnog propisnika. Na utvrđenom načelu, odmjeravanja *de facto i de iure* diskriminacije prema UoR, prvo nitko od zaposlenika in concreto nije istaknuo prigovor poslodavcu da je njegov radni kolega s istim/sličnim radnim mjestom zbog (ne)članstva u sindikatu ugovorio (ne)povoljnije uvjete rada. Tim prije, zaposlenici nisu utemeljili sindikat kod svog poslodavca a nitko od zaposlenika nije član sindikata potpisnika KUGF, te onda oni i ne mogu biti diskrminirani, odnosno nema nužne veze (ne)članstva u sindikatu potpisniku KUGF i sklopljenih UoR. Diskriminacija bi postojala da su jedni zaposlenici kod poslodavca članovi a drugi nijesu, sindikata pospisnika KUGF a da se na jedne upućuje na KUGF kod zaključivanja UoR a kod drugih ne, odnosno da su različitu ugovoreni uvjeti rada za isti/slično radno mjesto zbog (ne)članstva u sindikatu u UoR.[[11]](#footnote-11) Ukoliko bi se KUGF primjenivao u skladu s stavom Vrhovnog suda FBiH, onda bi došlo do kršenja ustavnih kolektivnih prava i sloboda zaposlenog čovjeka, ekonomskih sloboda i prava, načela međunarodnih radnih standarda inkorporiranih u ZoR, najprije načela dobrovoljnosti, slobode udruživanja ili jednog od temeljnih načela ugovornoga prava, slobode ugovaranja,[[12]](#footnote-12) a sve radi primjena normativnog ugovora na onog zaposlenika koji tu primjenu nije htio, tj. on je konzumirao svoje prava na slobodu nepripadanja sindikatu potpisniku GKU. To je, dakle, contradictio in adjecto, per se a i činjenicom kršenja načela jednakosti pred zakonom, tj. i druga strana ugovornica ima pravo na slobodu nečlanstva u udruzi poslodavaca. U tomu je spriječena osporenim stavom Vrhovnog suda. Kolektivni ugovori izviru iz ustava i zbog toga su to akti ustavnog prava i, prema tomu, nebi trebali biti podređeni ZoR, niti supstitut (užeg domašaja) ZoR. To nisu ni „lokalni“ ni „niži“ ZoR-u; niti pojedinačni ZoR. To su akti autonomnog prava koji zamjenjuju zakon. Ovi akti su autonomne norme, a to ne znači norme podređenog i hijerarhijskog prava. Vice versa shvaćanje je protivno slovu i duhu ostvarivanja ustavnih prava subjekata kolektivnih radnih odnosa. ZoR zaštićena je sloboda udruživanja, dobrovoljnost KP i sklapanja KU, nije utanačena obveza na sklapanje KU, dakle uspostavljen je dobrovoljni sustav KU s vrha k dnu. U tom pravnom okviru, adekvatno je i pravno promatranje zabranjene diskriminacije zaposlenika, odnosno poslodavaca u smislu (ne)primjene normativnog GKU. Zapravo u relevantnim međunarodnopravnim izvorima (radnoga i socijalnog prava) utemeljena su opća načela i kolektivna radna prava. Pravo na utemeljivanje sindikata i pravo na slobodu udruživanja izričito su utemeljeni u međunarodnim izvorima za ljudska, tj. socijalna prava, dok je pravo na utemeljivanje stranke poslodavaca izvedeno analogno pravu na utemeljivanje sindikata, iz općeg prava na slobodu udruživanja. Ovo pravo kao i pravo na (štrajk) kolektivno ugovaranje i ostala opća načela etablirana su u međunarodnim izvorima radnoga prava (Konvencija br.: 87. i 98. ili Europska socijalna povelja itd.).

**1.3. Proširena (i prisilna) primjena normativnih kolektivnih ugovora**

U slučaju da postoji interes u BiH po bh. pravu nadležni ministar (FBiH) može proširiti primjenu KU i na druge pravne osobe za koja se ocijeni potrebnim, a koje nisu sudjelovale u njegovom sklapanju ili mu nisu naknadno pristupile.[[13]](#footnote-13) Prije donošenja odluke o proširenju KU, nadležni ministar je obvezatan zatražiti mišljenje sindikata, poslodavca ili više poslodavaca, udruge poslodavaca, na koje se KU proširuje. ZoR predviđa i odredbe koja se odnose na prisilno proširenje primjene KU, i na druge pravne osobe koje nisu sudjelovale u dobrovoljnome sklapanju KU, koje nisu naknadno pristupile KU, a niti su članice stranaka koje su sklopile KU. Ako postoji interes odgovarajućega entiteta, ministar za rad i socijalna pitanja, uz uvjet obvezatnoga mišljenja sindikata, udruge poslodavaca na koje se proširuje KU, ali bez obvezatne provedbe toga mišljenja, donosi odluku kojom proširuje KU. Drugi uvjet je postojanje već sklopljenoga KU.Proširenje KU može se vršiti samo prema pravnim osobama, ne može se primijeniti na zaposlenike koji nisu članovi sindikata, jer su zaposlenici, fizičke osobe, a ne pravne. Ako dođe do proširenja zaposlenici koji nisu članovi sindikata su izvan učinka proširene primjene KU, nisu pravne osobe. Na njih, ako to dobrovoljno neće prihvatiti, ne može se primijeniti odluka o proširivanju KU.[[14]](#footnote-14) *Riječ je o pozitivnoj diskriminaciji, koja zapravo, omogućava slobodu kolektivnoga pregovaranja*. Ostaje da se proširena primjena KU odnosi na sindikate i udruge poslodavce koje nisu sklopile KU. I ovdje se javlja problem, što ako nema sklopljenoga KU kod pravne osobe? Ministar može proširiti primjenu KU, ex offo, samo ako postoji javni interes i ako već postoji sklopljeni KU kod pravne osobe na koju se proširenje odnosi. To čini odlukom o proširenju koja se na isti način može i opozvati kako je donešena. Treba postojati javni interesi uz uvjet zatraženoga mišljenja pravnih osoba na koje se opoziv odluke o proširenju odnosi. Odluka o proširenju, primjene KU treba se objaviti u odgovarajućem službenom glasilu (F)BiH i predstavlja upravni akt.[[15]](#footnote-15)

**1.4. Međunarodno standardi**

Opća načela i kolektivna radna prava su, manje-više prihvaćena, u svim državnim zaštitnim zakonodavstvima država članica UN. Kod njihove primjene pojavljuju se mnogobrojni problemi i prijepori između stranaka ugovornica, kao što je i predmetni slučaj. Na to ukazuje, najčešće, stranke djelatnika, koja se putom priziva obraća nadležnim međunarodnim institucijama (Odbor neovisnih eksperata za slobodu udruživanja, Europski sud i Europska komisija za ljudska prava i dr). Ove institucije rješavajući po prizivima donose odgovarajuće odluke i mišljenja, utvrđuju načela i stavove čime vrlo značajno utječu na uspostavu međunarodnih radnih i socijalnih standarda. Izravna posljedica ove prakse je standardizacija standarda ili učvršćenje standarda kroz očitovanje tijela po pitanju dobre/loše međinarodne ili područnih praksi. Međunarodni standardi su uključeni u bh. pravni poredak ustavnopravnom tehnikom Aneks na Ustav (F)BiH (*Instrumenti za zaštitu ljudskih prava koji imaju snagu ustavnih odredaba*) i/ili ratifikacijom (npr. Europska socijalna povelja ili međunarodni ugovor – Konvencija br. 98/87). Neprijeporno je da je (F)BiH, inkorporiranjem međunarodnih instrumenata u svoj ustavnopravni poredak, uspostavila dostan pravni okvir za ostvarivanje i zaštitu kolektivnih radnih prava na način jemstva šireg korištenje procedura dobrovoljnih pregovora putom KU između poslodavca i udruge poslodavaca s jedne strane i udruge zaposlenika s druge strane kako bi se ovim putom odredili radni uvjeti. Međunarodni radni standard za stranku KU na strani djelatnika, bila ona registrirana ili ne, predviđa sindikat, drugu udrugu djelatnika utemeljenu po propisima privatnoga prava ili skupinu, pravovaljano izabrane predstavnike djelatnika. Na drugoj strani, ustanovljen je, jedan poslodavc, više poslodavaca ili udruga poslodavaca. Priznavanje reprezentativnih stranaka jedino se može odrediti na državnoj razini neovisnim tijelom uz prethodno utvrđene kriterije stjecanja reprezentativnosti, gdje je jedan od njih većina djelatnika određenog poduzeća odnosno djelatnosti ili u određenoj državi, rijetko, području.[[16]](#footnote-16) S obzirom da su izbili pravni sporovi u postupku primjene GKU u (F)BiH a različite presude te imajući u vidu međusobnu čvrstu vezu KUGF i ZoR i međunarodnih (radnih) standarda onda interpretacija obveze primjene i primjena normativnog dijela GKU (čl.2.st.1. KUGF) se mora se vršiti u skladu s njima. Na taj način moguće je utvrditi osobe (pravne i fizičke) koje GKU obvezuje i na koje se primjenjuje, odnosno ujednačiti presude. Protivan način prezentiranoj interpretaciji primjene pod točkom 1.1 i 1.2. ovoga rada od strane sudova dovodi do povrede ili ograničenja ostvarivanja opsega i veličine ustavnih prava i sloboda čovjeka, npr. prava vlasništva, tj. prava na slobodu upravljanja vlasništvom je protupravno ograničeno ili ograničavanja ustavnih ekonomskih sloboda i prava (čl.1.t.4. Ustava BiH), na način uspostavljanja financijskih barijera (nametnuti trošak radne snage, predstavlja i kršenje prava konkurencije), npr, pri ostvarivanja prava poslovnog nastana ili prava na slobodu prometa kapitala (investicija) i usluga. Tim teže, takva bi primjena dovela i do kršenja međunarodnih standarda koji su ugrađeni i u ZoR i u Ustav (F)BiH. Tako npr. stav Odbora za slobodu udruživanja je da „*zakonske odredbe po kojima je ministarstvo rada nadležno urediti plaće, radno vrijeme, odsustva i uvjete rada ili da ova pitanja trebaju biti obuhvaćena kolektivnim ugovorima, nisu u skladu s člankom 4. Konvencije broj 98*.“[[17]](#footnote-17) Proizlazi obveza nužnog pridržavanja navedene interpretacije primjene GKU jer se on mora temeljit na načela dobrovoljnosti, odnosno „dobrovoljno pregovaranje radi sklapanja kolektivnih ugovora je temeljno polazište slobode udruživanja.[[18]](#footnote-18) S obzirom da se u GKU izražava ostvarivanje ostalih kolektivnih prava (prava na utemeljivanje sindikata, prava na slobodu pripadanja sindikatu, prava na štrajk, prava na kolektivno pregovaranje radi sklapanja KU i prava na sudjelovanje u vršenju pravnog ovlaštenja upravljanja), onda se može ustvriditi kako je njihova primjena, zapravo determinirana na slobodi ostvarivanja ostalih kolektivnih (radnih) prava i sloboda. Radno zakonodavstvo u BiH ne smije kolidirati s međunarodnim ugovorima „koji su potvrđeni u skladu s ustavom i objavljeni“ jer oni „čine dio unutarnjega pravnoga poretka BiH, a po pravnoj snazi su iznad zakona.“ Oni se mogu dopunjavati i mijenjati na način kako je propisano međunarodnim ugovorima ili suglasno općim propisima međunarodnoga prava.

**2. ODNOS KOLEKTIVNIH UGOVORA I DRUGIH AKATA**

Odnos KU kao izvora autonomnog prava prema drugim aktima je najznačajnije i, istovremeno opće pitanje hijerarhije izvora prava u radnom pravu. To razumjeva de facto odnos s zakonima (o radu), pravilnikom o radu, odlukama, UoR, sporazumom zaposleničkoga vijeća, sporazumom vijeća djelatnika s poslodavcem i odnosom među KU. Središnji odnos određivanju mjesta i značenja KU u sustavu izvora radnoga prava, je odnos između KU i ZoR. Materija KU uređuje se u određenom stupnju, najčešće (statusnom) ZoR. Predmet zakonskog uređenja je određenje: 1) da KU treba biti sklopljen u pismenom obliku i na (ne)određeno vrijeme; 2) načina deponiranja – registracije i kontrole; 3) automatske ništetnost odredaba KU kojima se zaposlenicima daju manja prava i nepovoljniji uvjeti rada od zakonom priznatih (u kojem slučaju se ništavne odredbe zamjenjuju odgovarajućim zakonskim odredbama); 4) da sklopljeni KU djeluje prema svim zaposlenicima neovisno o tomu jesu li članovi stranke ugovornice; 5) postupka primjene sredstava za rješavanje kolektivnih radnih sporova; 6) uvjeta, stranaka i vrsta odgovornosti, kao i kazni za neizvršavanje obveza preuzetih KU i dr. Općenito odnos KU i zakona (o radu) odnosno odnos između općega i granskog, te granskoga i pojedinačnog KU i pravilnika o radu određen je učl.12.st.1. ZOR, tj. uspostavljen na međunarodnim standardima, najprije na načelu **in favorem laborum**. Ovo načelo skoro pa ima opće značenje u kolektivnom radnome pravu jer se njime rješavaju i pitanja u vezi s odnosom KU i svih drugih akata, uključujući UoR i ZoR. Načelo in favorem je načelo koje je skoro prihvaćeno u svim nacionalnim radnim zakonodavstvima.Bit ovoga načela je u tomu što prednost imaju odredbe koje su povoljnije za zaposlenika, određuje primjenu onoga KU koji je najpovoljniji za zaposlenike u odnosu na druge KU, dok se nepovoljniji izvor prava, primjenjuje samo iznimno, i to po izričitom zakonskom određenju.

#### **2.1. Odnos kolektivnoga ugovora i zakona (o radu)**

Kolektivni ugovor u organizaciji sustava izvora radnoga prava je specifičan izvor radnoga prava i u osnovi on je na hijerarhijskoj ljestvici izvora prava ispod zakona (o radu). Hijerarhijska pravna nadmoć zakona u odnosu na KU se ogleda u tomu što zakonska norma djeluje na način sklapanja, izvršavanja, a rjeđe na sadržaj KU. Iz načela zakonitosti proizlazi da odredbe KU trebaju biti u suglasnosti s zakonskim i da se ne mogu derogirati, osim iznimno. Iako zakon zadržava hijerarhijsku pravnu nadmoć (osim u slučaju derogacije in favorem) u odnosu na KU, per se, na znači da zadržava i superiornost sa stajališta pravne tehnike. Teško je zauzeti bezuvjetno potvrdan stav da je tehnika KU superiornija u odnosu na zakonsku tehniku, ipak se može kazati da je tehnika KU, objektivnija i primjerenija uređivanju fleksibilne materije radnih odnosa. Prednost tehnike KU ogleda se u tomu, što se KU ugovaraju uvjeti rada na očitiji način, a istovremeno veća je gipkost i elastičnost za promjenu KU. Zaposlenici na rješenja iz KU mogu izravnije utjecati preko predstavnika u stranci ugovornici nego na zakonske odredbe preko predstavnika u parlamentu, kojih (gledano u strogo formalnom smislu), u pravilu i nemaju. Osim toga tehnika autonomnoga ugovaranja uvjeta rada i radnih odnosa ima prednost u odnosu na zakonodavnu tehniku, što ovisi od brojnih izvanpravnih pretpostavki. Npr. ukoliko je sindikat moćan s visokim stupnjem autonomije, tehnika KU može biti superiornija u odnosu na zakonsku tehniku i vice versa. Mogućnost derogacije odredaba ZoR KU omogućava rast značenja ovoga drugog, pa i kada je zakon glavni izvor radnoga prava. Zakoni o radu u BiH sadrži minimum prava u zaštiti zaposlenika, te se njime propisuje da se KU ne mogu odrediti manji opseg prava od onoga koji je određen zakonom.[[19]](#footnote-19) Zakonima o radu propisan je minimum iznad koga može ići KU. Pravni osnov derogacije nalazi se u ZoR, tj. predviđene su odredbe KU koje mogu imati derogatorno djelovanje u odnosu na odredbe zakona, ali samo ako su in favorem.[[20]](#footnote-20) Ako se KU ugovore uvjeti rada koji su za zaposlenika povoljniji primjenjivati će se ti uvjeti, a ne uvjeti iz ZoR. Ovo rješenje ZoR ne odnosi se samo na odnos KU i ZoR, već i na odnos ZoR i UoR odnosno pravilnika o radu i ZoR. Ova odredba ZoR odnosi se istovremeno, alternativno i trostruko (KU, UoR i pravilnik o radu). Generalno gledano postoji sloboda ugovaranja što se posebno odnosi na: veću zaradu, preciznije kriterije i kriterije za plaću, zdrave, humane i sigurne uvjete rada, fleksibilan oblik radnoga vremena i njegovo tjedno skraćivanje, kraći rokovi trajanja kolektivnoga pregovaranja, obvezatno i detaljno informiranje o rezultatima poslovanja, sredstava za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i dr. Kod toga postoje stanovita ograničenja. To se ne bi moglo odnositi na one odredbe KU kojima bi se, poslodavac odrekao svojih temeljnih prava (pravnih instituta iz ZoR), iako bi to za zaposlenika bilo povoljnije kad je riječ o pravima i uvjetima rada. To se ne bi moglo ugovoriti npr., bilo u cijelosti ili djelomice (zbog nekih razloga) odricanje poslodavca od prava na otkaz UoR, iako bi to neupitno bilo ugovaranje povoljnijih prava i uvjeta rada za zaposlenika. To ne znači da se mogu ugovoriti bliži uvjeti za otkaz (razlozi, postupak i sl.), budući je samo pravo na otkaz UoR, pravni institut kojeg se odredbama KU ne može odreći, dok razrada toga instituta može biti predmet slobode ugovaranja. Kao što je naprijed kazano radno zakonodavstvo poznaje i rješenje rijetkog odstupanja od ovoga pravila. A to je da stranke ugovornice mogu KU ugovoriti prava i uvjete rada nepovoljnije za zaposlenike od prava i uvjeta određenih u ZoR, ali samo ako ih je ZoR ili drugi zakon izričito ovlastio. Ako se KU za zaposlenike ona nepovoljnija prava i uvjeti za koje stranke ugovornice imaju izričito zakonsko ovlaštenje, da to mogu učiniti, primjenjivat će se odredbe KU, a ne ZoR. Ako bi se KU ugovorili i drugi nepovoljni uvjeti za zaposlenike za koje nema izravnoga zakonskog ovlaštenja, takve odredbe KU bile bi nevažeće i ne bi se mogle primijeniti te ne bi smjele proizvoditi nikakve pravne učinke. Umjesto toga izravno bi se trebale primijeniti odredbe ZoR. Kad je riječ o odnosu KU i drugih zakona, onda treba kazati da u ZoR nema ovlasti da stranke ugovornice mogu ugovoriti povoljnije uvjete od onih određenih specijalnim, drugim zakonom. To je moguće samo ako je to izrekom predviđeno drugim zakonima. U zakonima koji djelomično uređuju radne odnose u pojedinim djelatnostima, takvih ovlaštenja nema. Nije moguće KU mijenjati odredbe tih zakona koje propisuju prava i uvjete rada. One koji predstavljaju zakonski preduvjet za obavljanje neke djelatnosti (npr. strukturu obračuna plaće). Tu se ne isključuje mogućnost bliže razrade pojedinih pitanja koje posebni zakon nije riješio, ugovaranja dodatnih prava i uvjeta koja proizlaze iz temeljnoga pravnog instituta (npr., ako se KU ne bi mogli ugovoriti koeficijenti platnih (grupa) razreda, moglo bi se ugovoriti, primjerice obveza konzultiranja stranke ugovornice zaposlenika na konzultiranje o koeficijentima platnih razreda). Ovo ne predstavlja izmjenu posebnih zakona, već ugovaranje općih uvjeta rada iz ZoR. Posebno je pitanje mogu li se zakonom ili drugim heteronomnim propisom izmijeniti odredbe, već sklopljenoga KU, kojih slučajeva je bilo i još uvijek ima. Odnosno, mogu li se zakonom *de iure* i *de fakto* derogirati odredbe važećega KU. Zakonom se a pogotovu podzakonskim aktom (odluka), ne bi mogle derogirati odredbe ranije sklopljenih KU, već se eventualno mogu odrediti granice budućega, novog KU. Može se zaključiti da se prezentiranim odnosom između zakona (o radu) i KU bitno ojačava stranka KU na strani zaposlenika što je ujedno i specifičnost KU kao izvora prava u odnosu na druge izvore građanskog prava. U komparativnom pravu, pred kraj prošloga stoljeća, osim derogacije u naznačenom pravcu postoji i derogacija u korist poduzeća, čime se ojačavaju poslodavci. To suiznimke.

#### **2.2. Odnos kolektivnoga ugovora i pravilnika o radu**

Odnos KU i pravilnika o radu određen je u odredbama radnoga zakonodavstva BiH. Tim odredbama utvrđeno je da je poslodavac s više od 15 zaposlenih obvezan donijeti pravilnik o radu.[[21]](#footnote-21) Osim ZoR, KU, UoR, kao opći autonomni pravni akt javlja se i pravilnik o radu u statusu izvora prava.''[[22]](#footnote-22) Pravilnikom o radu se uređuju plaće, organizacija rada i druga pitanja bitna za zaposlenika i poslodavca na temelju ZoR i KU, tj. uređuje ona pitanja koja nisu ugovorena KU iz čega proizlazi da je pravilnik o radu u odnosu na KU supsidijarni izvor prava, budući je radni odnos, najprije ugovorni odnos, dok je pravilnik o radu jednostrani akt poslodavca kojim se uređuju oni odnosi koji nisu uređeni drugim izvorima. U praksi je čest slučaj da se pravilnikom o radu uređuju ona pitanja koja su, već, ugovorena KU. Tada te odredbe, ako su za zaposlenika nepovoljnije od odredaba KU, neće se primjenjivati, već će se primijeniti odredbe KU. U suprotnom, ako su odredbe u pravilniku o radu za zaposlenika povoljnije od KU treba primijeniti odredbe pravilnika o radu. Ako se poslodavac, unatoč tome, što su KU riješena neka pitanja, odlučio ista pitanja riješiti povoljnije za zaposlenika pravilnikom o radu, tada ga on obvezuje i treba se primijeniti pravilnik o radu. Također, u situaciji kada se KU, sklopljenim poslije pravilnika o radu, ugovore povoljnija prava i uvjeti rada od onih iz pravilnika o radu, primjenjivat će se izravno KU, bez potrebe za izmjenama pravilnika o radu.

####

#### **2.3. Odnos kolektivnoga ugovora i sporazuma**

Vijeće zaposlenika može s poslodavcem sklopiti pisani sporazum o uređivanju određenih pitanja iz radnoga odnosa,[[23]](#footnote-23) s tim, što je u ZoR RS ova mogućnost ukinuta. Funkcija savjeta radnika je savjetodavna i ne može uticati na pravo i položaj sindikata u zaštiti kolektivnih i pojedinačnih prava radnika – članova tog sindikata.“[[24]](#footnote-24) Tim sporazumom ne mogu se dogovoriti pitanja plaće, trajanje radnoga vremena i druga pitanja koja se obvezatno ugovaraju ili su ugovorena KU, osim u slučaju da strane KU ovlaste vijeće zaposlenika odnosno savjet radnika i poslodavca da o tim pitanjima sklope sporazum. Ako bi se sporazumom, bez ovlaštenja strana KU, uredila pitanja koja se ugovaraju ili su ugovorena KU (npr., visina plaće), ta odredba ne bi važila. Po navedenoj odredbi ZoR RS, ta odredba bi bila savjetodavnoga karaktera. Tu se uopće ne bi postavljalo pitanje primjene načela *in favore*, da li primijeniti povoljniji KU ili sporazum. Zbog izričite zakonske zabrane ugovaranja tih pitanja sporazumom, bez ovlasti stranaka KU odnosno savjetodavnoga karaktera vijeća zaposlenika/savjeta radnika, te odredbe sporazuma ne bi mogle biti izvor prava, iako bi *de fakto* mogle biti primjenjivane. Drukčiji je slučaj, ako strane KU ovlaste zaposleničko vijeće i poslodavca (ali samo u FBiH i BDBiH) odnosno ako je samo zaposleničko vijeće strankom KU (BDBiH). Tada se navedena pitanja mogu dogovoriti i sporazumom, bez obzira što su ugovorena ili nisu, KU koji ima isto subjektivno djelovanje. Naravno, tada se treba primijeniti načelo *in favorem*.

#### **2.4. Odnos kolektivnoga ugovora i ugovora o radu**

U radnome zakonodavstvu BiH pravni osnov za zasnivanje radnoga odnosa je UoR. Iz sadržaja UoR, bez obzira na njegov opseg, ne može se izvlačiti zaključak o svođenju ukupnoga radnopravnog odnosa na UoR, jer takvo shvaćanje sa stajališta teorije radnoga prava i radnoga zakonodavstva, nije održivo. Iako se radni odnos zasniva i na temelju drugih dokumenata, UoR ne može u cjelini sadržavati sva prava i obveze subjekata ovoga pravnog odnosa, jer su ona predmet uređivanja zakona, drugih propisa i KU. Ugovor o radu ima značaj pravnoga osnova i kao takav može urediti izvjesna prava i obveze, a to je i obveza koja proizlazi iz ZoR, ali to se čini u granicama ovlasti određenih propisima i KU. Vidljivo je da UoR treba odvajati od radnoga odnosa, jer prava i obveze iz radnoga odnosa ne trebaju uvijek nastati sklapanjem UoR, već kasnijim stupanjem na rad. Odnos između UoR i KU, sličan je odnosu između općega i pojedinačnoga akta (na primjer, zakona i odluke). Kolektivni ugovor pojavljuje se u odnosu na UoR kao dodatni izvor prava na koji UoR u skladu s odredbama radnoga zakonodavstva BiH, može upućivati, što je vrlo čest slučaj u praksi.[[25]](#footnote-25) Važno je napomenuti da se ovo rješenje može koristiti u cjelini za sva navedena pitanja, a može i djelomice samo za neka od tih pitanja, s tim što je bitno svako pitanje navesti u UoR. Isto tako, vrlo je bitno, to da se ovo rješenje može koristiti samo pod uvjetom ako su stvarno u, na primjer, KU, ta pitanja u cjelini i egzaktno ugovorena. Ako se zaposlenik odluči na ovaj način ugovoriti prava i uvjete rada u UoR, onda mu je poslodavac obvezatan dati na očevid i korištenje, na primjer, KU ili drugi akt na koji se upućuje. Kolektivni ugovor ne može zamjenjivati UoR, već je njegova dopuna u povoljnijem smislu za zaposlenika. U suprotnom, to bi bilo suprotno načelu dobrovoljnosti zasnivanja radnoga odnosa sklapanja UoR. Ista je pravna situacija i kada je u pitanju grupni UoR, jer se u odnosu na UoR, radi o više zaposlenika, koji stupaju u radni odnos kod istoga poslodavca, na temelju jednoga UoR. Ovakav UoR zadržava pravnu narav ovog akta i ne može poprimiti svojstvo KU.[[26]](#footnote-26) Što se tiče pitanja što primijeniti u slučaju različitih rješenje između UoR i KU, vrijedi načelo*in favorem*. U slučaju uspostave odnosa KU UoR nema nikakvih iznimki (kao npr. između KU i zakona), već se uvijek bez iznimke treba primijeniti povoljnije rješenje za zaposlenika.

#### **2.5. Odnos između kolektivnih ugovora**

Kolektivni ugovori u BiH sklapaju se na različitim razinama, a uglavnom s vrha k središnjoj razini i imaju različito profesionalno i teritorijalno područje primjene (opći, granski, KU djelatnosti i dr.). Između ovih KU treba uspostaviti odgovarajući odnos (harmonije) koji će omogućiti primjenu predmeta ugovaranja svakoga sklopljenoga KU bez sporova koji mogu spriječiti, ograničiti primjenu KU. To se može postići, utanačenjem hijerarhijskoga načela između KU u ZoR ili u autonomnom pravu. Različite razine sklopljenih KU ne znače automatski i postojanje hijerarhije između (''viših'' i ''nižih'') KU, ako tu hijerarhiju nije radno zakonodavstvo izričito uspostavilo kao što je slučaj s ZoR RS. Ukoliko radno zakonodavstvo nije uspostavilo princip hijerarhije između različitih razina KU, onda oni svi imaju istu pravnu snagu u kom slučaju može doći do spora. Nastanak spora nužno je uvjetovan područjem primjene različitih razina KU, koje se poklapa. Ako se područje primjene među KU poklapa (bar djelomično) onda može doći do nastanka spora nadležnosti (*conflits de competance*), sporareglementacije – uređivanja (*conflits de reglementations*) između KU.[[27]](#footnote-27) Riješenju spora između KU, različite razine, razumjeva riješenje pitanje predmeta – sadržaja uređivanja određenih KU - jesu li sadržaji određene razine KU bili u nadležnosti stranaka kolektivnoga pregovaranja te razine. Ovo pitanje može se rješavati na načelu autonomije ili na načelu kordinacije. Od ovisnosti rješenje ovoga pitanja u nacionalnom radnom zakonodavstvu ovisi je li postoji spor nadležnosti KU različite razine. Do nastanka spora nadležnosti može doći samo ako je prihvaćeno načelo kordinacije različitih razina kolektivnoga pregovaranja dok do spora nadležnosti dolazi ako je usvojeno načelo autonomije različitih razina kolektivnoga pregovaranja. U komparativnom ravu prevladavanačelo autonomije različitih razina i time je izbjegnut problem sa sporom na temelju nadležnosti. Radno zakonodavstvo BiH a i autonomno pravo nema pravila, niti je prihvatilo načelo kordinacije. To se može tumačiti kao implicitno priznavanje autonomije svake razine kolektivnoga pregovaranja, čime se pitanje spora oko nadležnosti više i ne postavlja, time je omogućena konkurencija nadležnosti.[[28]](#footnote-28) Kod spora oko nadležnosti različitih razina kolektivnoga pregovaranja samo jedna razina ima nadležnost za ugovaranje određenih pitanja sadržaja KU. Ako druga razina KU, koja nije nadležna, ugovarati ista pitanja i još to ugovoriti na suprotan način onda nastaje spor nadležnosti različitih razina KU. Taj spor rješava se na temelju načela kordinacije što se može provesti na temelju brojnih kriterija. Međutim u duhu teorije autonomnoga radnog prava postavlja se pitanje je li ugovorna kordinacija, koja ograničava pregovaračku nadležnost određenoj razini, u skladu s načelom sindikalne autonomije koja je krajnja osnova autonomije. S tim u vezi je mogućnost ograničavanja slobode pribjegavanja štrajku na nižim razinama, kada postoji antištrajk klauzula u KU na višim razinama. Dosadašnja praksa KU poznaje najčešće kriterije izričite, isključene, ograničene i kriterij*prior tempere, potior iure*(prvi po vremenu, preči u pravu). Po kriterju izričitenadležnosti određene razine kolektivnoga pregovaranja u određenim pitanjima predmeta KU ta pitanja su u pričuvnoj nadležnosti. Opseg pričuvne nadležnosti može biti utemeljen zakonom ili KU. Prema kriteriju isključene nadležnosti, KU više razine isključena su iz predmeta kolektivnoga pregovaranja ugovaranja određenih pitanja na nižim razinama. A prema kriteriju ograničenja nadležnosti određene razine može se ugovoriti određeno pitanje sadržaja samo do određenoga stupnja. Sukladno kriterju *prior tempere, potior iure* kada je jedan dio sadržaja KU bio već jedanput ugovoren na jednoj razini, ne može biti sadržaj kolektivnoga pregovaranja na drugima razinama, jer je to izričita nadležnost prvoga sklopljenog KU. Posebno je složen problem kada nastane spor heteronomnih i autonomnih kriterija kordinacije kolektivnoga pregovaranja na različitim razinama. U komparativnoj praksi kolektivnoga pregovaranja, ovih problema gotovo da i nema, a pogotovu ih nema u BiH kao i što su vrlo male mogućnosti da će ih uopće i biti.

Za razliku od spora oko nadležnosti, mnogo je aktualniji spor reglementacije KU koji u samom pojmu sadrži natjecateljsku nadležnosti svih KU različite razine. Primjerice naknada za prestanak radnoga odnosa u različitom iznosu je utvrđena u granskom i u KU poduzeća. Spor ugovaranja se rješava u komparativnom radnom pravu na slijedećim načelima: *hijerarhije; in favorem laboratores; načelo specijalnosti i dva vremenska načela: lex posterior* (primjena najskorijega sklopljenog KU) i *lex prior* (primjena starijeg KU). Otvara se pitanje da li UoR treba uvijek sklapati sukladno jednom KU ili je moguće primjenjivati odredbe više njih. Ukoliko se prihvati načelo (jedinstva) jednoga KU (*unite, tarifeinheit*), onda samo jedan KU može biti primijenjen na UoR. Nužno je podsjetiti da načelo jedinstvenoga KU (*convention unique*) nije pravilo spora, već pravilo koje treba da isključi kumulativnu primjenu KU u konkurenciji. Međutim moguća je i kumulacija odredaba KU različite razine, kada nema spora odredaba, jer svaki KU ugovara različit predmet - sadržaj, pa se u primjeni na UoR nadopunjuju. Na primjer, KU na razini poduzeća mogu sadržavati nove odredbe po pitanjima koja nisu obuhvaćena višim KU. Ako KU više razine kasnije bude sadržavao povoljnije odredbe, one će biti primijenjene. Pri rješavanju sukoba ugovaranja, u komparativnom pravu dana je prednost ugovornim načelima i time ograničen utjecaj države. Načelo hijerarhije kao sredstvo rješavanja spora reglementacije skoro je nepoznato u državnim zaštitnim zakonodavstvima osim u ZoR RS. To je i razumljivo, jer takvo rješenje ne odgovara naravi KU. Kada iznimno pozitivno radno zakonodavstvo izrijekom prihvati rješavanje sporova reglementacije po načelu hijerarhije, onda se ''višim'' KU smatra onaj KU čije je prostorno područje primjene šire. Kada su u pitanju vremenska načela, datum sklapanja KU u sporu se može promatrati: neovisno od drugih načela ili u vezi sa drugim načelima, kao uvjet za njihovu primjenu. Primjena načela *lex posterior,* primjena između više KU u sporu, onoga koji je kasnije sklopljen, čak i ako sadrži nepovoljnije odredbe od ranijega, u komparativnome pravu nije prihvaćena. Suprotno ovom načelu je načelo *lex prior* (*lex anterior*), po kome se spor KU rješava tako što se primjenjuje ranije sklopljen KU. Ovo načelo može biti utemeljeno samo zakonom, a također ga vrlo rijetko poznaje komparativno radno pravo (Španjolsko). Načelo *in favorem* je načelo koje je skoro prihvaćeno u svim nacionalnim radnim zakonodavstvima za rješavanje spora reglementacije.Ovo načelo skoro pa ima opće značenje u kolektivnom radnome pravu jer se njime rješavaju i pitanja u vezi s odnosom KU i svih drugih akata, uključujući UoR i zakon. Bit ovoga načela je u tomu što rješava spor natjecateljskog ugovaranja tako što prednost imaju odredbe koje su povoljnije za zaposlenika, određuje primjenu onoga KU koji je najpovoljniji za zaposlenike u odnosu na druge KU različite razine. Ovo načelo se javlja kao pravilo nadležnosti (*regle de competence*) i kao pravilo rješavanja spora (*regle de conflit*). Primjena načela specijalnosti rješava ugovorni spor tako što određuje da se ima primijeniti onaj KU koji je najbliži poduzeću sa stajališta sadržaja i broja pokrivenih poduzeća i sa stajališta profesionalnoga i prostornog djelovanja.[[29]](#footnote-29) Ovo načelo ne može pretendirati k općem značenju, jer isključuje načelo povoljnosti. Kada je u pitanju razmatranje odnosa između KU u BiH, uz naprijed naznačena načela onda treba istaknuti da je premisu toga odnosa najniža plaća ispod koje ne može ići niti jedan KU. Ovo prisilno rješenje obvezuje osobe koje nisu sudjelovale u sklapanju KU kao i stranke KU. Kad se radi o odnosu među KU onda treba kazati da su KU u ZoR FBiH kao koncentrični krugovi: u sredini je opći KU, koji predstavlja temeljne kriterje i najniži kriteriji za ostvarivanje najnižih uvjeta rada i obvezuje sve subjekte na svim razinama kolektivnoga pregovaranja. Granskim kolektivnim ugovorom ne može se odrediti manji opseg prava djelatnika od onoga koji je određen općim KU. Kolektivni ugovori grana i (grupacija) djelatnosti sindikalnih udruga i udruga poslodavaca mogu ugovoriti samo više i veći opseg prava i uvjeta rada, a oni pojedinačni, između jednoga poslodavca i sindikata organiziranoga kod tog poslodavca, još više. Ako postoji dva ili više KU primjenjuje se onaj koji je za zaposlenika povoljniji.

**ZAKLJUČAK**

U granskim kolektivnim ugovorima utanačene su stranke i obveza primjene i prdržavanja te primjena normativnog dijela ugovora. S obzirom da su izbili pravni sporovi o primjeni normativnog dijela ugovora i imajući u vidu različite presude donesene rješavanjem iste/slične pravne stvari koje se tiču različitih stranaka te međusobnu čvrstu vezu (granskih) kolektivnih ugovora i Ustava (F)BiH i ZoR, međunarodnih (radnih) standarda koje je (F)BiH uključila u ustavnopravni poredak, interpretacija ove klauzule mora se vršiti u skladu s tim aktima, radi ujednačavanja sudbene prakse. Ugovaranje po kojem jefederalno ministarstvo kao stranka zaključivanja GKU nametnulo obvezu primjene normativnog dijela tog ugovora poslodavcima, je najprije, ali načelno protivno temeljnom načelu ugovornog prava slobodi ugovaranja. In concreto iz rakursa međunarodnih standarda, ustavnih prava i sloboda čovjeka nametanje obveze na prisilnu primjenu normativnog dijela GKU poslodavcima ne bi mogla odnositi na poslodavce s većinskim ili s 100% privatnim vlasništvom, jedino ako su oni naknadno prihvatili tu obvezu i/ili ako je donesena mjerodavna odluka o proširenoj primjene KUGF. Ugovaranje po kojem se GKU primjenjuje na zaposlene koji su članovi sindikata u organizacijama poslodavaca, pri čemu je sindikat definiran kao organizacije u kojima ima najmanje 15 članova, znači da se te ugovorne klauzule ne primjenjuje na zaposlene kod poslodavaca koji nemaju utemeljen sindikat, niti na zaposlene koji nisu članovi sindikata potpisnika ugovora, njegovih članica, uključujući i one koje su mu naknadno pristupile. Diskriminacija zaposlenika zbog (ne)članstva u sindikatu, udruženju poslodavaca, i/ili na zaposlenika se ne primjenjuje GKU zbog toga što njegov poslodavac nije obveznik obligacije, ne postoji u smislu čl.10.st.2. ZoR, jer je riječ o pozitivnoj diskriminaciji koja omogućava ostvarivanje ustavnog prava na slobodu udrživanja u organizacije zaposlenika i poslodavaca te prava na slobodu (ne)članstva u njima i prava na dragovoljno kolektivno pregovaranje radi sklapanja kolektivnih ugovora. Zbog toga je važan, ne samo *de iure* već najprije *de facto* odnos GKU i drugih akata jer se on mora izvoditi iz ostvarivanja ustavnog prava na slobodu udruživanja u sindikate i udruge poslodavaca ili nije *de iure* određen ali je odrediv *de facto*, u odnosno na ostvarivanje prava na slobodu (ne)članstva u istim te pravu na kolektivno pregovaranje radi sklapanja kolektivnih ugovora. To znači da *de facto* taj odnos mora biti uspostavljen na načelu *in favorem laborum***.** U smislu kazanog, riječ je najprije o pravu na slobodu udruživanja u radničke i organizacije poslodavaca i pravu na slobodu (ne)pripadanje istim. Upravo su npr. pravo na slobodu nepripadanja sindikatima konzumirali zaposlenici koji su u sudbenim postupcima istaknuli prigovore da su diskriminirani zbog toga što se na njih ne primjenjuje GKU. Ostala kolektivna prava zaposlenika ubrajaju se također u temeljna ljudska prava, npr. pravo na dobrovoljnom kolektivno pregovaranje i sklapanja kolektivnih ugovora. Zapravo ta prava su pojedinačna prava zaposlenih koja pripadaju svakome zaposlenom ali koji je dobrovoljno organiziran u organizacije zaposlenih (npr. sindikat), jer se samo tako mogu kolektivno ostvarti (kroz KU).

**B I B L I O G R A F I J A**

**1. Knjige i članci**

GinoGiugni. Dirritto sindicale. Bari. 1984.StjepoPranjić. Državni menadžment: temelji novog državnog upravljanja i upravljanja državom. Sarajevo: University Press. 2017.StjepoPranjić. *Kolektivni ugovori.* Sarjevo: University press. 2014.Stjepo Pranjić.Sredstva za rješavanje kolektivnih radnih sporova Sarajevo : Centar za edukaciju i pružanje intelektualnih usluga ''Logos.'' 2001.

Stjepo Pranjić.„Usporedba institucionaliziranja pravnog režima temeljne funkcije državnih mirovinskih sustava,'' Zbornik radova Fakulteta pravnih nauka, Sveučilište “Vitez” Travnik, br. 4/2013. str. 41-97.

Stjepo Pranjić. „*Ugovori o kreditu odobrenom u CHF (ni)su ništetni,*“ Akademija nauka i umjetnosti Bosne i Hercegovine, Dijalog, br. /16. str.84-113.

Stjepo Pranjić. „*Akti provedbe valutne klauzule u CHF i klauzule promjenjive kamatne stope predstavljaju zabranjena konkurencijska djelovanja* ,“ Tranzicija, Vol.18 No.37 prosinac 2016. str. 14-37.

Stjepo Pranjić. *„(Ne)dopuštenost odobravanja kredita u CHF - ugovaranja valutne klauzule u CHF i jednostranog mijenjanja ugovorenog režima upravljanja promjenjljivom kamatnom stopom*,“ Tranzicija, Vol. 16 No. 34. 2014. str. 15-38.

**2. Državni propisi**

Ustav BiH (Prijevod koji je utvrdio OHR – Office of the High Representative); Ustav FBiH, ''Sl. novine,'' br.: 1/94,13/97,16/02,22/02,52/02,63/03, 09/04, 20/04, 33/04,72/05, 71/06 i 88/08; Odluka o dopuštenosti i meritumu Ustavnoga suda BiH, br.: AP 279/04, ''Sl. glasnik BiH,'' br.: 38/05. Odluka o utvrđivanju uvećanja plate, visine primanja po osnovu rada i visine pomoći radniku „Sl. glasnik RS broj 53/16“ Pravilnik o vođenju evidencije o sklopljenim KU FBiH, ''Sl. novine FBiH,'' br.: 18/00; Zakon o radu FBiH, ''Sl. novine FBiH,” br.: 43/99,32/00 i 29/03; Zakon o vijeću zaposlenika, ''Sl. novine FBiH,” br.: 38/04; Zakon o klasifikaciji djelatnosti u FBiH, ''Sl. novine FBiH,” br.: 111/12. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine „Sl. novine FBIH broj 26/16“ Zakon o radu Republike Srpske „Sl. glasnik RS broj 01/16“ Zakon o postupku zaključivanja i izvršavanja međunarodnih ugovora, ''Sl. glasnik BiH,'' br.: 29/00 i 32/13. Zakon o radu, „Sl. glasnik BD broj  19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14 i 01/15“

**3. Autonomni propisi**

Kolektivni ugovor za granu financija, „Sl. novine FBiH,“ br. 48/00; Mišljenje prof. dr. sc. Stjepe Pranjić po zahtjevu.., u pogledu pravnog važenja i primjene Kolektivnog ugovora za granu financija, „Sl. novine FBiH,“ br. 48/00 i odnosa kolektivnog ugovora i drugih akata, za period važenja ugovora, 20.10.2000. do sklapanja novog granskog kolektivnog ugovora, 16.04.2014. u Sarajevu. Opći kolektivni ugovor za teritorij FBiH, ''Sl. novine FBiH,'' br.: 19/00. Opći kolektivni ugovor za teritorij FBiH, ''Sl. novine FBiH,'' br.: 54/05 i 62/08. Opći kolektivni ugovor za teritoriju FBIH „Sl. novine FBIH broj 48/16“ Pravilnik o vođenju evidencije o sklopljenim kolektivnim ugovorima FBiH, ''Sl. novine FBiH,'' br.: 18/00; Prigovor, br.: 430-00/12. Privremeni ugovor o pristupanju udruženja poslodavaca u FBiH Općem kolektivnom ugovoru za teritorij FBiH, „Sl. novine FBiH,“ br. 23/02. Ugovor o radu pod izmjenjenim okolnostima, br.: 1969-83/05. Ugovor o radu, br.: 564/05; Ugovor o radu, br.: 418-00/12;

**4. Međunarodni standardi**

Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, izmjenjena i dopunjena Protokolima, br.: 3,5, i 8, i dopunjena Protokolima, br.: 1,2,4,6,7,9,10 i 11, ''Sl. list RBiH,'' Dodatak: Međunarodni ugovori, br.: 5/96.

European Social Charter,European Treaty Series, no 35. International Labour Organisation:International Labour Conventions and Recommendations 1919 –1981. Arranged by subject–matter, International Labour Office, Geneve, 1982. Konvencija, br.: 87. o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava,''Sl, list RBiH,'' br.: 25/93. Konvencija, br.: 98. o pravima organiziranja i kolektivnih pregovora,''Sl. list RBiH,'' br.: 25/93. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, 1966. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1966. Odluka o ratificiranju Revidirane Europske socijalne povelje, 1961, „Sl. glasnik BiH: Međunarodni ugovori,“ br.: 08/08.  Opća deklaracija o ljudskim pravima, 10.12.1948. Povelja UN, „Narodne novine,“ Dodatak: Međunarodni ugovori, br.: 7/71. Preporuka, br.: 91. o kolektivnim ugovorima,1951. Preporuka, br.: 143. o radničkim predstavnicima, 1971.

Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika, Strasbourg, 9.12.1989. Ugovor o EU (Ugovor iz Maastrichta), „Sl. list,“ C C 191, 29. srpnja 1992. Ugovor iz Amsterdama, „Sl. list“ C 340, 10. studenog 1997.

**5. Sudbena i druge dobre/loše prakse**

Presuda, br.: 65 0 Rs 230387 12 Rs, od 22.12.2014, Općinski sud u Sarajevu. Presuda Ustavnog suda FBiH od 22.01.2013. Presuda, br.: 43 0 Rs 091724 15 Rsž, od 19.11.2015, Kantonalni sud u Zenici. Presuda, br.: 65 0 Rs 301746 12 Rs, od 17.01.2014, Općinski sud u Sarajevu*.*

#### Presuda, br.: 65 0 Rs 133461 10 Rs, od 23.05.2013, Općinski sud u Sarajevu.

#### Presuda, br.: 43 0 Rs 091724 11 Rs, od 20.11.2014, Općinski sud u Zenici.

#### Presuda, br.: 42 0 Rs 016596 12 Rs, od 23.09.2013, Općinski sud u Zavidovićima.

#### Presuda, br.: 42 0 Rs 016596 13 Rsž, od 10.06.2014, Kantonalni sud u Zenici. Pravorijek, br.: 65 0 Rs 057508 12 Rev, od 12.09.2017, Vrhovni sud F BiH. Presuda, br.: 43 0 P 029321 11 Rev, od 20.05.2013, Vrhovni sud F BiH. Presuda, br.: 65 0 RS 057508 12 Rev, od 07.11.2013, Vrhovni sud F BiH. Presuda, br.: 42 0 Rs 016596 14 Rev, od 12.09.2017, Vrhovni sud F BiH.

**Praksa Odbora (neovisnih eksperata) za slobodu udruživanja**

Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing body of the ILO, Fourth (revised) edition, International labour office, Geneva, 1996. Conclusions I – X – 1 on the application of the European Social Chareter Committee of independent experts on the application of the European Social Charter, Strasbourg: Council of Europe, 1969-1987. Resolution (71)30 on the Social Charter (adopted by the Ministers' Deputies on 12 November 1971.), European Year book 1971, vol. XIX The Hague: Martinus Nijhoff, 1973.

**Sudbena praksa Europskoga suda za ljudska prava**

Izvod iz sudske prakse Europskoga suda za ljudska prava 2, Fond otvoreno društvo BiH, Sarajevo, 2001. Gilles Dutertref Jakob van der Velde, Ključni izvodi iz izbora presuda(u vezi s čl.11. i 14) Europskoga suda za ljudska prava i odluka i izvejća Europske komisije za ljudska prava, Vijeće Europe, 1998. Zbirka odluka Europske komisije za ljudska prava, tomovi 1 – 46., 1960 – 1974., Vijeće Europe i Odluke i izvješća Europske komisije za ljudska prava (DR), tomovi 1–, 1975 – Vijeća Europe, Europski sud za ljudska prava – Serija A: Presude i odluke, tomovi 1-338., 1961– 1995.; Serija B: Molbe, usmene rasprave i dokumenti, tomovi 1–104., 1961-1995 i Izvješća o presudama i odlukama, 1996 – Car Heymanns Verlag, Cologne.

**6. Korištene www. stranice**

[http://www.asns.org.yu/stranice/akcije – zakon](http://www.asns.org.yu/stranice/akcije%20%20%E2%80%93%20zakon) o radu.htm [http://www.fbihvlada.gov.ba/hrvatski/zakoni/index.php http//www.dei.gov.ba/dokumenti/id=6184](http://www.fbihvlada.gov.ba/hrvatski/zakoni/index.php%20http//www.dei.gov.ba/dokumenti/id%3D6184)

1. *Primljeno: 11.04.2017; Prihvaćeno:19.06.2017 Submitted: 11-04-2017; Accepted: 19-06-2017*

**\* Dr. iur. sc. Stjepo Pranjić je profesor na mjerodavnom tržištu visokoškolskog obrazovanja i član Konkurencijskog vijeća Bosne i Hercegovine. e-mail: stjepo.pranjic@tel.net.ba**

 [↑](#footnote-ref-1)
2. Obrazloženje pojma „kolektivni radni spor“ nalazi se u knjizi Pranjić, S.(2001) Sredstva za rješavanje kolektivnih radnih sporova Sarajevo: Centar za edukaciju i pružanje intelektualnih usluga ''Logos.'' [↑](#footnote-ref-2)
3. Primjer različitih Presuda, br.: 65 0 Rs 230387 12 Rs, od 22.12.2014, Općinski sud u Sarajevu *vice versa* Presuda, br.: 42 0 Rs 016596 12 Rs, od 23.09.2013, Općinski sud u Zavidovićima i Presuda, br.: 42 0 Rs 016596 13 Rsž, od 10.06.2014, Kantonalni sud u Zenici. [↑](#footnote-ref-3)
4. Šire obrazloženje ovga kao i drugih otvorenih pitanja nalaze se u knjizi Pranjić**,** S. (2014) Kolektivni ugovori. Sarjevo: University press – Izdanja magistrat, str.36. [↑](#footnote-ref-4)
5. Erga omnes djelovanje odnosi se na sve djelatnike u poduzeću obuhvaćene KU. [↑](#footnote-ref-5)
6. ####  Opći ili temeljni KU trebao bi biti sklopljen između sindikata i udruge poslodavaca, bipartitno, dok bi eventualno zajednički KU za javni i privatni sektor trebao biti sklopljen tripartitno.

 [↑](#footnote-ref-6)
7. Chapter 583. Sažeti stavovi Odbora za slobodu udruživanja nalaze se u publikaciji: Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing body of the ILO, Fourth (revised) edition, International labour office, Geneva, 1996. [↑](#footnote-ref-7)
8. Usp. Presuda, br.: 42 0 Rs 016596 14 Rev, od 12.09.2017, Vrhovni sud F BiH [↑](#footnote-ref-8)
9. To je u skladu s međunarodnim standardima rada koje sadrži Konvencija MOR–a br.: 154, o promoviranju kolektivnoga ugovaranja i Konvenciji MOR–a br.: 98. koja se odnosi na pravo organiziranja i kolektivnoga pregovaranja. [↑](#footnote-ref-9)
10. Usp. Presuda, br.: 42 0 Rs 016596 14 Rev, od 12.09.2017, Vrhovni sud F BiH [↑](#footnote-ref-10)
11. Diskriminacija se ne može odmjeravati bez veze (ne)članstva u sindikatu i UoR, što implicira sud u zaključku, jer onda bi se otvorilo i pitanje/problem, npr;. Što ako postoje zaključena 2 GKU, kojeg od njih će poslodavac primjenjivati - prema zaključku suda oba. Tim besmislenije prema postojanju KU, zaposlenici/poslodavci ne bi trebali niti ostavrivati svoje pravo učlanjenja u organizacije, jednostavno njih čekaju plodovi mukotrpnog kolektivnog pregovaranja u KU, tj. ti propisnici nebi postojali. Moć stranaka u kolektivnim pregovorima skoro da ne bi niti postojala, s obzirom da one ne bi imale (brojno) članstvo (ne postoji interes zaposlenika), od kojeg ovisi moć potrebna da se drugu stranu ugovornicu prisili da zaključi KU. Pritom nužno je istaknuti da ne postoje u bh. pravu obveza na sklapanje KU. [↑](#footnote-ref-11)
12. Prema načelu slobode ugovaranja ugovorne strane slobodne su odlučiti hoće li sklopiti ugovor, s kim će ga sklopiti, koji će mu biti sadržaj te u kojem obliku će biti sklopljen, osim ako je to protivno pravu i moralu društva. [↑](#footnote-ref-12)
13. Čl.116. ZOR–u FBiH i st. 2,3 i 4. [↑](#footnote-ref-13)
14. ####  Izvedeno tumačenje čl.115. a u vezi s čl.5. i čl.10.st.2. ZOR FBiH, o zabrani diskriminacije u vezi s (ne)članstvom u sindikatu.

 [↑](#footnote-ref-14)
15. ####  Definicija upravnog akta nalazi se u knjizi Pranjić,Stjepo(2017) Državni menadžment: temelji novog državnog upravljanja i upravljanja državom. Sarajevo: University Press.

 [↑](#footnote-ref-15)
16. ####  U usporednom radnom pravu reprezentativni sindikat, najčešće, i skupina djelatnika, povjerenik djelatnika ili sindikalni predstavnik rjeđe, imaju status stranke KU, naspram jednoga poslodavca ili više poslodavaca, udruge poslodavaca.Odluku o tomu tko ispunjava kriterje reprezentativnosti donosi nadležni organ uprave, za sindikate mezo i macro organizacije, a za (mikro) razinu poduzeća odluku donosi uprava poduzeća. Udruga poslodavaca javlja se kao stranka (područnog i nacionalnog) granskog ili KU na nacionalnoj razini. Sukladno načelu slobode udruživanja, primjerice, u određenoj grani, granske udruge poslodavaca sklapaju granski KU koji pravno obvezuje samo poslodavce učlanjene u ove udruge.

 [↑](#footnote-ref-16)
17. ####  Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing body of the ILO, Op.cit. par., 629.

 [↑](#footnote-ref-17)
18. ####  Ibid., par., 372.

 [↑](#footnote-ref-18)
19. ####  Odnos KU i zakona (o radu) odnosno odnos između Općega i granskog, te granskoga i pojedinačnog KU i pravilnika o radu određen je učl.160.st.2. i 3. poglavlja XIII. ZoR RS; čl.97. točke 2. poglavlja XV. ZoR BDBIH odnosno čl.12.st.1. ZoR FBiH, čl.13.st.1. ZoR RS, čl.9. ZoR BDBiH i čl.7. ZoRUI BiH.

 [↑](#footnote-ref-19)
20. ####  V. čl.12.st.2. ZoR FBiH, čl.13.st.2. ZoR RS, čl.9. ZoR BDBiH i čl.7. ZoR u institucijama BiH, koji na istovjetan način uređuju ovo pitanje, izvan odjeljka o KU.

 [↑](#footnote-ref-20)
21. ####  St.1.čl.107. ZOR FBiH; st.1.čl.13. (čl.11 i 12) ZOR RS; st.1.čl.92. ZOR BDBiH i čl.89. ZORUI BiH. U odredbi čl.89. ZORUI BiH utvrđena je obveza za poslodavce da donesu pravilnik o radu, bez obzira na broj zaposlenih.

 [↑](#footnote-ref-21)
22. ####  Zbog značenja ovoga općeg autonomnoga akta treba zaključiti iz svih odredaba ZoR da ga trebaju donijeti svi poslodavci, koji primaju zaposlenike u radni odnos i iste raspoređuju na radna mjesta.

 [↑](#footnote-ref-22)
23. ####  St.3.čl.27. Zakona o vijeću zaposlenika, ''Sl. novine FBiH,'' br.: 38/04; Zakon o savjetima radnika, ''Sl. glasnik RS,'' br.: 26/01.

 [↑](#footnote-ref-23)
24. ####  St.2.čl.124. ZoR RS.

 [↑](#footnote-ref-24)
25. ####  Umjesto st.1.t.7. do 11. čl.21. može se u UoR naznačiti odgovarajući zakon, KU ili pravilnik o radu, kojim su uređena ta pitanja – čl.21. ZoR FBiH; st.5.čl.19. ZoR RS; st.5.čl.14. ZoR BDBiH i st.3.čl.12. ZoRUI BiH.

 [↑](#footnote-ref-25)
26. ####  Kako i individualni, tako i grupni UoR, treba biti u skladu sa KU. Grupni ugovor vrijedi samo za članove grupe, a ne i za druge zaposlenike, što je svojstveno KU.

 [↑](#footnote-ref-26)
27. ####  Rješavanje ovih sporova je iznimno složena materija i ''jedna od kritičnih točaka kolektivnoga radnoga prava danas'' – Giugni, G. (1984) Dirritto sindicale. Bari, str. 182.

 [↑](#footnote-ref-27)
28. ####  Načelo kordinacije može biti uspostavljeno heteronomnom ili autonomnom pravnom normom (stranke KU). Ukoliko je utemeljeno načelo kordinacije onda, primjerice, ''opći uvjeti rada'' mogu biti ugovarani općim KU. Izričito putom ugovora može biti dodijeljena izričita nadležnost GKU ugovoriti pitanje profesionalne kvalifikacije ili na primjer GKU predviđa maksimum povećanja plaća koje KU u poduzeću ne može prekoračiti.

 [↑](#footnote-ref-28)
29. ####  Npr., u slučaju spora ugovaranja između granskoga i KU na razini poduzeća, prednost ima ugovor u poduzeću, ali samo ako je izričito predviđeno pravom. Nužno je ispuniti i druge uvjete i ukoliko to nalaže načelo pravednosti u određenim slučajevima.

 [↑](#footnote-ref-29)