

# PRODUŽENA PRIMJENA PRAVNIH PRAVILA SADRŽANIH U KOLEKTIVNOM UGOVORU - (NE)POTREBAN INSTITUT?

Doc. dr. sc. Ivana Grgurev \*

UDK 331.106.24

349.227

Pregledni znanstveni rad

Primljeno: kolovoz 2010.

*Poticaj na analizu instituta produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru jest prijedlog Vlade Republike Hrvatske da se zakonsko uređenje tog instituta izmijeni. Navedeni prijedlog izazvao je burne reakcije sindikata (uključujući organiziranje peticije za provođenje referenduma o izmjeni Zakona o radu).*

*Svrha rada je da se, korištenjem povijesnopravne i usporednopravne metode, analizira institut produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru. U radu se najprije putem povijesnopravne pozadine uvođenja instituta produžene primjene pojašnjava njegova svrha, zatim se uspoređuje naše zakonsko uređenje s uređenjem u usporednim pravnim sustavima te se zaključno predlaže zakonodavcu izmijeniti taj institut po uzoru na zakonske odredbe u germanskom pravnom krugu.*

*Ključne riječi: produžena primjena, pravna pravila, kolektivni ugovor*

## 1. UVOD

Prijedlog Vlade Republike Hrvatske da se izmijeni čl. 262. Zakona o radu<sup>1</sup>, koji uređuje institut produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru (engl. *after-effect of a collective agreement*; njem. *Nachwirkung tarifvertraglicher Normen*), izazvao je burne reakcije sindikata (uključujući organiziranje

---

\* Dr. sc. Ivana Grgurev, docentica Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Trg maršala Tita 14, Zagreb

<sup>1</sup> Zakon o radu (Narodne novine, br. 149/2009). Dalje u tekstu: ZR.

peticije za provođenje referenduma o izmjeni ZR-a)<sup>2</sup> koji tvrde da predložena ugovorna produžena primjena (produžena primjena kao *lex contractus*) umjesto dosadašnje zakonske (*ex lege* produžena primjena) te njezino vremensko ograničavanje dovodi do znatnog umanjenja radničkih prava.

S druge strane, Vlada Republike Hrvatske kao predlagatelj izmjena<sup>3</sup>, obrazlažući svoj prijedlog navodi da nije u mogućnosti ispunjavati svoje obveze iz kolektivnih ugovora u području državnih i javnih službi koje se produženo primjenjuju, sklopljenih u povoljnijem gospodarskom trenutku. Također, kao motivaciju za izmjene navedene odredbe, navodi odvrćući učinak koji institut produžene primjene ima na sindikate, odnosno smatra da upravo zbog instituta produžene primjene nema interesa sindikata za sklapanje novih kolektivnih ugovora.<sup>4</sup>

Kako su u pitanju sukobljeni interesi (sindikata/radnika i poslodavaca), u radu ih nije moguće izbjeći, međutim svrha rada nije priklanjanje jednoj ili drugoj strani, već teorijskim pristupom (koristeći povijesnopravnu i usporednopravnu metodu) analizirati institut produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru. U radu se najprije kroz povijesnopravnu pozadinu uvođenja instituta produžene primjene pojašnjava njegova svrha, zatim se uspoređuje naše zakonsko uređenje s uređenjem u usporednim pravnim sustavima te se zaključno odgovara na pitanje je li taj institut uopće potreban; ako jest, je li ga potrebno reformirati ili ga je nužno ostaviti u obliku u kojem ga poznaje sadašnji ZR.

---

<sup>2</sup> O prijedlogu izmjena ZR-a više na stranici Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika: <http://www.sdsln.hr/> (10. srpnja 2010.), kao i na: <http://referendum-zor.com/> (10. srpnja 2010.).

<sup>3</sup> Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama Zakona o radu s tekstom konačnog prijedloga Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva iz svibnja 2010. dostupan je na: <http://pdfcast.org/pdf/izmjene-i-dopiune-zakona-o-radu> (10. srpnja 2010.).

<sup>4</sup> Brusko navodi kako su, zbog postojećeg uređenja instituta produžene primjene, sindikati nesporni sklopiti novi kolektivni ugovor ako procjene da neće ostvariti veća ili ista prava predviđena kolektivnim ugovorom koji se na taj način "trajno" produženo primjenjuje. Vidjeti: Brusko, Marin, "Produžena primjena pravnih pravila isteklog kolektivnog ugovora - pitanja opravdanosti promjena ove odredbe", *Radno pravo*, 6, 2010., str. 13 i 17.

## 2. SVRHA INSTITUTA PRODUŽENE PRIMJENE

Ideja o produženoj primjeni pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru preuzeta je u Zakon o radu iz 1995. godine<sup>5</sup> po uzoru na germanski pravni krug, iako nedosljedno, dakle, ne na način kako je to u njih uređeno.<sup>6</sup> Treba istaknuti da se u nas za institut produžene primjene u inicijalnom zakonskom tekstu mislilo da će se primjenjivati na jednak način kao i u Njemačkoj. Međutim, kasnije izmjene čl. 7. ZR-a i tumačenja sudske prakse dovele su do njegova udaljavanja od svojeg uzora i do njegove rigidnosti. Naime, tek izmjenama ZR-a iz 2001. godine<sup>7</sup> u čl. 7. ZR-a dodaje se čl. 7.a o primjeni za radnika najpovoljnijeg prava, koji je onemogućio da se tijekom produžene primjene kolektivnog ugovora drugim profesionalnim izvorom radnog prava urede uvjeti rada nepovoljnije nego što su uređeni kolektivnim ugovorom koji se produženo primjenjuje.

U Njemačkoj su institut produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru poznavali već početkom 20. stoljeća. Međutim, odredba koja je uređivala taj institut (*Tarifvertragsverordnung* iz 1918. godine) izazivala je mnogobrojne dvojbe u praksi. Ključno pitanje bilo je primjenjuju li se pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru čije je važenje prestalo prisilno ili dispozitivno. Utvrđeno je da je ipak riječ o dispozitivnom pravu.<sup>8</sup> Međutim, odgovori na druge dvojbe tada nisu dati: primjerice, primjenjuju li se pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru čije je važenje prestalo samo na radne odnose zasnovane tijekom važenja kolektivnog ugovora ili i na one koji su zasnovani tijekom produžene primjene? U međuvremenu, njemačka sudska praksa dala je odgovor i na navedeno pitanje koje više ne stvara dvojbe<sup>9</sup>, a ovdje se

---

<sup>5</sup> Narodne novine, br. 38/1995.

<sup>6</sup> O institutu produžene primjene u germanskom pravnom krugu vidjeti dalje u tekstu. Vidjeti i: Potočnjak, Željko, "Kolektivni ugovori", u: Babić, Vera i dr., *Zakon o radu*, (ur. Crnić, Ivica), Organizator, Zagreb, str. 278 i 279.

<sup>7</sup> Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine, br. 17/2001).

<sup>8</sup> Kempen, Otto Ernst; Zachert, Ulrich, *Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis*, 3. Auflage, Bund-Verlag, Köln, 2001., str. 765. Takav je stav i danas izražen u njemačkoj sudskoj praksi: "Nakon prestanka važenja kolektivnog ugovora, njegova pravna pravila vrijede neposredno ali ne prisilno.", Schaub, Günter, "Tarifvertragsgesetz", u: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht* (ur. Dieterich, Thomas et al.), Verlag C. H. Beck, 2005., str. 2671.

<sup>9</sup> Vidjeti presude od 22. srpnja 1998. i od 10. prosinca 1997. njemačkog Saveznog suda za radne sporove (*Bundesarbeitsgericht*). Citirano prema: <http://rechtsrat.ws/lexikon/nachwir->

navodi kako bi se istaknulo da nisu neuobičajena različita razmišljanja (prisutna u teoriji i praksi) pri iznalaženju (najboljeg) pravog sadržaja tog instituta. To ukazuje na **složenost instituta produžene primjene**.

Svrha produžene primjene kolektivnog ugovora jest, u vremenu koji prethodi novom kolektivnom ugovoru, a nakon prestanka prethodnog kolektivnog ugovora, **popunjavanje praznina u reguliranju uvjeta rada** (visina plaća, raspored radnog vremena, trajanje godišnjih odmora, duljina otkaznih rokova, pravo na otpremninu, itd.). Dakle, cilj instituta produžene primjene jest sprečavanje da radni odnos bude sadržajno prazan, odnosno **cilj mu je spriječiti da se kroz dispozitivne zakonske odredbe ili jednostrane naloge poslodavca nadomjesti odredbe dotada važećeg kolektivnog ugovora tijekom navedenog prijelaznog razdoblja** (od prestanka važenja kolektivnog ugovora do sklapanja novog kolektivnog ugovora).<sup>10</sup> Potočnjak, govoreći o svrsi instituta produžene primjene, navodi da on osigurava stabilnost normativnog uređenja radnih odnosa.<sup>11</sup> Iz svrhe instituta produžene primjene, vidljivo je da je zamišljen kao rješenje tijekom prijelaznog (kraćeg) razdoblja, a ne da se produženo primjenjuju pravna pravila kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo prije više godina ili čak prije jednog desetljeća, a što se u nas zbiva.<sup>12</sup>

Imajući u vidu svrhu instituta produžene primjene, postavlja se pitanje nastaju li prestankom važenja kolektivnog ugovora pravne praznine u reguliranju uvjeta rada? Sadržava li ZR, u nedostatku drugih radnopravnih izvora, dostatnu regulaciju uvjeta rada? Danas, kada su svi bitni uvjeti rada uređeni ZR-om (najkraće trajanje godišnjeg odmora<sup>13</sup>, najkraće trajanje otkaznih roko-

---

kung.htm (5. srpnja 2010.) Detaljnije dalje u dijelu rada naslovljenom: "Radnici koje obuhvaća produžena primjena".

<sup>10</sup> Slično: Kempen, Otto Ernst; Zachert, Ulrich, *Tarifvertragsgesetz Kommentar für die Praxis*, 3. Auflage. *Op. cit.*, str. 765. Isto: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, "Kolektivni ugovori", u: Crnić, Ivica i dr. *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, (ur. Potočnjak, Željko), Organizator i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2007., str. 577.

<sup>11</sup> Potočnjak, Željko, "Otvorena pitanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora", *Pravo u gospodarstvu*, 46, 2007., 4, str. 326.

<sup>12</sup> Za Austriju i Njemačku svojstveno je da do produžene primjene dolazi rijetko i da ona kratko traje jer se novi kolektivni ugovori sklapaju neposredno nakon prestanka prethodnih. Slično: Brusko, Marin, "Produžena primjena pravnih pravila isteklog kolektivnog ugovora - pitanja opravdanosti promjena ove odredbe", *Radno pravo*, 6, 2010., str. 14.

<sup>13</sup> Čl. 55. ZR-a.

va<sup>14</sup>, visina otpremnine<sup>15</sup>, trajanje punog radnog vremena<sup>16</sup>, čak je i visina plaće, ako nije određena ugovorom o radu ili pravilnikom o radu, određiva<sup>17</sup>...), ne možemo reći da prestankom važenja kolektivnog ugovora radni odnos ostaje sadržajno prazan, ali nema puninu koju mu daju odredbe kolektivnog ugovora kojima se preciziraju i upotpunjuju zakonske odredbe kojima se uređuju uvjeti rada ili se pak na drukčiji (u pravilu za radnike na povoljniji) način uređuju uvjeti rada u odnosu na zakonski minimum. S druge strane, u prilog održavanju instituta produžene primjene ide činjenica da je radni odnos ugovorni odnos te da je iz tog razloga neprimjereno da jednostrani nalozi poslodavca ili dispozitivne zakonske odredbe nadomjeste odredbe dotada važećeg kolektivnog ugovora. Zbog navedenog držimo potrebnim da ZR i dalje predviđa produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo, ali taj je institut potrebno urediti na način različit od dosadašnjeg uređenja kako bi se izbjegle mnogobrojne nejasnoće pri njegovoj primjeni.<sup>18</sup> O tome detaljnije dalje u tekstu.

---

<sup>14</sup> Čl. 114. ZR-a.

<sup>15</sup> Čl. 119. ZR-a.

<sup>16</sup> Čl. 43. st. 2. ZR-a.

<sup>17</sup> Čl. 82. st. 2. - 4. ZR-a.

<sup>18</sup> U praksi se, među ostalim, javio i problem reprezentativnosti sindikata pri sklapanju novog kolektivnog ugovora dok se prethodni produženo primjenjuje. O tome vidjeti Odluku-rješenje USRH U-III/1458/2008 od 30. lipnja 2009. i presudu VSRH Revr 509/09-2 od 6. listopada 2009. Navedena odluka-rješenje Ustavnog suda RH sadržava nespretnu formulaciju (ujedno je riječ i o nerazumijevanju sadržaja obveze socijalnog mira - o toj obvezi vidjeti: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, "Kolektivni ugovori", *op. cit.*, str. 565 - 566) za koju se nadamo da neće dovesti do novih nezakonitosti u našoj pravnoj praksi: "U slučaju kada kolektivni ugovor ne sklope svi sindikati aktivni na nekom području, (ne)obveznost kolektivnog ugovora očituje se u tome da za osobe koje nisu sklopile kolektivni ugovor ne vrijedi obveza socijalnog mira - te se osobe nisu dužne pridržavati postupka mirenja, odnosno drugog načina mirnog rješavanja kolektivnih sporova ako je on propisan. Dakle, osobe koje nisu vezane kolektivnim ugovorom mogu poduzeti štrajk ili drugi oblik industrijske akcije i mimo obveznog mirenja propisanog čl. 203. ZOR-a". Navedena formulacija upućuje na pogrešan zaključak da je dopušten štrajk bez postupka mirenja što je, osim u slučaju štrajka solidarnosti, netočno (arg. iz čl. 269. st. 3. i 4. u vezi s čl. 270. st. 1. ZR-a).

### 3. UREĐENJE INSTITUTA PRODUŽENE PRIMJENE PREMA VAŽEĆOJ ODREDBI ZAKONA O RADU - PROBLEMI U PRAKSI

Produžena primjena kolektivnih ugovora predviđena je ZR-om u dvama slučajevima. U prvom slučaju riječ je o nepostojanju novog kolektivnog ugovora nakon protoka vremena na koje je sklopljen kolektivni ugovor. U drugom slučaju riječ je o prijenosu pogona ili poduzeća na novog poslodavca.

#### 3.1. Slučaj kada nije sklopljen novi kolektivni ugovor

Dalje u radu analizira se važeća odredba ZR-a (čl. 262.) koja uređuje produženu primjenu pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru kako bi se istaknule nejasnoće do kojih dolazi pri njezinoj primjeni i time ukazalo na potrebu izmjene te zakonske odredbe.

Čl. 262. ZR-a glasi: “Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon isteka roka na koji je sklopljen, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora kao dio prethodno sklopljenog ugovora o radu.” Iz navedene odredbe iščitavaju se pretpostavke, sadržaj, trajanje i doseg produžene primjene: 1. izostanak drukčijeg uređenja kolektivnim ugovorom; 2. istek roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen; 3. produžena primjena pravnih pravila koja uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa; 4. produžena primjena pravnih pravila do sklapanja novog kolektivnog ugovora; 5. produžena primjena pravnih pravila kolektivnog ugovora koja su postala dio prethodno sklopljenog ugovora o radu. Dalje u tekstu razrađuje se svaka od navedenih komponenti važećeg instituta produžene primjene.

##### 3.1.1. *Mogućnost uređivanja produžene primjene kolektivnim ugovorom*

Iz dikcije čl. 262. ZR-a (“Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno...”) proizlazi da zakonodavac prepušta ugovornim stranama kolektivnog ugovora da produženu primjenu urede na način drukčiji od zakonom uređenog instituta produžene primjene. Nedvojbeno, produžena primjena pravnih pravila mogla bi se predvidjeti kolektivnim ugovorom i za one odredbe koje ne čine sadržaj radnog odnosa, a također i vremenski produžiti, npr. do početka

primjene novoga kolektivnog ugovora, a ne samo do njegova sklapanja, kako to određuje ZR, jer je tako povoljnije za radnike.<sup>19</sup> Treba, međutim, istaknuti da je **moгуće kolektivnim ugovorom produženu primjenu pravnih pravila isključiti ili ograničiti** jer odredba čl. 262. predstavlja izričito ovlaštenje koje se prema čl. 7. st. 2. ZR-a traži kako bi se kolektivnim ugovorom nepovoljnije uredili uvjeti rada od uvjeta rada uređenih zakonom.<sup>20</sup> Prema tome, kolektivnim ugovorom mogla bi se produžena primjena pravnih pravila kolektivnog ugovora isključiti ili ograničiti vremenski<sup>21</sup> ili sadržajno (npr. da se produženo primjenjuje samo odredba kolektivnog ugovora o trajanju godišnjih odmora). U pravnoj teoriji u nas ističe se dispozitivna narav zakonskih odredbi o produženoj primjeni kolektivnog ugovora<sup>22</sup>, međutim, praksa je pokazala da se pravo stranaka kolektivnog ugovora da isključe ili ograniče produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora rijetko koristi.<sup>23</sup> I u njemačkom je pravu općeprihvaćen stav da je dopušteno kolektivnim ugovorom isključiti njegovu produženu primjenu.<sup>24</sup>

---

<sup>19</sup> O odgođenoj primjeni kolektivnog ugovora vidjeti dalje u dijelu rada naslovljenom “Trajanje produžene primjene”.

<sup>20</sup> Slično: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, “Kolektivni ugovori”, *op. cit.*, str. 579.

<sup>21</sup> U našoj praksi raspon vremenskog ograničenja produžene primjene kreće se od tri mjeseca do dvije godine. Tako: “Analiza odredbi kolektivnih ugovora o otkazu i produženoj primjeni pravnih pravila Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva” od 2. lipnja 2010. (neobjavljeno).

<sup>22</sup> Tako: Potočnjak, Željko, “Otvorena pitanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora”, *op. cit.*, str. 328.

<sup>23</sup> Prema “Analizi odredbi kolektivnih ugovora o otkazu i produženoj primjeni pravnih pravila Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva” od 2. lipnja 2010., u kojoj je analiziran 51 kolektivni ugovor, samo sedam kolektivnih ugovora sadržava odredbu kojom je isključena produžena primjena, dok ih 12 sadržava odredbu o vremenskom ograničenju produžene primjene. Vidjeti i analize Ureda za socijalno partnerstvo RH: “Analiza kolektivnih ugovora u trgovačkim društvima u većinskom vlasništvu RH u dijelu rokova važenja, otkaznih rokova i produžene primjene” i “Analiza kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike, temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama u dijelu rokova važenja, otkaznih rokova, razloga za otkaz i produžene primjene” (neobjavljeno).

<sup>24</sup> Schaub, Günter, “Tarifvertragsgesetz”, u: *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, (ur. Dietrich, Thomas *et al.*), Verlag C. H. Beck, München, 2005., str. 2671 - 2673.

### 3.1.2. Način prestanka važenja kolektivnog ugovora kao pretpostavka produžene primjene

Jezičnim tumačenjem čl. 262. ZR-a (“...nakon isteka roka na koji je sklopljen...”), za razliku od svrhovitog (teleološkog) tumačenja<sup>25</sup>, dolazi se do zaključka da se produženo primjenjuju samo pravna pravila kolektivnih ugovora sklopljenih na određeno vrijeme (a koji nisu otkazani).<sup>26</sup> Do suprotnog zaključka došli bismo primjenom teleološkog tumačenja, koje traži svrhu koja se tom odredbom željela postići. Već je rečeno, svrha instituta produžene primjene jest sprečavanje da radni odnos bude sadržajno prazan, odnosno cilj mu je spriječiti da se kroz dispozitivne zakonske odredbe ili jednostrane naloge poslodavca nadomjesti odredbe do tada važećeg kolektivnog ugovora tijekom prijelaznog razdoblja koje traje od prestanka kolektivnog ugovora do sklapanja novog kolektivnog ugovora. Ističemo, jednake praznine nastaju nakon proteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor na određeno vrijeme, kao i kod drugih načina prestanka kolektivnih ugovora (npr. otkazom).

U praksi ima sve više slučajeva da poslodavci otkazuju kolektivne ugovore neposredno prije isteka vremena na koji su sklopljeni kako bi otklonili obvezu da odredbe toga ugovora moraju i nadalje primjenjivati.<sup>27</sup> Zato postoje stajališta (npr. Potočnjak) da je čl. 262. ZR-a potrebno teleološki tumačiti (na način da do produžene primjene kolektivnog ugovora dolazi i u slučaju otkaza ako se stranke kolektivnog ugovora nisu drukčije sporazumjele). Treba imati u vidu i da bi različiti uvjeti rada (npr. visina plaće) radnika koji su sklopili ugovor o radu tijekom važenja kolektivnog ugovora i radnika koji su sklopili ugovor o radu tijekom produžene primjene ostavili prostora za eventualne antidiskriminacijske sporove (npr. zbog prava muškaraca i žena na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti).<sup>28</sup>

<sup>25</sup> O tumačenju pravnih pravila detaljnije u: Ravnić, Anton, *Osnove radnog prava - domaćeeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004., str. 491 - 499.

<sup>26</sup> Ima mišljenja da je produžena primjena kod otkaza kolektivnog ugovora nelogična i protivna smislu otkaza jer do otkaza redovito dolazi kada jedna strana ne može više primjenjivati kolektivni ugovor te ga zato i otkazuje. Tako: Brusko, Marin, “Produžena primjena pravnih pravila isteklog kolektivnog ugovora - pitanje opravdanosti promjena ove odredbe”, *op. cit.*, str. 15.

<sup>27</sup> Prema sudskoj praksi u nas u slučaju otkazanog kolektivnog ugovora ne dolazi do produžene primjene njegovih pravnih pravila. Vidjeti: Županijski sud u Vukovaru, GŽ-2193/03 od 9. prosinca 2003. Izbor 2/03-101.

<sup>28</sup> Tako: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, “Kolektivni ugovori”, *op. cit.*, str. 580.



U Austriji i Njemačkoj do produžene primjene dolazi neovisno o načinu prestanka važenja kolektivnog ugovora (protekom roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor jednako kao i u slučaju otkaza).<sup>29</sup> Imajući u vidu svrhu produžene primjene kao i usporednopravna zakonska rješenja, trebalo bi i u nas predvidjeti produženu primjenu neovisno o načinu prestanka kolektivnog ugovora. To se može postići ili teleološkim tumačenjem važeće odredbe ili izmjenom te odredbe na način da se jasno predvidi produžena primjena neovisna o načinu prestanka kolektivnog ugovora.

### 3.1.3. Odredbe kolektivnog ugovora koje se produženo primjenjuju

Dio čl. 262. ZR-a u kojem se navodi: "...u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju..." daje odgovor na pitanje koje se odredbe kolektivnog ugovora produženo primjenjuju. Naime, opće je uvriježena podjela odredaba kolektivnog ugovora na one s obveznopravnim i na one s normativnopravnim učinkom.<sup>30</sup> ZR, dakle, produženje primjene kolektivnog ugovora (ako drukčije nije ugovoreno) vezuje uz odredbe s normativnopravnim učinkom (pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa).

<sup>29</sup> Za Austriju vidjeti: Reissner, Gert-Peter, *Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht*, Wien, 2003., str. 424; za Njemačku vidjeti: Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene, "Federal Republic of Germany", u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, vol. 6, (ur. Blainpain, Roger), 2000., str. 159.

<sup>30</sup> Kako kolektivni ugovori sadržavaju odredbe kojima se uređuju uvjeti rada onima koji nisu neposredno sudjelovali u ugovaranju (radnicima koji su zaposleni kod poslodavca kojeg obvezuje kolektivni ugovor), te odredbe na njih (na stranke pojedinačnog ugovora o radu) djeluju kao zakonske norme (npr. odredbe o načinu utvrđenja visine plaće, o trajanju godišnjih odmora, o radnom vremenu, o otkaznim rokovima, itd.). Zato se taj dio kolektivnih ugovora naziva njegovim **normativnim dijelom** (njem. *normativer Teil*), odnosno **odredbama kolektivnog ugovora s normativnim učinkom**. Kolektivni ugovor sadržava i odredbe koje neposredno obvezuju ugovorne stranke kolektivnog ugovora na način da predviđa njihova prava i obveze (odredbe o mirnom rješavanju sporova između sindikata i poslodavaca, odredbe o trajanju i otkazivanju kolektivnog ugovora, itd.). Takve odredbe, kojima stranke kolektivnog ugovora uređuju svoj međusoban odnos, nazivaju se **obveznopravnim dijelom** kolektivnog ugovora (njem. *schuldrechtlicher Teil*), odnosno **odredbama s obveznopravnim učinkom**, jer djeluju na stranke kolektivnog ugovora kao ugovorne odredbe, a ne kao zakonske odredbe. O navedenoj podjeli detaljnije: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, "Kolektivni ugovori", *op. cit.*, str. 561 - 567.

Dosad je u domaćoj sudskoj praksi bilo dvojbi oko toga koje su to odredbe. Jesu li to samo one odredbe kojima se uređuje sadržaj radnog odnosa, a na koje izrijekom upućuje ugovor o radu (npr. ako ugovor o radu određuje da će se plaća, uvećanje plaće ili trajanje godišnjeg odmora odrediti kolektivnim ugovorom)<sup>31</sup> ili su to one odredbe koje, prema zakonu, čine sadržaj radnog odnosa, dakle sve što kao sadržaj predviđa ZR ili neki posebni propis (radno vrijeme, plaće, stručno usavršavanje, izumi, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad i dr.) ili su to pak sve odredbe koje prema kolektivnom ugovoru čine sadržaj radnog odnosa, neovisno o tome spominje li ih zakon kao mogući sadržaj radnog odnosa (sva prava radnika iz normativnog dijela kolektivnog ugovora)?

Do 2003. godine Vrhovni sud Republike Hrvatske smatrao je da se produženo primjenjuju samo pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru koja prema ZR-u predstavljaju sadržaj radnog odnosa, neovisno o tome upućuje li ugovor o radu na kolektivni ugovor ili ne.<sup>32</sup> Što se tiče ostalih prava radnika iz normativnog dijela kolektivnog ugovora, prema navedenom stavu Vrhovnog suda Republike Hrvatske, ta pravna pravila nemaju produženu primjenu. Uvidjevši neispravnost takva stajališta, Vrhovni sud Republike Hrvatske mijenja ga 2003. godine na sjednici građanskog odjela.<sup>33</sup> Otad, prema domaćoj sudskoj praksi, sadržaj radnog odnosa predstavlja sve ono što odrede ugovorne strane ugovora o radu, odnosno stranke kolektivnog ugovora, jer im to omogućuje ugovorna sloboda. Naime, sadržaj radnog odnosa ne može se ograničiti samo na ono što spominje ZR ili drugi poseban propis jer ugovorne strane imaju pravo svoje odnose, kao i sadržaj pojedinačnih radnih odnosa na koje se odnosi kolektivni ugovor, urediti i znatno šire od toga.<sup>34</sup>

#### 3.1.4. Trajanje produžene primjene

Čl. 262. ZR-a predviđa produženu primjenu kolektivnog ugovora **do skapanja novog kolektivnog ugovora**. Međutim, u praksi često postoji vremenski

<sup>31</sup> Takvo tumačenje jednako kao i Rožman, smatramo restriktivnim i bez uporišta u ZR-u. *Op. cit.*, str. 580 - 581.

<sup>32</sup> Vidjeti: VSRH Rev-1192/01-2, od 26. ožujka 2002.

<sup>33</sup> Vidjeti: Obrazloženje pravnog shvaćanja prihvaćenog na sjednici Građanskog odjela VSRH dana 13. lipnja 2003. Izbor 1/03-126. Vidjeti i: Crnić, Ivica, *Zakon o radu - Primjena u praksi*, Organizator, Zagreb, 2010., str. 449.

<sup>34</sup> Tako: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, "Kolektivni ugovori", *op. cit.*, str. 578 - 579.

odmak između trenutka sklapanja kolektivnog ugovora i trenutka njegove primjene. Naime, nisu rijetki kolektivni ugovori koji predviđaju odgođenu primjenu svojih odredaba. Budući da navedena odredba ZR-a vezuje prestanak produžene primjene prethodno sklopljenog kolektivnog ugovora uz trenutak sklapanja, a ne uz trenutak početka primjene novog kolektivnog ugovora, jezičnim tumačenjem (za razliku od teleološkog) zaključuje se da se u razdoblju od sklapanja do početka primjene novog kolektivnog ugovora ne primjenjuju odredbe prethodno sklopljenog kolektivnog ugovora. Takvim tumačenjem se, u razdoblju između sklapanja i početka primjene novog kolektivnog ugovora, ne postiže svrha koja se institutom produžene primjene kolektivnog ugovora željela postići - popunjavanje pravnih praznina i zaštita prava radnika. Zbog navedenog, trebalo bi čl. 262. ZR-a tumačiti teleološki ili ga pak mijenjati na način da produžena primjena traje do početka primjene novog kolektivnog ugovora, odnosno do novog sporazuma (ugovora o radu ili sporazuma radničkog vijeća s poslodavcem).<sup>35</sup>

Važniji problem u praksi od gore navedenog vremenskog odmaka (odgođene primjene kolektivnog ugovora) jest činjenica da zakonska odredba čl. 7. st. 3. ZR-a ne dopušta drukčiji sporazum, nepovoljnije ugovaranje uvjeta rada od razine prava zajamčene kolektivnim ugovorom čija se pravna pravila produženo primjenjuju. Iako je institut produžene primjene izvorno zamišljen po uzoru na uređenje tog instituta u germanskom pravnom krugu, do nemogućnosti da se uvjeti rada urede nepovoljnije od toga kako su uređeni kolektivnim ugovorom čija se pravna pravila produženo primjenjuju došlo je 2001. godine unošenjem u čl. 7. ZR-a obveze primjene za radnika najpovoljnijeg prava. U važećem ZR-u navedeno je sadržano u čl. 7. st. 3. koji predviđa obvezu primjene za radnika najpovoljnijeg prava, ako zakonom nije drukčije određeno, u slučaju kada je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom. U dosadašnjoj praksi kolektivnog pregovaranja i sklapanja kolektivnih ugovora javila se potreba da se omogući tijekom tog prijelaznog razdoblja (koje u nas zna neprimjereno dugo trajati) sporazumno uređivanje uvjeta rada, ne nužno isključivo kolektivnim ugovorom, već i pojedinačnim ugovorom o radu, kao i sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem (pod uvjetima iz čl. 159. st. 2. ZR-a).<sup>36</sup> Javila se, dakle, **potreba da se omogući**

---

<sup>35</sup> Detaljnije o navedenom prijedlogu dalje u tekstu.

<sup>36</sup> Njemačko i austrijsko zakonodavstvo sadržavaju takva rješenja. Detaljnije o tome dalje u tekstu.

**sporazumno uređenje uvjeta rada usklađeno s gospodarskim trenutkom i financijskom situacijom poslodavca.** Naša je praksa pokazala da su radnici spremni pristati i na nepovoljnije uvjete rada u cilju održavanja zaposlenja kada shvate da poslodavac nije u mogućnosti ispunjavati obveze iz kolektivnog ugovora. Čemu onda i dalje inzistirati na nerealnoj i nefleksibilnoj zakonskoj odredbi koja se kao takva u praksi pokazala neodrživom? Da sažmemo, bolje bi odgovaralo (ugovornoj) prirodi odnosa radnika i poslodavca, ideji industrijske demokracije, kao i u nas prisutnom konceptu radnog prava (minimum radno-pravne zaštite uređen je propisima, a viša razina radnopravne zaštite uređuje se profesionalnim izvorima), da se uvjeti rada nakon prestanka kolektivnog ugovora i dalje uređuju na način kako ih je uređivao kolektivni ugovor čije je važenje prestalo (a ne da ih nadomjestite jednostrani nalozi poslodavca ili dispozitivne zakonske odredbe), dakako, samo ako je poslodavac u mogućnosti i dalje poštivati ugovorenu razinu prava. Ako on to nije u mogućnosti, iz navedenih razloga, treba omogućiti strankama pojedinačnog ugovora o radu da te uvjete usklade s gospodarskom i financijskom situacijom poslodavca, odnosno da se novi uvjeti rada urede bilo sporazumom radničkog vijeća, bilo novim kolektivnim ugovorom. Navedeno, dakako, ne isključuje mogućnost da se uvjeti rada urede povoljnije nego što su uređeni kolektivnim ugovorom koji se produženo primjenjuje (ta mogućnost postoji i prema važećem čl. 262. ZR-a).

Kada dođe do produžene primjene kolektivnog ugovora, pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru koja se produženo primjenjuju trebaju se primjenjivati kao i svaki drugi izvor radnog prava, tj. u skladu s člankom 7. st. 3. ZR-a. To znači, primjerice, ako je isto pravo različito uređeno pravilnikom o radu, ugovorom o radu i kolektivnim ugovorom čija se pravna pravila produženo primjenjuju, primijenit će se ono što je za radnika povoljnije. U nedostatku izričitog zakonskog isključivanja standarda pogodnosti u konkretnoj situaciji, izneseni prijedlog (koji omogućuje da se uvjeti rada urede nepovoljnije nekim profesionalnim izvorom prava i na taj način usklade s financijskim mogućnostima poslodavca) ne bi imao smisla. Naime, unošenje nepovoljnijih odredaba u sporazum radničkog vijeća s poslodavcem ili u pojedinačni ugovor o radu ne bi dovelo do isključivanja učinaka produžene primjene, već bi se zbog navedenog načela pogodnosti na radnika primjenjivalo najpovoljnije pravo. Dakle, ako bi u tom slučaju pravo sadržano u kolektivnom ugovoru čija se pravna pravila produženo primjenjuju bilo za radnika najpovoljnije, ono bi se primijenilo. Zato bi bila, prema čl. 7. st. 2. ZR-a, potrebna izričita zakonska odredba koja bi isključila u tom slučaju primjenu načela (standarda) pogodnosti (lat. *in fa-*

vorem laboratoris) koji, prema postojećem zakonskom uređenju, onemogućuje ugovaranje (ugovorom o radu ili sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem) nepovoljnijih uvjeta rada od onih uređenih kolektivnim ugovorom čija se pravna pravila produženo primjenjuju.<sup>37</sup>

Poseban problem predstavlja u nas uobičajena praksa da se kolektivni ugovori sklapaju na više razina (granski kolektivni ugovori ili kolektivni ugovori na razini jednog poslodavca, nadalje, u javnim službama postoje zajednički, temeljni kolektivni ugovor i kolektivni ugovori za pojedine javne službe), što dovodi do dvojbe: traje li produžena primjena do sklapanja bilo kojeg od navedenih kolektivnih ugovora ili do sklapanja novog istovrsnog kolektivnog ugovora.<sup>38</sup> Suprotno postojećoj praksi, prema kojoj se produženo primjenjuju pravna pravila kolektivnog ugovora do sklapanja istovrsnog kolektivnog ugovora,<sup>39</sup> iz same svrhe instituta (popunjavanje praznina u uređenju uvjeta rada) treba zaključiti da produžena primjena traje do sklapanja bilo kojeg kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca.<sup>40</sup>

### 3.1.5. Radnici koje obuhvaća produžena primjena

Pitanje je primjenjuju li se pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru čije je važenje prestalo samo na radne odnose zasnovane tijekom važenja kolektivnog ugovora ili i na one koji su zasnovani tijekom produžene primjene? Dikcija čl. 262. ZR-a (“...kao dio prethodno sklopljenog ugovora o radu.”) upućuje na zaključak da se produžena primjena odnosi isključivo na radnike

---

<sup>37</sup> Detaljnije o pravnom standardu pogodnosti u: Ravnić, Anton, “Osnove radnog prava - domaćeg, usporednog i međunarodnog”, *op. cit.*, str. 480 i 481.

<sup>38</sup> Slično: Brusko, Marin, “Produžena primjena pravila isteklog kolektivnog ugovora - pitanje opravdanosti promjena ove odredbe”, *op. cit.*, str. 16.

<sup>39</sup> *Ibid.*

<sup>40</sup> Do primjene načela pogodnosti, sadržanog u čl. 7. st. 3. ZR-a, dakle do primjene najpovoljnijeg prava, u konkretnom slučaju ne dolazi jer dikcija navedene odredbe ne daje odgovor za slučaj konkurencije dvaju ili više kolektivnih ugovora: “Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.” O prestanku kolektivnog ugovora sklapanjem novog kolektivnog ugovora vidjeti u: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, “Kolektivni ugovori”, *op. cit.*, str. 591 - 592.

koji su u vrijeme važenja kolektivnog ugovora imali sklopljene ugovore o radu, ne i na radnike koji su tijekom produžene primjene sklopili ugovore o radu. Dakle, normativne odredbe kolektivnog ugovora (odredbe koje se tiču sklapanja, sadržaja i prestanka radnog odnosa) zbog svojeg izravnog učinka postaju kroz određeno vrijeme (dok se kolektivni ugovor primjenjuje, što znači i tijekom produžene primjene) dio pojedinačnih ugovora o radu. Dvojba odnosi li se produžena primjena kolektivnih ugovora samo na ugovore o radu sklopljene prije produžene primjene ili i na one koji su sklopljeni tijekom produžene primjene kolektivnog ugovora postoji i u njemačkom pravu. Ni u Njemačkoj, dakle, nema jedinstvenog stajališta odnosi li se produžena primjena kolektivnog ugovora samo na ugovore o radu sklopljene tijekom važenja kolektivnog ugovora ili se ona odnosi i na one ugovore o radu koji su sklopljeni tijekom produžene primjene kolektivnog ugovora. S jedne strane, stajalište je njemačkog Saveznog suda za radne sporove (*Bundesarbeitsgericht*) da se produžena primjena kolektivnog ugovora odnosi samo na ugovore o radu sklopljene tijekom važenja kolektivnog ugovora koji se produžuje.<sup>41</sup> Nasuprot navedenoj ustaljenoj sudskoj praksi, među njemačkim pravnim teoretičarima prevladava stajalište da se produžena primjena kolektivnog ugovora odnosi i na ugovore o radu sklopljene tijekom produžene primjene.<sup>42</sup>

Koje su dobre, a koje loše strane postojeće zakonske odredbe u vezi s obuhvatom radnika? Mogućnost da radnik i poslodavac urede svoj ugovorni odnos neovisno o uvjetima rada predviđenim kolektivnim ugovorom koji je prestao prije nego što je zasnovan radni odnos, ali se produženo primjenjuje, manifestacija je slobode ugovaranja, no s druge strane takvo uređenje stvara problem različitog uređenja radnih odnosa radnika zaposlenih kod istog poslodavca. Zbog navedenog mislimo da bi režim trebao biti isti za obje kategorije radnika. Dakle, potrebno je za sve radnike (neovisno o tome jesu li zasnovali radni odnos tijekom važenja kolektivnog ugovora ili tijekom njegove produžene primjene) predvidjeti produženu primjenu uz mogućnost (ne)povoljnijeg uređenja ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem ili novim kolektivnim ugovorima kojima se otklanja produžena primjena.

---

<sup>41</sup> Već citirane presude njemačkog Saveznog suda za radne sporove (*Bundesarbeitsgericht*) od 22. srpnja 1998. i od 10. prosinca 1997. Citirano prema: <http://rechtsrat.ws/lexikon/nachwirkung.htm> (5. srpnja 2010.).

<sup>42</sup> Detaljnije u: Kempen, Otto Ernst; Zachert, Ulrich, "Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis", 3. izd., *op. cit.*, str. 764 i 765.

### 3.2. Prijenos pogona ili poduzeća na novog poslodavca

Ako je u poduzeću ili dijelu poduzeća, u vezi s obavljanjem gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti koje je preneseno, sklopljen kolektivni ugovor, na radnike se do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najdulje godinu dana, nastavlja primjenjivati kolektivni ugovor koji se na njih primjenjivao prije promjene poslodavca (čl. 133. st. 12. ZR-a).<sup>43</sup> Svrha te odredbe jest sprečavanje poslodavca da izbjegava obveze preuzete kolektivnim ugovorom statusnom promjenom ili drugim prenošenjem poduzeća ili pogona (ili gospodarske djelatnosti, od stupanja na snagu novog ZR-a). Treba reći da ta odredba gubi svoj smisao u slučaju kada novog poslodavca obvezuje kolektivni ugovor koji je povoljniji od kolektivnog ugovora koji se na temelju te odredbe produženo primjenjuje. Međutim, kako je navedena odredba prisilne naravi, u tom slučaju novi poslodavac mora primijeniti na radnike prenesenog pogona jedan kolektivni ugovor, a na ostale radnike drugi kolektivni ugovor (onaj koji ga obvezuje od prije). U navedenom slučaju nije moguća primjena čl. 7. st. 3. ZR-a jer on predviđa primjenu za radnika najpovoljnijeg prava kada je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno izvorima prava različite pravne snage.

---

<sup>43</sup> Iako to nije predmet ovog rada, ističemo neprikladnost spominjanja “gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti” u navedenoj odredbi, što je novina u odnosu na čl. 197. u vezi s čl. 129. ukinutog ZR-a (Narodne novine, br. 38/1995, 54/1995, 65/1995, 17/2001, 82/2001, 114/2003, 142/2003, 30/2004, 137/2004, 68/2005) jer Direktiva 2001/23/EZ s kojom smo se u tom području usklađivali na njemačkom jeziku (*Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen*), za razliku od njezina naziva na engleskom jeziku (*Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses*), ne sadržava navedenu sintagmu. Dakle, dok navedena direktiva na njemačkom spominje poduzeća, pogone i dijelove poduzeća i pogona, ista direktiva na engleskom spominje poduzeća, gospodarske djelatnosti i dijelove poduzeća ili gospodarskih djelatnosti. Tako je zbog velike razlike u uređivanju prava društva u anglosaskom pravnom krugu u odnosu na german-ski pravni krug. Jedni zakonom uređuju, a drugi ne uređuju (prenošenje) gospodarske djelatnosti. Kako se naše pravo društava ugleda od svojih početaka na zakonska rješenja iz germanskog pravnog kruga, smatramo neprikladnim unošenje u naš pravni sustav za praksu zbunjujuće sintagme “prenošenja gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti” svojstvene anglosaskom pravnom krugu.

U konkretnom slučaju riječ je o konkurenciji dvaju izvora prava iste pravne snage (dvaju kolektivnih ugovora). Također, čl. 7. st. 2. ZR-a predviđa isključenje primjene za radnika najpovoljnijeg prava ako je zakonom drukčije određeno. Čl. 133. st. 12. ZR-a izričita je odredba prisilne naravi koju novi poslodavac mora primijeniti čak i ako bi se čl. 7. st. 3. ZR-a tumačio kao primjena najpovoljnijeg prava i u slučaju postojanja konkurencije pravnih izvora iste pravne snage (a za što nema porišta u čl. 7. st. 3. ZR-a).<sup>44</sup>

Trebalo bi u ZR-u izrijekom predvidjeti da se čl. 133. st. 12. ne primjenjuje u slučaju kada novog poslodavca obvezuje kolektivni ugovor. Time bi se izbjegla konkurencija dvaju kolektivnih ugovora (ili eventualni antidiskriminacijski sporovi zbog različite plaće muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti predviđeni navedenim kolektivnim ugovorima u slučajevima kada bi se ispunile sve pretpostavke za primjenu odredbe o jednakoj plaći za jednak rad ili rad jednake vrijednosti)<sup>45</sup>, a postigla bi se svrha čl. 133. st. 12. ZR-a. Tako je u Njemačkoj: čl. 613.a st. 1. Građanskog zakonika predviđa da uvjeti rada uređeni kolektivnim ugovorom ili sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem, koji je obvezivao prethodnog poslodavca, nakon prijenosa pogona/poduzeća obvezuju novoga poslodavca najdulje godinu dana, osim ako ga već ne obvezuju odredbe drugog kolektivnog ugovora, odnosno drugog sporazuma radničkog vijeća s poslodavcem, kojima su uređeni uvjeti rada.<sup>46</sup>

#### 4. VLADIN PRIJEDLOG IZMJENA INSTITUTA PRODUŽENE PRIMJENE - DOBRE I LOŠE STRANE

Nacrt predložene izmjene zakonske odredbe (čl. 262.) glasi:

“(1) Strane kolektivnog ugovora mogu ugovoriti produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora tako da se nakon isteka roka na koji je sklopljen kolektivni ugovor, odnosno nakon otkaza kolektivnog ugovora, u njemu

<sup>44</sup> Tako: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, “Kolektivni ugovori”, *op. cit.*, str. 581 - 582.

<sup>45</sup> Treba istaknuti da je stajalište Europskog suda, potvrđeno u više predmeta, da zabrana spolne diskriminacije ima prioritet nad autonomijom kolektivnog pregovaranja. U predmetima Nimz (C-184/89), Enderby (C-127/92) i Kowalska (C-33/89) postojao je sukob između načela zabrane spolne diskriminacije i autonomije kolektivnog pregovaranja. Detaljnije o tome u: Grgurev, Ivana, “Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti”, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 56, 2006., 4, str. 1103 - 1142.

<sup>46</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_613a.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_613a.html)



sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu, primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci. (2) Pri ugovaranju vremena trajanja produžene primjene pravnih pravila kolektivnog ugovora iz stavka 1. ovog članka, ne primjenjuje se odredba članka 7. stavak 1. ovoga Zakona.”<sup>47</sup>

Što novo donosi taj prijedlog? Predlaže se ukidanje instituta zakonske produžene primjene umjesto kojeg se predlaže uvođenje vremenski ograničenog instituta ugovorne produžene primjene pri čemu je nebitno na koji je način prestao kolektivni ugovor. Dakle, umjesto dosadašnje mogućnosti da ugovorne strane kolektivnog ugovora isključe produženu primjenu, predlaže se isključivo ugovorno utanačenje produžene primjene, što znači da ne bi moglo doći do produžene primjene ako je stranke kolektivnog ugovora izrijeckom ne predvide. To je, u svojoj osnovi, isticanje privatnopravne (ugovorne) prirode kolektivnog ugovora, ali slobodu ugovaranja narušava predloženo vremensko ograničenje trajanja produžene primjene na najdulje šest mjeseci.<sup>48</sup> U st. 2. navedenog prijedloga predviđa se i mogućnost ugovaranja trajanja produžene primjene na razdoblje kraće od predloženih šest mjeseci. To, u konkretnom slučaju, znači izričitu zakonsku ovlast za ugovaranje uvjeta rada nepovoljnijih od uvjeta rada određenih ZR-om (isključivanje u konkretnom slučaju standarda pogodnosti).

Imajući u vidu navedenih pet komponenti instituta produžene primjene iz kojih se iščitavaju pretpostavke, sadržaj, trajanje i doseg primjene tog instituta prema važećoj odredbi (1. izostanak drukčijeg uređenja kolektivnim ugovorom; 2. istek roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen; 3. produžena primjena pravnih pravila koja uređuju sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa; 4. produžena primjena pravnih pravila do sklapanja novog kolektivnog ugovora; 5. produžena primjena pravnih pravila kolektivnog ugovora koja su postala dio prethodno sklopljenog ugovora o radu), razlike se očituju u prvoj, drugoj i četvrtoj komponenti.

---

<sup>47</sup> Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama Zakona o radu s tekstom konačnog prijedloga Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva iz svibnja 2010. dostupan je na: <http://pdfcast.org/pdf/izmjene-i-dopiune-zakona-o-radu> (10. srpnja 2010.).

<sup>48</sup> Na okruglom stolu “Problem produžene primjene pravnih pravila te otkaza kolektivnih ugovora”, koji je organiziralo Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva u Zagrebu 6. srpnja 2010., predstavnici Vlade RH iskazali su spremnost da mijenjaju svoj prijedlog na način da produžena primjena traje šest mjeseci samo ako strane kolektivnog ugovora to nisu drukčije predvidjele.

Koje su dobre, a koje loše strane navedenog prijedloga? Dobro je što se, u skladu sa svrhom tog instituta, ne pravi razlika u načinu na koji je prestao kolektivni ugovor (produženu je primjenu i prema važećoj odredbi moguće predvidjeti kolektivnim ugovorom i za slučaj otkaza) kao pretpostavci za produženu primjenu i dobro je što se izrijekom u konkretnom slučaju isključuje standard pogodnosti koji prema važećem režimu onemogućuje nepovoljnije uređenje uvjeta rada drugim izvorom radnog prava u odnosu na uvjete rada uređene pravnim pravilima kolektivnog ugovora koji se produženo primjenjuje. Loša je strana prijedloga to što se predviđa produžena primjena isključivo kao *lex contractus* (za razliku od produžene primjene *ex lege* prema važećoj odredbi), što dovodi do praznina u uređenju uvjeta rada kada se produžena primjena ne ugovori. Loše je i, već istaknuto, vremensko ograničavanje ugovorene produžene primjene jer ograničuje slobodu ugovaranja.

Osim izmjene čl. 262. ZR-a, Vlada Republike Hrvatske predlaže izmjenu i čl. 263. ZR-a na sljedeći način: “(1) Kolektivni ugovor može se otkazati. (2) Kolektivni ugovor mora sadržavati uglavke o otkaznim razlozima i rokovima. (3) Ako kolektivni ugovor ne sadrži uglavak o otkaznom roku, otkazni rok iznosi mjesec dana. (4) Otkaz se mora dostaviti svim strankama kolektivnog ugovora. (5) Kolektivni ugovor mora sadržavati odredbe o postupku izmjene i obnove.”. Navedeno se predlaže jer Vladi RH više ne odgovara održavati na snazi kolektivne ugovore koje je sklopila na određeno vrijeme, a u kojima nije predvidjela mogućnost otkaza. Naime, prema važećoj odredbi (čl. 263. ZR-a) nije moguće otkazati kolektivni ugovor sklopljen na određeno vrijeme ako mogućnost otkazivanja nije predviđena samim kolektivnim ugovorom. U Njemačkoj se redoviti otkaz kolektivnog ugovora mora izrijekom ugovoriti, a izvanredni otkaz kolektivnog ugovora moguć je kada jedna strana kolektivnog ugovora nije više u mogućnosti ispunjavati obveze preuzete kolektivnim ugovorom, što proizlazi iz načela da je svaki trajniji pravni odnos moguće otkazati iz opravdanog razloga (prije nego što je to izvorno ugovoreno).<sup>49</sup> Navedeno razumno rješenje trebalo bi omogućiti i u našem pravnom sustavu.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene, “Federal Republic of Germany”, u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, (ur. Blainpain, Roger), 2000., str. 157.

<sup>50</sup> Potočnjak ističe nejasnoće u pogledu mogućnosti otkazivanja kolektivnih ugovora u nas: “...hrvatsko zakonodavstvo, sudska praksa, a ni teorija nisu odgovorile na pitanje jesu li promijenjene okolnosti samostalni temelj za prestanak kolektivnog ugovora ili bi stranci kolektivnog ugovora koja je zbog promijenjenih okolnosti dovedena u nepovoljan položaj

## 5. INSTITUT PRODUŽENE PRIMJENE IZ USPOREDNOPRAVNE PERSPEKTIVE

Raspolažući podacima o uređenju instituta produžene primjene pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru u 17 pravnih sustava (Hrvatska, Italija, Bugarska, Velika Britanija, Irska, Švicarska, Mađarska, Češka, Finska, Danska, Njemačka, Austrija, Belgija, Grčka, Francuska, Nizozemska i Poljska), zaključujemo kako se uređenja navedenog instituta uvelike razlikuju od države do države, ali radi preglednosti (zanemarujući manje važne razlike i uzimajući u obzir znatnije sličnosti) formirali smo **pet grupa pravnih sustava**:

(1.) **pravni sustavi koji ne predviđaju institut produžene primjene** (tako je u Italiji<sup>51</sup>, Velikoj Britaniji, Irskoj<sup>52</sup>, Švicarskoj<sup>53</sup>, Bugarskoj<sup>54</sup> i Mađarskoj<sup>55</sup>)<sup>56</sup>

---

u takvom slučaju na raspolaganju stajala mogućnost otkazivanja kolektivnog ugovora. Jednako tako, otvoreno je pitanje može li se kolektivni ugovor otkazati samo redovito (uz otkazni rok) ili i izvanredno (bez otkaznog roka)”. Potočnjak, Željko, “Otvorena pitanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora”, *Pravo u gospodarstvu*, 46, 2007., 4, str. 325.

<sup>51</sup> Treu, T., “Italy”, u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 8, (ur. Blainpain, Roger), 2006., str. 198.

<sup>52</sup> *Arbeitsrecht in Europa*, (ur. Henssler, Martin; Braun, Axel), Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2003., str. 504.

<sup>53</sup> *Op. cit.*, str. 1084 - 1089.

<sup>54</sup> Mrachkov, Vasil, “Bulgaria”, u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 4, (ur. Blainpain, Roger), 2002., str. 223.

<sup>55</sup> *Op. cit.*, str. 1272 - 1273.

<sup>56</sup> U tu grupu pravnih sustava trebalo bi uvrstiti i Češku, iako je u njih, kako bi se izbjeglo postojanje razdoblja bez kolektivnog ugovora, propisana **zakonska obveza pregovaranja** (obveza obiju stranaka kolektivnog ugovora da unutar 60 dana prije prestanka važenja kolektivnog ugovora započnu pregovore o sklapanju novog kolektivnog ugovora). Kalenska, M.; Bělina, M., “Czech Republic”, u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 5, (ur. Blainpain, Roger), 1998., str. 160. Navedenu obvezu kolektivnog pregovaranja smatramo neusklađenom s mehanizmima dobrovoljnog pregovaranja zajamčenim Konvencijom MOR-a br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivnog pregovaranja (Narodne novine - Međunarodni ugovori, br. 3/2000). Zakonsko nam se uređenje kolektivnog pregovaranja u nas čini bolje (usklađeno s navedenom Konvencijom MOR-a) od češkog primjera jer nema obveze kolektivnog pregovaranja, već kad započne kolektivno pregovaranje postoji **isključivo obveza pregovaranja u dobroj vjeri** (čl. 256. ZR-a). O kolektivnom pregovaranju detaljnije u: Grgurev, Ivana;

(2.) **pravni sustavi koji predviđaju produženu primjenu kao *lex contractus*** - predviđaju mogućnost ugovaranja tog instituta u samom kolektivnom ugovoru (tako je u Danskoj<sup>57</sup> i Finskoj<sup>58</sup>, a u Poljskoj<sup>59</sup> do produžene primjene dolazi samo ako se stranke kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo izjasne da ne namjeravaju sklopiti novi kolektivni ugovor, što također smatramo svojevrsnim oblikom ugovorene produžene primjene)

(3.) **pravni sustavi koji predviđaju produženu primjenu *ex lege* do sklapanja novog kolektivnog ugovora** (Nizozemska<sup>60</sup>, dok se ovdje Hrvatska uvjetno ubraja jer je riječ o pravnom sustavu koji predviđa produženu primjenu *ex lege* do sklapanja novog kolektivnog ugovora, ali samo ako ugovorne strane kolektivnog ugovora nisu iskoristile zakonom zajamčeno pravo da produženu primjenu isključe ili ograniče)

(4.) **pravni sustavi koji predviđaju produženu primjenu *ex lege*, ali je vremenski ograničavaju** (tako u Grčkoj<sup>61</sup> i Francuskoj<sup>62</sup>)

(5.) **pravni sustavi koji produženu primjenu predviđaju kao poseban oblik dispozitivnog prava** - produžena primjena nastupa *ex lege*, ali traje do sklapanja drugog sporazuma, a pod tim se pojmom misli, osim kolektivnog ugovora, i na pojedinačni ugovor o radu i na sporazum radničkog vijeća s poslodavcem (Njemačka, Austrija, Belgija). Određenu bliskost s ovom grupom pravnih sustava ima i hrvatski jer omogućuje ugovornim stranama kolektivnog ugovora da isključe ili ograniče produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora koji sklapaju.

Kako od pravnog sustava do pravnog sustava postoje unutar svake pojedine grupe određene razlike i zanimljiva rješenja vrijedna spomena, dalje ih se u tekstu pojašnjava.

---

Rožman, Krešimir, "Kolektivni ugovori", *op. cit.*, str. 572 - 573. Vidjeti i: Potočnjak, Željko, "Kolektivni ugovori", u: Babić, Vera i dr., *Zakon o radu*, Zagreb, 1995., str. 276.

<sup>57</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 231 i 232.

<sup>58</sup> Suviranta, A. J., "Finland", u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, (ur. Blainpain, Roger), 1999., str. 57.

<sup>59</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 825.

<sup>60</sup> *Op. cit.*, str. 632 - 633.

<sup>61</sup> *Op. cit.*, str. 381.

<sup>62</sup> Despax, Michel; Rojot, Jacques, "France", *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, (ur. Blainpain, Roger), 1998., str. 255 - 256.

### 5.1. Pravni sustavi koji ne predviđaju institut produžene primjene

U Italiji nema zakonskih odredaba koje uređuju kolektivno pregovaranje (nema odredaba o pravnoj osobnosti sindikata, opsegu i trajanju kolektivnih ugovora)<sup>63</sup>, pa je ono u cijelosti prepušteno ugovornim stranama, što u praksi dovodi do velikih razlika. U Italiji je naglašena privatnopravna narav kolektivnih ugovora što se očituje u činjenici da protekom trajanja kolektivnog ugovora nema produžene primjene u njemu sadržanih pravnih pravila.

Anglosaski pravni krug (Velika Britanija i Irska) spominjemo upravo zbog neusporedivosti s kontinentalnim pravnim krugom u vezi s modelom kolektivnog pregovaranja i učincima kolektivnih ugovora.<sup>64</sup> Time ukazujemo na raznolikosti koje postoje od sustava do sustava te ističemo kako je uređenje uvjeta rada moguće i bez produžene primjene. U Irskoj kolektivni ugovori nisu zakonom uređeni, ali kolektivno pregovaranje ima političku važnost. Sklopljeni kolektivni ugovori ne obvezuju ako ne postanu dijelom pojedinačnih ugovora o radu (bilo da ih se izrijekom uključi u ugovor ili se primjenjuje na temelju običaja ili prakse). Kolektivni ugovori ili sadržavaju klauzulu o svojem trajanju (kolektivni ugovori na određeno vrijeme) ili sadržavaju klauzulu kojom ovlašćuju jednu stranu da dovrši trajanje kolektivnog ugovora. Praksa je, međutim, pokazala da kolektivni ugovori traju dok ih se ne zamijeni drugim.<sup>65</sup>

U Bugarskoj je zbog loše gospodarske situacije uobičajeno da se kolektivni ugovori sklapaju na godinu dana.<sup>66</sup> Ne spominju produženu primjenu jednako kao ni u Švicarskoj<sup>67</sup> ni u Mađarskoj.<sup>68</sup>

### 5.2. Pravni sustavi koji predviđaju produženu primjenu kao *lex contractus*

U Danskoj kolektivno radno pravo nije uređeno zakonom, već je prepušteno strankama kolektivnog ugovora da ga ugovore. Ne poznaju proširenu primjenu

---

<sup>63</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 584 - 586.

<sup>64</sup> O kolektivnom pregovaranju i učincima kolektivnih ugovora u anglosaskom pravnom krugu detaljnije: Grgurev, Ivana; Rožman, Krešimir, "Kolektivni ugovori", *op. cit.*, str. 559.

<sup>65</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 504.

<sup>66</sup> Mrachkov, Vasil, "Bulgaria", u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 4, (ur. Blainpain, Roger), 2002., str. 223.

<sup>67</sup> *Op. cit.*, str. 1084 - 1089.

<sup>68</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 1272 - 1273.

kolektivnog ugovora. Produženu primjenu moguće je ugovoriti okvirnim kolektivnim ugovorom sklopljenim između krovne udruge sindikata i poslodavaca (njem. *Manteltarifvertrag*).<sup>69</sup> Dakle, moguće je takvim kolektivnim ugovorom predvidjeti produženu primjenu unatoč otkazu kolektivnog ugovora do sklapanja novog ili do započinjanja industrijske akcije.

U **Finskoj** je česta ugovorna klauzula kolektivnih ugovora o njihovoj produženoj primjeni do sklapanja novog kolektivnog ugovora ili dok ne propadnu pregovori o sklapanju novog kolektivnog ugovora. Ako pregovori propadnu ili kolektivni ugovor ne sadržava klauzulu o produženoj primjeni, odredbe kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo tretiraju se na jednak način kao i ugovorne odredbe pojedinačnog ugovora o radu, što znači da ih je moguće mijenjati pojedinačnim ugovorom o radu.<sup>70</sup>

Kao specifičan oblik sporazumijevanja o produženoj primjeni navodimo primjer Poljske. U **Poljskoj** do produžene primjene pravnih pravila kolektivnog ugovora dolazi samo ako se stranke kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo izjasne da ne namjeravaju sklopiti novi kolektivni ugovor.<sup>71</sup> Za njih je svojstvena tzv. *opt-out* klauzula prema kojoj, zbog financijske situacije poslodavca, ugovorne strane kolektivnog ugovora mogu isključiti primjenu određenih odredaba kolektivnog ugovora na najdulje tri godine. Slično je i u Španjolskoj koja poznaje *salary opt-out* klauzule.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Okvirni kolektivni ugovor u Danskoj (danski *hovedaftaler*) sadržava opća pravila kojima se uređuje sklapanje, održavanje, izmjena i prestanak kolektivnih ugovora. Glavni kolektivni ugovor iz 1973. godine i danas je na snazi. *Op. cit.*, str. 231 i 232. U Njemačkoj je okvirni kolektivni ugovor (njem. *Manteltarifvertrag*) također trajniji jer ne uređuje pitanje plaća, već sadržava opće odredbe koje su često namijenjene širem krugu osoba (okvir su za tzv. specijalne kolektivne ugovore). Obično sadržavaju pravila o zasnivanju i prestanku radnog odnosa, trajanju godišnjih odmora, uređuju radno vrijeme, bolovanje, prekovremeni rad, noćni rad i rad u smjenama, itd. <http://de.wikipedia.org/wiki/Manteltarifvertrag> (2. srpnja 2010.).

<sup>70</sup> Suviranta, A. J., "Finland", u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, (ur. Blainpain, Roger), 1999., str. 57.

<sup>71</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 825.

<sup>72</sup> Više o tome: Grgurev, Ivana, "Collective agreements in Croatia", u: *Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration*, (ur. Blainpain, Roger), Kluwer, The Hague/London/New York, 2003., str. 282.

### 5.3. Pravni sustavi koji predviđaju produženu primjenu *ex lege* do sklapanja novog kolektivnog ugovora

U Nizozemskoj se, nakon prestanka važenja kolektivnog ugovora, produženo primjenjuju pravna pravila samo na radnike i poslodavce koji pripadaju strankama kolektivnog ugovora, dakle produžena primjena ne odnosi se na poslodavce koji nisu stranka kolektivnog ugovora (znači ne na poslodavce na koje je proširena primjena kolektivnog ugovora).<sup>73</sup> Tako je do sklapanja novog kolektivnog ugovora. Na poslodavce koji nisu bili stranka kolektivnog ugovora, produženo će se primjenjivati pravna pravila kolektivnog ugovora samo ako su te odredbe izrijekom unijeli u pojedinačne ugovore o radu. Neke odredbe kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo vrijede i dalje čak i ako nisu postale dijelom pojedinačnih ugovora o radu ako se smatraju stečenim pravima.<sup>74</sup>

Treba ponoviti kako je izvorno u nas institut produžene primjene zamišljen po uzoru na njegovo uređenje u Njemačkoj, dakle kao poseban oblik dispozitivnog prava, ali kako se pravo stranaka kolektivnog ugovora da isključe ili ograniče produženu primjenu pravnih pravila u nas rijetko koristi te kako u tom slučaju dolazi do produžene primjene *ex lege* i to bez mogućnosti da se tada uvjeti rada drugim sporazumom uredi nepovoljnije nego što to predviđaju pravna pravila kolektivnog ugovora koji se produženo primjenjuju, uvrstili smo i hrvatsko uređenje ovog instituta među pravne sustave koji predviđaju produženu primjenu *ex lege* do sklapanja novog kolektivnog ugovora. Bliskost s njemačkim uređenjem vidljiva je u pravu ugovornih strana kolektivnog ugovora da isključe ili ograniče produženu primjenu pravnih pravila kolektivnog ugovora koji sklapaju.

### 5.4. Pravni sustavi koji predviđaju vremenski ograničenu produženu primjenu *ex lege*

U Grčkoj se normativnopravne odredbe kolektivnog ugovora nastavljaju šest mjeseci prisilno primjenjivati na sve radnike zaposlene kod poslodavca kojeg je obvezivao kolektivni ugovor, čak i na radnike koji su naknadno sklopili ugovor o

<sup>73</sup> I u nas se, na temelju čl. 267. st. 5. ZR-a, ne primjenjuju pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru čija je primjena proširena istekom roka na koji je kolektivni ugovor sklopljen.

<sup>74</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 632 - 633.

radu (dakle, zasnovali su radni odnos tijekom produžene primjene kolektivnog ugovora). Nakon proteka šest mjeseci i dalje se primjenjuju navedene odredbe kolektivnog ugovora, ali tada više ne djeluju prisilno, već isključivo dispozitivno, što znači da ih se na sve pravno dopuštene načine može staviti izvan snage<sup>75</sup> (u tom dijelu postoji sličnost s austrijskim, njemačkim i belgijskim uređenjem produžene primjene).

U **Francuskoj** od 1971. godine odredbe s normativnim učinkom djeluju na pojedinačne radne odnose i nakon prestanka važenja kolektivnog ugovora sklopljenog na određeno vrijeme ili otkazanog do sklapanja novog kolektivnog ugovora ili dok ne prođe godina dana, osim ako produžena primjena nije ugovorena za razdoblje dulje od godine dana. Djelomično je otkazivanje kolektivnog ugovora, ako ga nisu ugovorile same stranke, nedopušteno.<sup>76</sup>

### 5.5. Pravni sustavi koji produženu primjenu predviđaju kao poseban oblik dispozitivnog prava

**Belgija** prihvaća tzv. teoriju inkorporacije prema kojoj su ugovorne odredbe kolektivnog ugovora inkorporirane u pojedinačne ugovore o radu, što znači da se primjenjuju i dalje nakon prestanka važenja kolektivnog ugovora kao dio prethodno sklopljenih ugovora o radu ako drukčije nije predviđeno u samom kolektivnom ugovoru.<sup>77</sup> Prestankom važenja kolektivnog ugovora, poslodavac i radnik (stranke pojedinačnog ugovora o radu) slobodni su izmijeniti sadržaj pojedinačnog ugovora o radu sporazumno i u pisanom obliku, na taj način izbjegavajući primjenu teorije inkorporacije.

U **Austriji** čl. 13. ArbVG-a<sup>78</sup> predviđa produženu primjenu kolektivnog ugovora do sklapanja novog kolektivnog ugovora ili ugovaranja novih odredaba u pojedinačni ugovor o radu. Dakle, u Austriji je produžena primjena dispozitivni nastavak odredaba ugašenog kolektivnog pravnog izvora. Po Reissneru, osim na

---

<sup>75</sup> *Op. cit.*, str. 381.

<sup>76</sup> Despax, Michel; Rojot, Jacques, "France", u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 6, (ur. Blainpain, Roger), 1998., str. 255 - 256.

<sup>77</sup> "Arbeitsrecht in Europa", *op. cit.*, str. 157. Isto: Blainpain, R., "Belgium", u: *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 3, (ur. Blainpain, Roger), 2006., str. 355 - 356.

<sup>78</sup> *Arbeitsverfassungsgesetz*. Vidjeti izvorni tekst odredbe na: [http://www.jusline.at/13\\_Nachwirkung\\_ArbVG.html](http://www.jusline.at/13_Nachwirkung_ArbVG.html) (14. srpnja 2020.).



navedene načine, produžena primjena može prestati i sklapanjem sporazuma radničkog vijeća s poslodavcem.<sup>79</sup>

U **Njemačkoj** čl. 4. st. 5. Zakona o kolektivnom ugovoru (*Tarifvertragsgesetz* iz 1969., posljednji put izmijenjen 31. listopada 2006.) predviđa: “Nakon prestanka kolektivnog ugovora njegova pravna pravila djeluju i dalje dok ih se ne nadomjesti drugim sporazumom.” Pod drugim je sporazumom sudska praksa prihvatila: novi kolektivni ugovor, sporazum radničkog vijeća s poslodavcem i izmjenu ugovora o radu.<sup>80</sup> Produžena primjena ne odnosi se na ugovore o radu sklopljene nakon prestanka kolektivnog ugovora, dakle ne odnosi se na ugovore o radu sklopljene tijekom produžene primjene.

Od svih dosad navedenih različitih zakonskih uređenja instituta produžene primjene u usporednim pravnim sustavima, germanska rješenja najbolje postižu svrhu tog instituta, podržavaju slobodu ugovaranja i jamče fleksibilnu prilagodbu uvjeta rada gospodarskoj situaciji i financijskim mogućnostima poslodavca. Time uspostavljaju ravnotežu zaštite interesa radnika i poslodavaca. Zbog navedenog smatramo da bi čl. 262. ZR-a trebao, za razliku od prijedloga Vlade RH, glasiti: “Ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, nakon prestanka kolektivnog ugovora, u njemu sadržana pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnog odnosa i dalje se primjenjuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora, sporazuma radničkog vijeća s poslodavcem ili do izmjene ugovora o radu”. Time bi se, osim već zajamčene slobode ugovornih strana kolektivnog ugovora da isključe, ograniče ili daju veći opseg zakonom definiranom institutu produžene primjene, zajamčila i sporazumna prilagodba uvjeta rada gospodarskoj situaciji i financijskim mogućnostima poslodavca. Dakle, navedeni prijedlog omogućuje ugovornim stranama različitih autonomnih (profesionalnih) izvora radnog prava (novog kolektivnog ugovora, sporazuma radničkog vijeća s poslodavcem i ugovora o radu) da uredi uvjete rada kako im odgovara - povoljnije ili nepovoljnije od uvjeta rada uređenih odredbama kolektivnog ugovora koje se produženo primjenjuju. Svrha instituta postigla bi se jer bi se produženo primjenjivala pravna pravila kolektivnog ugovora neovisno o načinu prestanka kolektivnog ugovora.

<sup>79</sup> Reissner, Gert-Peter, *Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht*, Wien, 2003., str. 424.

<sup>80</sup> <http://www.rechtsrat.ws/lexikon/nachwirkung.htm> (5. srpnja 2010.).

## 6. ZAKLJUČAK

Dosadašnja praksa pokazala je da važeće zakonsko uređenje produžene primjene otvara previše dvojbi pri primjeni te ga je zato potrebno mijenjati. Pritom je potrebno ne opterećivati ugovorne strane kolektivnog ugovora pretjeranom normativnom intervencijom u njihov ugovorni odnos i time im zajamčiti što veću slobodu ugovaranja.

Po uzoru na germanski pravni krug, čije su prednosti **ostvarivanje svrhe instituta produžene primjene uz fleksibilnost** koja omogućuje sporazumijevanje o uvjetima rada na povoljniji ili nepovoljniji način nego što je to predviđeno odredbama kolektivnog ugovora koje se produženo primjenjuje, u nas je potrebno zakonom izmijeniti taj institut. Potrebno je urediti taj institut na način da se normativnopravne odredbe kolektivnog ugovora čije je važenje prestalo i nadalje primjenjuju kao poseban oblik dispozitivnih pravila tako da se primjenjuju dok uvjete rada stranke pojedinačnog ugovora o radu, stranke sporazuma radničkog vijeća s poslodavcem ili stranke kolektivnog ugovora drukčije ne urede. Dakle, sugeriramo zakonodavcu da predvidi trajanje produžene primjene do novog sporazuma (ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili sporazuma radničkog vijeća s poslodavcem) kako bi se izbjegle situacije u kojima produžena primjena traje nerazumno dugo (neovisno o gospodarskoj situaciji i financijskim sposobnostima poslodavca). Nadalje, da bi do produžene primjene došlo, imajući u vidu njezinu svrhu, nebitno je na koji način prestaje kolektivni ugovor (protekom roka, otkazom, itd.), što bi u zakonskoj odredbi trebalo jasno stajati. Produžena primjena trebala bi se jednako odnositi na radnike koji su sklopili ugovore o radu tijekom trajanja kolektivnog ugovora, kao i na one koji su sklopili ugovore o radu tijekom njegove produžene primjene. Navedenim bi se izbjegao problem različitog uređenja radnih odnosa radnika zaposlenih kod istog poslodavca. Zbog izbjegavanja konkurencije kolektivnih ugovora, u slučaju prenošenja pogona/poduzeća na novog poslodavca, zakonom je potrebno isključiti produženu primjenu ako je novi poslodavac već vezan kolektivnim ugovorom ili sporazumom radničkog vijeća i poslodavca, kojima su uređeni uvjeti rada. Kako u nas nije jasno može li se kolektivni ugovor otkazati samo redovito (uz otkazni rok) ili i izvanredno (bez otkaznog roka), razumno je omogućiti, u slučaju postojanja opravdanih razloga (imajući u vidu gospodarsku situaciju i financijske sposobnosti poslodavca), izvanredni otkaz svakog trajnijeg ugovornog odnosa, pa tako i kolektivnog ugovora (čak i onog sklopljenog na određeno vrijeme u kojem ugovorne strane nisu predvidjele redoviti otkaz).

## Summary

Ivana Grgurev \*

**AFTER-EFFECT OF THE COLLECTIVE AGREEMENT -  
(UN)NECESSARY RULE?**

*The incentive for this paper on the extended application of a collective agreement is the amendment to the Labour Act, proposed by the Croatian Government, which has resulted in a strong reaction of the trade unions (including the organization of a petition for a legislative referendum).*

*The author uses legal-historical and comparative methods to look into the after-effect of a collective agreement. Firstly, the author explains the purpose of the after-effect by briefly analyzing its legal-historical background. Following that, the provisions of the Croatian Labour Act on the after-effect are compared with the corresponding provisions in other European legal systems.*

*In the concluding part, the author suggests that the legislator should amend the (afore-mentioned) provisions to avoid the existing doubts in its application, however this should not be done by adopting the amendment spelled out by the Croatian Government.*

*Key words: after-effect, legal provisions, collective agreement*

## Zusammenfassung

Ivana Grgurev \*\*

**DIE NACHWIRKUNG TARIFVERTRAGLICHER NORMEN  
- EIN ÜBERFLÜSSIGES INSTITUT?**

*Der Anstoß für die Analyse des Instituts der Nachwirkung tarifvertraglicher Normen geht auf einen Vorschlag der Regierung der Republik Kroatien zurück, wonach die*

---

\* Ivana Grgurev, Ph. D., Assistant Professor, Faculty of Law, University of Zagreb, Trg maršala Tita 14, Zagreb

\*\* Dr. Ivana Grgurev, Dozentin, Juristische Fakultät, Universität Zagreb, Trg maršala Tita 14, Zagreb

*gesetzliche Regelung dieses Instituts geändert werden soll. Dieser Vorschlag stieß auf heftigen Widerspruch bei den Gewerkschaften (einschließlich der Veranstaltung einer Unterschriftensammlung für eine Volksbefragung über die geplante Novelle des Gesetzes über die Arbeit).*

*Unter Anwendung der rechtshistorischen und rechtsvergleichenden Methode analysiert die Autorin das Institut der Nachwirkung tarifvertraglicher Normen. In der Arbeit wird zunächst durch die rechtshistorische Darstellung des Hintergrunds seiner Einführung erläutert, welchen Zweck das Institut der Nachwirkung hat. Danach wird die kroatische gesetzliche Regelung mit der in parallelen europäischen Rechtsordnungen verglichen.*

*In der Schlussfolgerung legt die Autorin nahe, dass der Gesetzgeber die das Institut regelnden gesetzlichen Bestimmungen ändern sollte, um die jetzigen Zweifel bei seiner Anwendung zu beseitigen, was jedoch in anderer Form erfolgen sollte, als die Regierung der Republik Kroatien vorgeschlagen hat.*

*Schlüsselwörter: Nachwirkung, Rechtsnormen, Tarifvertrag*