

Izvor: Zakon o radu

Štrajk i štrajk solidarnosti Članak 269.

(1) Sindikati ili njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom promicanja i zaštite gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od trideset dana od dana dospijeca.

(2) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.

(3) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

(4) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

(5) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka.

Narodne novine br. 149 15.12.2009 Zakon o radu: Članak 269.

•

Izvadak sa stranice Sindikata telekomunikacija...

ODLUKA O ŠTRAJKU, ODREĐIVANJA ZAHTJEVA TE NAJAVA ŠTRAJKA

Prema Zakonu o radu **sindikati su jedini ovlašteni organizirati štrajk**. Nadalje, sindikat koji organizira štrajk mora u najavi štrajka naznačiti razloge (svrhu, cilj) štrajka. Da bi štrajk bio zakonit, **mora se najaviti poslodavcu**, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren.

To može učiniti samo ovlašteno tijelo sindikata određeno Statutom sindikata. Naime, prema izričitoj odredbi Zakona o radu, Statut udruge mora sadržavati odredbe o tijelima ovlaštenima za sklapanje kolektivnog ugovora, te uvjetima i postupku organiziranja industrijskih akcija.

Odredbe o obvezi sindikata da štrajk najavi poslodavcu ima za svrhu umanjiti materijalne gubitke za poslodavca koji bi mogli nastati u tijeku provedbe štrajka na način da na vrijeme prilagodi svoje poslovne aktivnosti štrajku. Važno je napomenuti da Zakon o radu posebno ne propisuje rok u kojem najava treba prethoditi štrajku, pa ako se štrajk najavljuje nakon mirenja, štrajk će prema ovoj osnovi biti zakonit i ako je najava izvršena dan prije štrajka. Međutim, ako se štrajk najavljuje prije mirenja, a stranke se nisu drukčije sporazumjele, najava treba prethoditi štrajku u roku koji uključuje pet dana mirenja. Najava treba biti u pisanu obliku i sadržavati razloge za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegove provedbe.

KADA ŠTRAJK SMIJE ZAPOČETI?

Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja, odnosno prije provedbe drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Posebno je regulirano da se štrajk zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće može organizirati ako nisu isplaćene do dana dospijeca. Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu, pa se štrajk u kolektivnim pravnim radnim sporovima u vezi s isplatom plaće ne može organizirati prije proteka tog roka.

MIRNO RJEŠENJE SPORA

Budući da, kako je istaknuto, **štrajk bi trebao biti krajnja mjera zbog potencijalne ugroze interesa, ne samo stranaka u sporu, nego i trećih pa i općih, nacionalnih interesa**, stranke tog odnosa, u zaštiti općih interesa, utvrđuju načine provedbe mirnog rješenja spora glede ostvarivanja suprotstavljenih zahtjeva radnika i poslodavca, koji trebaju prethoditi samom štrajku. Naime, stranke su ovlaštene sporazumno urediti način mirnog rješavanja nastalog spora koji može dovesti do štrajka (ili drugog oblika industrijske akcije), a ako takav sporazum ne postoji mora se provesti Zakonom propisani postupak mirenja. Stoga, Zakon o radu uređuje **postupak mirenja**, ali i mogućnost da stranke postupak mirenja okončaju

sporazumom, učinke tog sporazuma, kao i mogućnost rješidbe kolektivnog radnog spora arbitražom.

POSTUPAK MIRENJA

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja. Mirenje provodi miritelj kojeg su stranke sporazumno izabrale s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili druga osoba izvan te liste koju stranke sporazumno odrede. Način izbora miritelja, provođenje postupka mirenja i obavljanje organizacijskih, stručnih i administrativnih poslova za potrebe toga postupka uređen je Pravilnikom o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima, koji shodno obvezi i ovlasti, donosi ministar nadležan za radne odnose.

Nakon provedenog postupka mirenja, **pisani prijedlog rješenja pitanja sastavlja u dogovoru sa strankama** koji taj prijedlog i potpisuju, miritelj u dogovoru sa strankama izrađuje prijedlog rješenja spora te određuju rok za njegovo prihvatanje ili odbijanje, a stranke potpisuju. Sklapanjem sporazuma o spornim pitanjima okončan je postupak mirenja. No, ako se stranke u sporu ne odazovu pozivu miritelja, miritelj je dužan obavijestiti GSV da postupak mirenja nije proveden, a ako se stranke u sporu odazovu pozivu miritelja, a postupak mirenja ne bude uspješno okončan, miritelj će po isteku roka predviđenog za postupak mirenja obavijestiti GSV da je postupak mirenja proveden, ali nije uspješno okončan. Ako se stranke u sporu nisu drukčije sporazumjele, **postupak mirenja mora se dovršiti u roku od pet dana od dostave obavijesti o sporu GSV-u ili nadležnom uredu.** Kada nastali spor stranke u ovom roku nisu sporazumno riješile, smatra se da postupak mirenja nije uspio.

POSEBNO O SPORAZUMU KOJIM STRANKE OKONČAVAJU POSTUPAK MIRENJA

Stranke postupak mirenja mogu okončati sporazumom u kom slučaju će isti, ako se odnosi na sklapanje, izmjenu ili obnovu kolektivnog ugovora, **imati pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.** Međutim, u praksi se može dogoditi da sporazum sklope samo neki od više reprezentativnih sindikata koji u svom članstvu nemaju više

od pedeset posto radnika članova od ukupno sindikalno organiziranih radnika kod reprezentativnih sindikata, a što je potrebno da bi kolektivni ugovor bio važeći prema Zakonu o reprezentativnosti. Da bi se otklonilo navedeno nesuglasje, Pravilnikom o mirenju regulirano je da takav sporazum ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora ako ga potpišu sindikati u sporu koji u svom članstvu imaju kvalificiranu većinu u skladu s posebnim propisom.

Ako je sporazum postignut u slučaju spora **zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće do dana dospijeca**, njime se može ugovoriti način i dinamika njihove isplate. Međutim, u pravnoj doktrini opravdano se ističe da takav sporazum ne otklanja obvezu poslodavca da radnicima dostavi obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti, a koji ima snagu ovršne isprave.

DOPUŠTENA I NEDOPUŠTENA SREDSTVA U KOLEKTIVNOJ RADNOJ BORBI

Štrajk je najznačajnija i svakako najčešća industrijska akcija radnika i njihovih sindikata. Međutim, kod suprotstavljenih interesa radnika i poslodavaca, radnici osim štrajka mogu koristiti i druge oblike industrijskih akcija kao što su bojkot, radnička straža (picketing) i slično.

No, neki su oblici industrijskih akcija, budući da im nedostaje element kolektivne obustave rada, nedopušteni, odnosno ako se koriste u tijeku štrajka, potonji čine nezakonitim. Navedeni zabranjeni oblici industrijskih akcija za posljedicu mogu imati otkaze ugovora o radu radnika koji su sudjelovali u takvoj akciji, budući da su se isti obvezali poslodavcu na postupanje u dobroj vjeri tijekom trajanja radnog odnosa. Ovdje možemo podvesti sitnu sabotažu, različite oblike pasivnog otpora (rezistencije), samovoljno vršenje rada, te usporavanje rada pretjeranom marljivošću. Poslodavac na zakoniti štrajk može odgovoriti industrijskom akcijom – isključenjem s rada (lockout), koji predstavlja “prekid rada koji uzrokuje jedan ili više poslodavaca zatvarajući poduzeće u namjeri prisiljavanja radnika da se odreknu svojih zahtjeva ili da prihvate zahtjeve poslodavca”.

Iako Zakon o radu svojim odredbama preciznije uređuje samo štrajk, te uz odgovarajuću primjenu odredbi o štrajku i isključenje s rada (lockout) pravnoj doktrini se osnovano ističe mogućnost da se bojkot i drugi oblici industrijske akcije pobliže urede kolektivnim ugovorom, odnosno aktima Gospodarsko-socijalnog vijeća.

PRAVILA O POSLOVIMA KOJI SE NE SMIJU PREKIDATI ZA VRIJEME ŠTRAJKA

Kako bi poslodavac zaštitio poslovanje na način koji mu omogućava obnavljanje rada neposredno nakon završetka štrajka (proizvodno – održavajući poslovi), ili/i kako bi za vrijeme štrajka mogao obavljati poslove koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, zdravlja ili osobne sigurnosti pučanstva (nužni poslovi), dužan je do dana okončanja postupka mirenja predložiti sindikatu sporazumnu izradu i donošenje pravila o navedenim koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka (ili isključenja s rada) i broju radnika koji će ih obavljati za to vrijeme. Određivanjem ovih poslova ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo na štrajk.

Ako sindikat i poslodavac u roku od petnaest dana od dana dostave prijedloga ne postignu sporazum, u daljnjem roku petnaest dana mogu zatražiti da o tim poslovima odluči arbitraža u sastavu od jednog predstavnika sindikata, jednog predstavnika poslodavca te neovisnog predsjednika kojeg stranke sporazumno određuju. Ako se ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a ta pitanja nisu drukčije uređena kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, istog imenuje predsjednik suda koji bi bio nadležan za zabranu štrajka u prvom stupnju.

Arbitraža je dužna odluku donijeti u roku od petnaest dana od dana pokretanja arbitražnog postupka, a ako jedna strana u tom postupku odbija sudjelovati, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja, u kojem slučaju odluku donosi predsjednik arbitražnog vijeća.

Ako su pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati donesena, sindikat ih se mora pridržavati. U protivnom bi poslodavac mogao zahtijevati zabranu štrajka te ostvarenje ostalih prava koja mu pripadaju na temelju nezakonitog štrajka.

KLAUZULE SOCIJALNOG (INDUSTRIJSKOG) MIRA

Većina pravnih sustava presumira relativnu klauzulu industrijskog mira prema kojoj za ona pitanja koja su već regulirana kolektivnim ugovorom nije dopušteno pokretati industrijske akcije, tj. štrajk odnosno lockout za cijelo vrijeme važenja kolektivnog ugovora.

Navedena obveza može proizlaziti iz heteronomnog izvora (primjerice zakona), kolektivnog ugovora ili iz nekog drugog sporazuma socijalnih partnera. Apsolutna klauzula industrijskog mira dolazi do izražaja u autonomno uređenom postupku mirnog rješavanja spora.

PROVEDBA ŠTRAJKA

Da bi štrajk bio zakonit, mora se provoditi na način koji je pravno dopušten. S obzirom na način provedbe štrajka u pravnoj teoriji razlikujemo kružne štrajkove, isprekidane, štrajkove upozorenja te iznenađenja.

Bez obzira na to o kojoj je vrsti riječ način poduzimanja štrajka mora biti takav da nije nasilan, da se njime ne oštećuju pretjerano interesi poslodavca te da se njime ne smeta posjed. U protivnom bi štrajk bio nezakonit.

Nadalje, u sudskim postupcima različitih država pri ispitivanju dopuštenosti štrajka analizira se je li primijenjeno načelo ultima ratio prema kojem se prije pokretanja industrijske akcije štrajka moraju iscrpiti sva sredstva pregovaranja i mirnog rješavanja spora te test proporcionalnosti, prema kojem kolektivne akcije moraju biti primjerene osiguranju postignuća legitimnog cilja i ne smiju ograničavati temeljne slobode ako to nije prikladno, nužno i razumno.

Zakon o radu ne uređuje način provedbe štrajka. Radnici bi se u provedbi štrajka morali pridržavati pravila koja je u najavi sindikat naznačio, a koja ne smiju biti u suprotnosti s kogentnim zakonskim odredbama, odnosno odredbama kolektivnog ugovora. Nadalje, Zakon o radu određuje da je štrajk kolektivna obustava rada, no pri tom ne određuje treba li obustava biti potpuna ili djelomična.

Također, ne postoji zabrana da su radnici, iako ne rade, i dalje nazočni na svojim radnim mjestima, da su skupno u zgradi ili ispred zgrade poslodavca i sl. Ako način provedbe štrajka nije precizno uređen kolektivnim ugovorom, zakonitost istog procjenjivat će sud u svakom pojedinačnom slučaju u okvirima općeg određenja štrajka kao oblika industrijske akcije te opće pravne zaštite (zabrane počinjenja kaznenih djela i prekršaja, ostvarenja subjektivnih stvarnih prava poslodavca i sl., da nije riječ o nasilnim radnjama, te onima koje vrijeđaju tuđa subjektivna stvarna prava ili smetaju nečiji posjed), što može dovesti do različitih rješenja u istim situacijama, a time do pravne nesigurnosti.

Podnormiranost načina provedbe zakonitog štrajka nadomještaju pravna shvaćanja sudova zauzeta u postupcima po zahtjevima sudske zabrane nezakonitog štrajka. Tako se prema shvaćanju suda prekid rada radnika može smatrati štrajkom i kada nije u cijelosti prekinut; poduzimanje nedopuštenih radnji, poput blokade rada skladišta poslodavca, u okviru samog izvođenja akcije štrajka, za posljedicu ima nezakonitost štrajka; karakter štrajka ima i akcija radnika u kojoj rad nije prekinut u cijelosti; i dugotrajno odbijanje rada unatoč fizičkoj prisutnosti unutar poduzeća ima obilježja osobito teške povrede ugovora o radu, neovisno o tome ima li odbijanje rada obilježja štrajka; incidentne situacije pojedinačnih radnika koji su sudjelovali u štrajku, gledajući u cjelini, ipak predstavljaju samo pojedinačne, ekscesne slučajeve, a ne tuženikovu metodu organiziranja i poduzimanja ovog štrajka (primjenom prisile na zaposlenike) te nema razloga za njegovu zabranu u smislu odredbe čl. 215. Zakona o radu.

PRAVNE POSLJEDICE ZAKONITO ORGANIZIRANOG ŠTRAJKA

Organiziranje zakonitog štrajka, kao i sudjelovanje u provedbi takvog štrajka, ne proizvodi bilo kakve negativne pravne posljedice, kako za sindikat koji je štrajk organizirao, tako i za radnike koji su sudjelovali u njegovoj provedbi.

Radniku se zbog organiziranja ili sudjelovanja u takvom štrajku ne može otkazati ugovor o radu, niti smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika. Poslodavac ne bi smio radnicima zbog nesudjelovanja u štrajku isplatiti veću plaću, jer bi time sudionici štrajka bili stavljeni u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Međutim, radnik odgovara (i može mu se zbog tog otkazati ugovor o radu) ako je za vrijeme štrajka počinio neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa, ali u ovom slučaju nije riječ o otkazu zbog štrajka. Naime, iako za vrijeme štrajka miruju temeljna prava i obveze iz radnog odnosa (rad i isplata plaće i dodataka na plaću), radni odnos i dalje traje, pa su radnici koji sudjeluju u štrajku, kao i njihov poslodavac, dužni poštovati ostala prava i obveze koja proizlaze iz tog pravnog odnosa, pa tako i obvezu radnika na savjestan i pošten odnos prema poslodavcu.

Dopušteno je radniku koji je sudjelovao u štrajku umanjiti plaću i dodatke na plaću razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku (vrijeme u kojem radnik nije radio – rad je bio obustavljen – mirovala su temeljna prava i obveze iz radnog odnosa).

Navedeno zakonsko određenje dispozitivne je naravi, pa poslodavac i sindikat mogu ugovoriti i povoljniji status radnika. Budući da se za vrijeme trajanja štrajka poslodavac suočava s povećanim obimom posla, ovlašten je angažirati samo radnike koji nisu kod njega u štrajku za prekovremeni rad u granicama određenim zakonom. No, poslodavac nije ovlašten zapošljavati nove radnike na određeno vrijeme posredstvom agencije za privremeno zapošljavanje radi zamjene radnika koji su u štrajku, ali ne postoje zakonske zapreke za angažiranjem radnika s osnova standardnog instituta ugovora o radu na određeno vrijeme. Stoga se postavlja opravdanost odredbe o zabrani angažiranja agencijskih radnika za zamjenu radnika koji su u štrajku.

PRAVNE POSLJEDICE NEZAKONITO ORGANIZIRANOG ŠTRAJKA

Za razliku od štrajka koji je organiziran u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, nezakonito organiziran štrajk predstavlja protupravnu radnju i poslodavac je ovlašten zahtijevati od sindikata naknadu štete koju trpi u uzročnopsljudičnoj vezi s nezakonitim štrajkom. Radniku koji je sudjelovao u nezakonitom štrajku može prestati radni odnos, čak i izvanrednim otkazom ugovora o radu. Štoviše, prema shvaćanju sudske prakse, sama činjenica da radnik nije znao da sudjeluje u nezakonitom štrajku ne predstavlja za tog radnika olakotnu okolnost glede procjene opravdanosti otkaza. No, poslodavcu kod kojeg je u tijeku nezakoniti štrajk, prvenstveno je u interesu tražiti sudsku zabranu nezakonitog štrajka.

POSTUPAK SUDSKE ZABRANE NEZAKONITOG ŠTRAJKA

U okolnostima kada poslodavac, odnosno udruga poslodavaca, ocijene da nisu ispunjene sve navedene materijalne i postupovne pretpostavke zakonitog štrajka, ovlašteni su od nadležnog suda u parničnom postupku zahtijevati zabranu organiziranja i poduzimanja tog štrajka.

Zahtjev treba biti usmjeren protiv sindikata koji štrajk organizira. Međutim, nezakoniti štrajk mogu organizirati i radničko vijeće ili skupina radnika, pa se pasivna legitimacija zahtjeva zabrane organiziranja i poduzimanja štrajka u ovim okolnostima usmjerava prema tim subjektima.

NADLEŽNOST SUDA I ROKOVI U KOJIMA SUD MORA ODLUČITI

Ako štrajk obuhvaća područje samo jedne županije o zabrani štrajka u prvom stupnju odlučuje nadležni županijski sud u vijeću sastavljenom od tri suca, a ako štrajk obuhvaća područje dviju ili više županija, o zabrani štrajka u prvom stupnju u istom sastavu odlučuje Županijski sud u Zagrebu.

Odluka o zahtjevu u prvom stupnju mora se donijeti u roku od četiri dana od dana podnošenja zahtjeva. O žalbi protiv odluke suda prvog stupnja odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta.

Kratki rokovi u kojima sudovi moraju odlučiti uvjetovani su okolnošću da nezakonit štrajk i u manjem vremenskom trajanju poslodavcu može prouzročiti veliku štetu. Međutim, riječ je o instruktivnim rokovima, pa produljenjem postupka sudovi ne čine bitnu postupovnu povredu.

ZAHTJEV I ODLUKA SUDA O ZAHTJEVU

Tužbeni zahtjev za zabranu i organiziranje štrajka može se podnijeti od najave štrajka (npr. već iz najave je vidljivo da štrajk ne organizira ovlaštena osoba ili da štrajk nema dopuštenu svrhu), tijekom njegova trajanja (npr. štrajk se provodi nezakonito), pa sve do okončanja štrajka.

Nakon provedenog postupka sud, ako utvrdi da štrajk prema nekom od materijalnopravnih ili postupovnopravnih elemenata nije zakonit, donosi odluku (presudu) kojom prihvaća zahtjev tužitelja postavljen na zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka. U protivnom donosi odluku kojom se zahtjev tužitelja odbija kao neosnovan.

Međutim, ako je štrajk s trenutkom zaključenja glavne rasprave okončan, sud će odbiti zahtjev tužitelja, jer sud odlučuje na temelju činjeničnog stanja utvrđenog s trenutkom zaključenja glavne rasprave. Pritom je, prema pravnom shvaćanju kojeg su sudovi zauzeli, za prestanak štrajka nužno da je isti faktično prestao, te pritom nije potrebna formalna odluka.

U navedenim okolnostima poslodavac osnovano može postaviti zahtjev na utvrđenje da je štrajk nezakonit, a koje utvrđenje ujedno predstavlja prethodno pitanje kod zahtjeva poslodavca za naknadu štete koju trpi u uzročnopsljedičnoj vezi s nezakonito organiziranim i provedenim štrajkom. U sporu radi zabrane štrajka sud može odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnom postupku radi sprječavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.

ZAKLJUČAK

U doba prisutne globalizacije ekonomije koja nužno utječe i na radne odnose u smislu još većeg poremećaja navedene ravnoteže u korist svijeta kapitala, dolazi do transformacije tradicionalne zaštite radnog mjesta prema zaštiti zaposlenja (iako se ista čini podrednom ostvarenju ekonomskih ciljeva poslodavca) gdje se rizik troška rada premješta s poslodavca na radnika. Iako se politikom fleksigurnosti, koju snažno promovira Europska komisija, nastoji ublažiti novonastala neravnoteža koja se zalaže da i radno pravo EU-a i nacionalna radna zakonodavstva težište više stave na socijalni aspekt “socijalno-tržišne ekonomije”, u kontekstu fleksibilnosti u radnim odnosima više je no razvidna erozija radničkih prava.

No, u eri drastičnog opadanja sindikalnog članstva postavlja se pitanje efikasne borbe za unaprjeđenje ekonomskih i socijalnih interesa radnika, bilo kroz produktivan socijalni dijalog, bilo kroz štrajk. **Nadamo se da se svijet rada, posebice u današnjim okolnostima, neće tako lako odreći prava za čije je priznanje mukotrpno stoljećima krčio put.**

○ **Podijeli ovu objavu:**

-
-
-
-
-

-
-
-
-
-
-
-

•

Vrh obrasca
Dno obrasca

Ova web stranica koristi kolačiće kako bi unaprijedila korisničko iskustvo.