

KONFLIKTNI NAČINI RJEŠAVANJA RADNIH SPOROVA

Nauković, Marijana

Undergraduate thesis / Završni rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:112:079750>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-07**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository](#)



VELEUČILIŠTE U POŽEGI



STUDENT: Marijana Nauković, MBS: 7163

KONFLIKTNI NAČINI RJEŠAVANJA RADNIH SPOROVA

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2017. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

KONFLIKTNI NAČINI RJEŠAVANJA RADNIH SPOROVA

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA

OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA II

MENTOR: Dragana Bjelić, dipl.iur., viši predavač

STUDENT: Marijana Nauković

Matični broj studenta: 7163

Požega, 2017. godine

SAŽETAK

Prema Zakonu o radu, (Narodne novine 93/14) postoje različite vrste radnih sporova. Osnovna podjela radnih sporova je na individualne i kolektivne. Kolektivni radni sporovi mogu biti interesni i pravni.

Radne sporove nastale između subjekata potrebno je riješiti na najbolji mogući način. Za rješavanje radnih sporova veliko značenje imaju mirenje, arbitraža i posredovanje koji su ujedno i najčešći načini rješavanja radnih sporova. Uz njih postoje i borbeni načini rješavanja radnih sporova, a to su štrajk i isključenje s rada kao najčešći oblici industrijskih akcija. Štrajk je kolektivna obustava rada uposlenih radnika, odnosno prekid aktivnosti onih koji su je po stanovitim pravilima dužni obavljati, a u cilju ostvarivanja svojih postavljenih zahtjeva.

U velikom nizu vrsta štrajkova, posebno se ističu, zakoniti i nezakoniti štrajk te štrajk solidarnosti.

Da bi štrajk bio dopušten potrebno je ispuniti sve zakonske pretpostavke za njegovu valjanost. Prilikom organiziranja štrajka potrebno ga je najaviti kao i ispuniti sve postavljene uvjete.

Štrajk kao industrijska akcija ima znatne posljedice na obje strane štrajka. Isključenje s rada je industrijska akcija poslodavca koji kao odgovor na već započeti štrajk isključuje s rada određeni broj radnika. Isključenjem s rada radnicima se nanosi šteta i time ih se prisiljava da prihvate zahtjeve poslodavca. Radi se zapravo o obrambenoj mjeri koja mora ispunjavati određene uvjete. Ova industrijska akcija nosi posljedice na subjekte kao i na radni odnos u cijelosti.

KLJUČNE RIJEČI: radni spor, štrajk, isključenje s rada

SUMMARY

Pursuant to provisions of the Labour Act, as stated in the Official Gazette 93/14 there is a large number of labour dispute types. Labour disputes are primarily divided into individual and collective labour disputes, whereas collective labour disputes are subsequently classified into disputes of right and disputes of interest.

Labour disputes arising amongst business entities need to be settled in the best possible manner. Conciliation, arbitration and mediation play a crucial role in the settlement of labour disputes and they are also the most common methods used in the settlement of labour disputes. In addition, there are also more aggressive methods of labour dispute settlement, such as a strike and a lockout as the most common forms of industrial action. A strike is the collective stoppage of work by the employees, or the stoppage of activities that they are obligated to perform in compliance with the specific rules, striving to meet their specific claims.

Amongst a broad range of strike types, it is important to highlight lawful and unlawful strikes, as well as solidarity strikes. In order for a strike to be lawful, it needs to meet all the legal requirements for its validity. A strike action needs to be organised in such a way that it is previously announced and all the pre-defined conditions need to be met.

A strike as an industrial action has considerable consequences for both parties involved. A lockout is an industrial action by the employer who, in response to the strike that has already commenced, decides to lockout from work a specific number of employees. The employees incur damage upon lockout and are hence pressed into accepting the conditions of the employer. It is actually a defensive measure that needs to meet specific conditions. This type of industrial action also implies consequences both for business entities and for the entire employment relationship.

KEYWORDS: Labour dispute, Strike, Lockout

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. RADNI SPOR – POJAM I NAČINI NJEGOVOG RJEŠAVANJA.....	2
2.1. Pojam radnog spora	2
2.2. Načini rješavanja radnih sporova	3
3. ŠTRAJK	4
3.1. Vrste štrajka	7
3.2. Dopuštenost štrajka.....	10
3.3. Organiziranje štrajka.....	11
3.3.1. Najava štrajka	11
3.3.2. Mirenje	12
3.3.3. Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.....	14
3.4. Posljedice organiziranja štrajka	15
3.4.1. Posljedice za radnike i sindikate	17
3.4.2. Posljedice za poslodavce.....	19
4. ISKLJUČENJE S RADA	20
4.1. Vrste isključenja s rada.....	21
4.1.1. Zakoniti i nezakoniti Lockout	21
4.1.2. Preventivni lockout	22
4.1.3. Retorzijski lockout	22
4.1.4. Lockout solidarnosti.....	22
4.1.5. Politički lockout	23
4.2. Dopuštenost isključenja s rada	23
4.3. Organiziranje isključenja s rada	24
4.4.1. Posljedice za radnike i sindikate	26
4.4.2. Posljedice za poslodavce.....	27
5. ZAKLJUČAK	28
LITERATURA.....	29
POPIS PRILOGA:.....	30

1. UVOD

Na samom početku rada definira se pojam radnog spora. Uz individualne postoje i kolektivni radni sporovi koji su zapravo bit ovog rada i na čije rješavanje će se ponajviše bazirati. Naime, kolektivni radni sporovi mogu biti interesni i pravni, između kojih postoje stanovite razlike te se takvi sporovi koji su nastali moraju riješiti na određeni način. Uz uobičajene načine rješavanja radnih sporova kao što su mirenje, posredovanje ili arbitraža, veliku ulogu imaju i konfliktni odnosno borbeni načini rješavanja radnih sporova koji su ujedno i bit samoga rada. Konfliktni načini rješavanja radnih sporova prvenstveno obuhvaćaju industrijske akcije kao što su štrajk i isključenje s rada.

Na navedenim načinima rješavanja radnih sporova bazira se cjelokupna razrada rada. Štrajk kao industrijska akcija je temeljno i ustavom zagarantirano pravo radnika koje kao opći pojam predstavlja privremenu obustavu rada radnika s ciljem stvaranja pritiska prema poslodavcu i ostvarivanja njihovih zahtjeva. Kroz rad su istaknute različite vrste štrajka, od političkog, ekonomskog, štrajka upozorenja, solidarnosti i slično, raznolikost mogućnosti prilikom organiziranja štrajka dovodi do raznolikosti u dopuštenosti takvih štrajkova pa tako i njihovog rješavanja. Prema Zakonu o radu (Narodne novine 93/14) postoji nekoliko pretpostavki da bi štrajk bio dopušten i zakonit. Dopušteni štrajk moraju organizirati sindikati, takav štrajk mora biti najavljen, u najavi moraju biti navedeni razlozi za štrajk, dan, mjesto i vrijeme početka štrajka i slično. Ukoliko navedene pretpostavke ne budu ispunjene štrajk je nezakonit i samim time nosi niz štetnih posljedica.

Nadalje, razrađuje se industrijska akcija poslodavaca što je usko vezano s činjenicom da bi subjekti jednog radnog spora trebali imati jednaka prava. Stoga se, kako radnici, odnosno sindikati imaju pravo na industrijsku akciju – štrajk, kroz praksu pokušalo takvo pravo pružiti i drugom subjektu radnog spora, dakle poslodavcu. U skladu s navedenim, poslodavci imaju pravo na isključenje s rada. Riječ je o industrijskoj akciji poslodavaca koji radnicima privremeno ili potpuno uskraćuju posao, s namjerom da ih tako prisile na prihvaćanje poslodavčevih prijedloga u vezi s nastalim sporom. Isključenje s rada može se poduzeti samo kao odgovor na već započeti štrajk i to ne prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka. Isključenje s rada u svemu je gotovo izjednačeno sa štrajkom, tako su primjerice vrste isključenja s rada usko vezane s vrstom štrajka koja mu je prethodila i slično. Nastali radni sporovi se moraju riješiti, moraju se poštovati pravila i procedure i samim time pokušati izbjeći posljedice koje su za obje akcije i obje strane, prevelika cijena.

2. RADNI SPOR – POJAM I NAČINI NJEGOVOG RJEŠAVANJA

2.1. Pojam radnog spora

Radno zakonodavstvo je duboko ukorijenjeno u industrijsku revoluciju koja je stvarala poteškoće većini zapadnoeuropskih zemalja. Kao i u ostalim granama prava, tako je i u radnom pravu postojala velika podjela, odnos između radnika i poslodavca postajao je odnos moći što je dovodilo do štrajkova i stvaranja nesigurnosti. Većina radnog zakonodavstva 19. stoljeća rezultat je borbe između različitih socijalnih skupina što je uvelike utjecalo na današnje radne sporove kao i na načine njihovog rješavanja. Naime, današnji radni sporovi većinom su posljedica industrijske revolucije i ukidanja sudstva gildi (cehova) u Zapadnoj Europi tijekom 19. stoljeća, a osnovnu razliku između sustava cehova i industrijskog sustava čine promijenjeni radni odnosi. (Herman & Čupurdija, 2011:183)

Tako u pogledu samog pojma radnog spora postoje stanovite razlike obzirom na vrstu spora o kojem se radi. Babić et al., (2003.) u svom radu navodi osnovnu podjelu radnih sporova koja obuhvaća individualne i kolektivne radne sporove. Individualni radni sporovi su sporovi između radnika i poslodavca u vezi s pojedinačnim pravima i obvezama iz radnog odnosa dok je kolektivni radni spor definiran kao spor između subjekata kolektivnih radnih odnosa (jednog poslodavca ili više njih, njihovih udruga ili udruga više razine s jedne strane te sindikata ili udruge sindikata više razine s druge strane). Kolektivni radni sporovi, ovisno o tome na što se odnose mogu biti kolektivni pravni radni sporovi ili kolektivni interesni radni sporovi.

„Pravni kolektivni radni spor je spor o tumačenju ili primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora dok je interesni kolektivni radni spor, spor o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora“. (Babić et al., 2003:267)

Naime, podjela kolektivnih radnih sporova na pravne i interesne ponajviše ovisi o tome proizlazi li radni spor iz postojeće odredbe koja je navedena u zakonu ili iz one navedene u kolektivnom ugovoru. Interesni radni sporovi najčešće nastaju u postupku pregovaranja o uređenju radnih odnosa kolektivnim ugovorima zbog čega sud takve sporove ne može riješiti po pravu jer oni nastaju u postupku stvaranja prava. Bitno je da se kolektivnim radnim sporovima smatraju oni sporovi koji mogu dovesti do štrajka ili nekog drugog oblika industrijske akcije pa se kao takvi moraju rješavati u propisanom roku i na najbolji mogući način.

2.2. Načini rješavanja radnih sporova

Radni sporovi uglavnom su bili posljedica suprotstavljenih interesa između radnika i poslodavca, što je imalo veliki utjecaj i na njihovo rješavanje. Povijesnim razvitkom radnih sporova razvijali su se i različiti načini kojima bi se nastali sporovi mogli riješiti. Na nacionalnoj razini postojala su brojna istraživanja o metodama rješavanja radnih sporova pri čemu se u obzir uzimaju različite političke i socijalne značajke. Usvajanjem alternativnih metoda rješavanja radnih sporova, dolazi do očitog napretka u cjelokupnom radnom zakonodavstvu, smanjenja razlika, napetosti i što je najvažnije, stvaranja sigurnosti. Mirenje, posredovanje i arbitraža su tri najvažnija i najčešće korištena načina rješavanja radnih sporova koja uključuju treću stranu. „Današnji sustav rješavanja sporova utemeljen je na dugogodišnjoj tradiciji, a često te metode nisu smatrane alternativom sudskoj presudi, već jednim prihvatljivim rješenjem.“ (Herman & Čupurdija, 2011:186)

Dakle, stranke radni spor mogu riješiti na više načina, stranke se mogu, a ponekad i moraju opredijeliti za mirno rješavanje radnog spora što podrazumijeva mirenje, i arbitražu, a u drugom slučaju mogu se opredijeliti za pokušaj rješavanja radnog spora sredstvima prisile putem kojeg nastoje od druge strane iznuditi povoljno rješenje kolektivnog radnog spora, a radi se o borbenim načinima rješavanja radnih sporova. Među borbenim, odnosno konfliktnim načinima rješavanja radnih sporova najviše se ističu industrijske akcije kao što su štrajk i isključenje s rada. Naime, ako mirenje ne uspije i ako se stranke ne opredijele na arbitražni rješavanje radnog spora, sindikat može pokušati riješiti radni spor borbenim načinom.

Borbeni, odnosno konfliktni načini rješavanja u prvom redu podrazumijevaju štrajk putem kojeg sindikat može pokušati prisiliti poslodavca na prihvaćanje sindikalnih zahtjeva. Nakon toga, poslodavac može isključenjem s rada odgovoriti na štrajk. Štrajk i isključenje s rada su industrijske akcije koje u svakom slučaju dovode do nanošenja štete suprotstavljenoj strani te predstavljaju iznuđivanje ustupaka u vezi s kolektivnim radnim sporom, upravo zbog toga, nazivaju se borbenim načinima rješavanja radnih sporova. (Babić et al., 2003:268)

3. ŠTRAJK

Pravo na štrajk kao ljudsko pravo ima veliko značenje za radno zakonodavstvo jer kao takvo izražava zahtjeve za djelatnostima države usmjerene zadovoljavanju ekonomskih i socijalnih interesa građana. Razvoj prava na štrajk kroz povijest može se podijeliti u tri razdoblja, odnosno tri različita shvaćanja koja se mijenjaju kroz povijest. Prvo razdoblje započinje industrijskim, odnosno građanskim revolucijama i traje do druge polovice devetnaestog stoljeća.

Drugo razdoblje obilježeno je drugom polovicom devetnaestog stoljeća kada već dolazi do promjena u pogledu prava na štrajk. Naime, u ovom razdoblju, države ne sprječavaju radnike da štrajkaju, ali dopuštaju poslodavcima da protiv štrajkaša primijene sankcije zbog kršenja ugovora o radu. Ovo razdoblje prikazuje očiti pomak, ali ovaj način postupanja nije imao znatno bolje učinke od prethodnog razdoblja.

Nakon toga, započinje treće razdoblje prava na štrajk, koje se i danas zadržalo u većini zemalja pa tako i u Republici Hrvatskoj. Treće razdoblje prava na štrajk obilježava činjenica da pravni poredak (ustav, zakon, kolektivni ugovor) priznaje radnicima pravo na štrajk. Dakle, pravo na štrajk je u ovom razdoblju legalno pravo, štrajk je dopušten te poslodavci nemaju osnova da bi primijenili bilo kakvu sankciju, štrajk u ovom razdoblju nije kršenje ugovora o radu već za vrijeme štrajka sva osnovna prava i obveze iz ugovora o radu miruju. (Potočnjak, 1992:34)

Prilikom pojmovnog određenja prava na štrajk, presudan problem je dvojba je li zaista riječ o pravu, u smislu u kojem taj pojam uobičajeno shvaćaju pravnici. Naglašava se da je pravo na štrajk pravo radnika, da pod pravom utvrđenim uvjetima (u pravilu zajedno s određenim brojem drugih posloprimaca) privremeno uskrati izvršenje svoje osnovne obveze iz radnog odnosa, kako bi time prisilio poslodavca ili neku drugu osobu da učini nešto radi promicanja zajedničkih interesa određene skupine posloprimaca.

Pravo na štrajk je Ustavom zajamčeno pravo te se prema određenim stajalištima sve više približava subjektivnom pravu pojedinca, individualnom pravu fizičke osobe da nešto učini, odnosno nekažnjeno odbije izvršenje svoje obveze iz radnog odnosa. (Potočnjak, 1992:34) U skladu s navedenim, štrajkom se smatra samo ona djelatnost, odnosno industrijska akcija koja je pravno dopuštena. Naziv štrajk potječe od engleske riječi „strike“ što doslovce znači udar, organizirani prekid rada. Često se zbog percipiranja štrajka kao nečega oštrog, grubog i destruktivnog traže posebni razlozi da se on ne organizira. (Herman & Čupurdija, 2011:153).

U pogledu samog pojma štrajka postoji veliki niz različitih definicija i shvaćanja. Najširi opći pojam štrajka ukazuje da je štrajk kolektivna obustava rada uposlenih radnika, odnosno prekid aktivnosti onih koji su je po stanovitim pravilima dužni obavljati, a u cilju ostvarivanja svojih postavljenih zahtjeva. (Buklijaš, 2006:129). Navedeno shvaćanje pojma štrajka sadrži minimalan broj elemenata, navodi samo ono što je zaista nesporno, ali je najšire glede supsumiranja najrazličitijih vrsta štrajkova. Nešto uži pojam štrajka upućuje na to da je štrajk kolektivna obustava rada radnika (posloprimaca), najčešće vođena i organizirana od strane sindikata, usmjerena na ostvarivanje interesnih zahtjeva iz oblasti rada postavljenih svome poslodavcu. (Buklijaš, 2006:129). Prethodno navedeno shvaćanje pojma štrajka, obuhvaća najuže elemente koji se uzimaju za osnovno obilježje štrajka.

Prema mišljenju Potočnjaka „štrajk je industrijska akcija posloprimaca (uposlenika, radnika) koji prekidom rada pokušavaju iznuditi od poslodavca ili neke druge osobe određeni ustupak u vezi s njihovim zajedničkim interesima“ (Potočnjak, 1992:14). Ovo se pojmovno određenje štrajka ponajprije bazira na industrijsku akciju gdje je potrebno naglasiti da je štrajk samo jedan od oblika industrijske akcije, koji je, zajedno s isključenjem s rada dobio status legitimnih i legalnih sredstava borbe.

Uz navedene oblike industrijske akcije, postojali su oblici koji su djelomično ili u potpunosti zabranjeni, naime riječ je o sabotazi i sekundarnom bojkotu. Sam pojam industrijske akcije podrazumijeva djelatnost (činjenja ili nečinjenja) jednog od subjekata radnog odnosa (posloprimca ili poslodavca) kojim se drugi subjekt potiče, odnosno prisiljava nanošenjem ili stavljanjem u izgled nastanka određene štete, da prihvati određene zahtjeve stranke koja poduzima takvu djelatnost. (Potočnjak, 1992:15). Industrijska akcija najčešće je povezana s pitanjem uređenja radnih odnosa kolektivnim ugovorom te je uvijek kolektivna akcija na strani radnika. Sudska praksa štrajk definira kao legalan način industrijske akcije sa svrhom ostvarivanja onih zahtjeva uređenje kojih može biti predmet kolektivnog ugovora. (Mostovac, 2015:37)

Nakon navedenih shvaćanja različitih autora, izdvajaju se najosnovnija značenja koja obuhvaćaju gotovo sve definicije. Dakle, najosnovnija obilježja samog pojma štrajka su sljedeća:

- štrajk je jedan od oblika industrijske akcije,
- štrajk je borbeni način rješavanja radnog spora,
- štrajk se provodi radi zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa,

- štrajkom se poslodavac ili udruga poslodavaca nanošenjem štete potiče na prihvatanje određenog zahtjeva.

Nakon definiranja štrajka potrebno je pobliže odrediti tko su zapravo sudionici, odnosno subjekti štrajka. U pogledu štrajka postoje dvije vrste subjekata. S jedne strane nalaze se aktivni subjekti dok su s druge strane pasivni. Aktivni subjekti štrajka su oni koji poduzimaju štrajk, a to su u pravilu radnici koji odbijaju izvršiti svoju obvezu iz ugovora o radu dok su pasivni subjekti poslodavci od kojih aktivni subjekti zahtijevaju i očekuju da će učiniti nešto od zajedničkog interesa za aktivne subjekte. Krug osoba koje imaju pravo na štrajk, odnosno broj aktivnih subjekata nije ograničen, tako pravo sudjelovanja u štrajku imaju svi radnici, neovisno jesu li sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom i tome slično.

U pogledu pasivnih subjekata postoje primarni pasivni subjekti i sekundarni. Primarni pasivni subjekt je uvijek poslodavac kod kojeg su zaposleni radnici koji štrajkaju dok sekundarni pasivni subjekt može biti država, poslodavac koji nije u poslovnoj vezi s primarnim pasivnim subjektom štrajka, korisnik određenih usluga tog poslodavca i slično. (Potočnjak, 1992:20). Subjekti štrajka u svojim međusobnim odnosima moraju uvažavati načelo savjesnosti i poštenja. Naime, legitimnim se smatraju samo štrajkovi organizirani, vođeni ili priznati od strane sindikata, ukoliko su održani odgovarajući rokovi važenja kolektivnog ugovora i najave štrajka, odnosno obavljeni pregovori.

Prema Potočnjaku (1992.) bitna stavka je da je štrajk socijalno primjeren, odnosno društveno prihvatljiv. Sve navedeno je obveza i način rada samih subjekata, da bi se štrajk proveo na prihvatljiv način subjekti moraju poštovati navedeno. Kao bitan element uz subjekte štrajka javlja se prekid rada kao nužan element štrajka, ukoliko nema prekida rada, nema ni štrajka. Upravo navedeni prekid rada predstavlja osnovnu razliku između štrajka i drugih oblika industrijskih akcija radnika. Štrajk je voljna akcija radnika, što znači da radnici dobrovoljno prekidaju rad, volja mora imati oblik namjere te kod radnika mora postojati svijest da se radi o štrajku te da se rad iz tog razloga prekida kao i svijest o prekidu rada zbog zajedničkih interesa.

Uz navedeno, Zakon o radu (Narodne novine 93/14) u članku 205 ističe kako se štrajk, odnosno prekid rada mora najaviti poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren. O najavi štrajka i njegovom cijelom postupku govorit će se u narednim poglavljima.

3.1. Vrste štrajka

U svom radu Buklijaš (2006:130) navodi činjenicu da se štrajkovi dijele na različite vrste i prema različitim kriterijima te na njih u velikoj mjeri utječu osobnosti svakog pravnog i političkog sustava. Prema mnogim autorima je vrlo teško odrediti vrste štrajka, odnosno, pojedini štrajk svrstati u neku od postojećih vrsta iz razloga što određeni štrajk u isto vrijeme može imati obilježja više vrsta. Usprkos tome, osnovna podjela štrajka kreće od dva glavna kriterija, a to je podjela prema ciljevima koji se štrajkom žele postići te prema načinu ostvarivanja štrajka.

Prema ciljevima koji se žele postići postoje tri veće skupine, a to su: politički štrajkovi, profesionalni (ekonomski) i štrajkovi solidarnosti. Prema načinu ostvarivanja štrajkove možemo podijeliti na: zakonite (legitimne) i nezakonite (nedozvoljene) štrajkove, štrajkove upozorenja, štrajkove iznenađenja, isprekidane štrajkove, kružne štrajkove, štrajkove s okupacijom mjesta rada, organizirane i neorganizirane (divlje) štrajkove te djelomične i generalne. (Buklijaš 2006:131) Navedene vrste se razlikuju po mnogočemu, neke se češće ponavljaju, neke su vrlo rijetke, neke su vrlo bitne, neke malo manje, međutim, bitno je steći uvid u njihove razlike.

- a) „POLITIČKI ŠTRAJK je štrajk koji je pokrenut radi usmjeravanja razvitka društva, odnosno pojedinih njegovih dijelova ili institucija u određenom pravcu, a što bi rezultiralo promjenama ili održavanjem političkog uređenja u cijelosti ili određenom opsegu.“ (Buklijaš, 2006:131) Navedeni zahtjevi za društvenim promjenama mogu biti lokalni, institucionalni, regionalni, ali čak i nacionalni. Kod ove vrste štrajka najbitnije je da zahtjevi nisu interesne prirode iz oblasti rada, tj. da ne mogu biti predmet kolektivnog ugovora o radu. (Buklijaš, 2006:133). Prema Potočnjaku (1992.), politički štrajkovi često znače odstupanje od ustavom utvrđenog političkog sustava jer predstavljaju iznuđivanja političkih odluka na način koji je različit od ustavom i zakonom propisanog postupka za donošenje takvih odluka. Upravo iz tog razloga, politički štrajkovi su tijekom povijesti više potpuno ili u većem dijelu zabranjivani, ali brzo se shvatilo da je u suvremenim društvima vrlo teško, ako ne i nemoguće, isključiti politiku iz štrajkova.
- b) „PROFESIONALNI (EKONOMSKI) ŠTRAJK je štrajk kojem je neposredni cilj poboljšanje ekonomskog položaja samih posloprimaca, odnosno zaštita i unaprjeđivanje njihovih prava i interesa vezanih uz interesne odnose iz rada.“ (Buklijaš, 2006: 133) Nasuprot tome, Potočnjak (1992) smatra da se štrajk koji

radnici poduzimaju protiv poslodavca zato da bi od njega iznudili bolju plaću, kraće radno vrijeme, bolju zaštitu na radu ili druge povoljne uvjete pod kojima se zaključuje ugovor o radu, smatra se u poredbenom i međunarodnom pravu ekonomskim odnosno socijalnim štrajkom. Navedeni štrajk je usmjeren protiv poslodavca koji je ovlašten odlučiti o uvjetima pod kojima će se radnicima zaključiti ugovor o radu. Ova vrsta štrajka u današnje vrijeme je u potpunosti dopuštena, odnosno zakonita (legitimna). Buklijaš (2006.) ističe postojanje uvjeta koji moraju biti ispunjeni da bi se ova vrsta štrajka smatrala profesionalnom i zakonitom. Dakle, riječ je o sljedećim uvjetima:

- štrajk kojeg organizira ili prizna i vodi sindikat,
- štrajkaši se služe samo dozvoljenim sredstvima,
- štrajk je socijalno adekvatan (načelo savjesnosti i poštenja).

c) **ŠTRAJK SOLIDARNOSTI** je vrsta štrajka kod koje sindikati u jednom poduzeću, odnosno kod jednog poslodavca ili skupine njih stupe u štrajk radi davanja potpore sindikatima (radnicima) koji se nalaze u štrajku u nekom drugom poduzeću odnosno grani proizvodnje (Buklijaš, 1992:138). Solidarnost radnika kod ovakve vrste štrajka dolazi do izražaja kroz pružanje moralne ili materijalne pomoći. Štrajk solidarnosti znatno se razlikuje od ostalih štrajkova jer sudionici u takvoj vrsti štrajka nemaju svoj posebni zahtjev već se pridružuju zahtjevu sudionika drugog štrajka. Na taj način se vrši pritisak na poslodavce kod kojih se radnici nalaze u štrajku. Ovakva vrsta štrajka u većini zemalja nije dopuštena te se smatra nezakonitom.

Zakon o radu (Narodne novine 93/14) u članku 205., stavku 5 navodi sljedeće: „štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira“. Dakle, nesporno je da je štrajk solidarnosti u Republici Hrvatskoj dozvoljen i zakonit ukoliko se provodi prema pravilima sadržanim u različitim propisima.

d) **ŠTRAJK UPOZORENJA** je štrajk koji se sastoji u tome da se kratkim prekidima rada, koji mogu biti od nekoliko minuta pa do jednog dana, upozorava poslodavce i javnost da su sindikati nezadovoljni postojećom situacijom. Sindikati mogu pokrenuti štrajk ukoliko su nezadovoljni iznosima nadnica, uvjetima rada ili jednostavno zahtijevaju promjene i poboljšice.

Prilikom ovakvog štrajka, sindikati ponajprije daju izjavu da će štrajk trajati određeno vrijeme čime stvaraju još veći pritisak na poslodavca jer to upućuje na to

da ukoliko ne udovolji njihovim zahtjevima slijedi štrajk s neograničenim vremenom trajanja. Štrajk upozorenja smatra se najjednostavnijom vrstom štrajka te vrstom koja nosi najmanje posljedice za sindikate. Naime, u ovom štrajku su za sindikate sve teškoće u najvećoj mjeri izbjegnute. (Buklijaš, 2006:139)

- e) **ŠTRAJK IZNENAĐENJA** je štrajk čija je osnovna karakteristika u tome što se poduzima bez najave poslodavcu. Dakle, poslodavca se stavlja pred gotov čin i ne daje mu se vremena da se pripremi na posljedice koje štrajk eventualno nosi. Samim time poslodavac kod ovakve vrste dolazi u najtežu situaciju u pogledu daljnjeg funkcioniranja poduzeća pa tako trpi i najveću materijalnu štetu.

Ustaljeno je mišljenje kako bi se svaka vrsta štrajka trebala najaviti poslodavcu te da je njegovo pravo biti upućen u akcije radnika, međutim ovakva vrsta štrajka je zakonita i prema tome poslodavac se jednostavno mora suočiti s posljedicama koje slijede. (Buklijaš, 2006:139)

- f) **ISPREDIDANI ŠTRAJK** prema Buklijašu (2006.) predstavlja takvu vrstu štrajka u kojoj se planski i nenajavljeno prekida rad prema određenim vremenskim razdobljima, (npr. jednom tjednu, ali potpuno kratko, po dvadeset minuta svakih sat vremena). Takav način štrajka iako izgleda banalno, poslodavcu može nanijeti veliku štetu te ga dodatno ometi u radu upravo radi učestalog ponavljanja. U slučaju takvih akcija poslodavci nisu u mogućnosti planirati proizvodnju niti mogu onemogućiti takve djelatnosti odnosno umanjiti njihov rezultat korištenjem zaliha. U ovakve akcije često se upušta samo dio radnika.

- g) **GENERALNI ŠTRAJK** je štrajk koji obuhvaća sindikate u jednoj grani nacionalne privrede odnosno u društvenim djelatnostima i javnim službama. Generalni štrajk može biti još širi ukoliko je proglašen u nekoliko grana (djelatnosti) istovremeno ili najširi ukoliko ga proglase sve nacionalne federacije ili nacionalni savezi svih sindikata u cijeloj privredi jedne države. Ovakav štrajk na nacionalnom planu predstavlja veliku opasnost za cijelu državu i društvo kao i za proizvodne odnose. Međutim, organizirati štrajk na nacionalnom planu, koji bi obuhvatio ukupnu populaciju ili njezin veći dio je vrlo teško, gotovo nemoguće te zaista vrlo rijetko realizirano. (Buklijaš, 2006:140)

- h) **DJELOMIČNI (PARCIJALNI) ŠTRAJK**

Nasuprot generalnim štrajkovima, postoje djelomični kod kojih se u štrajku nalaze samo pojedini dijelovi privrede, dakle samo posloprimci jednog poslodavca, škole, ustanove i slični segmenti. Ovakvi štrajkovi su upućeni poslodavcu i imaju stvarnu

podlogu u odnosima unutar te tvrtke, kompanije, odnosno u dijelovima navedene djelatnosti. Navedena vrsta štrajka je vrsta koja se najčešće organizira i provodi, svakodnevna pojava u svijetu. Korištenje rezultata eventualnog uspjeha s obzirom na istaknute zahtjeve prema poslodavcu u ovom je štrajku omeđeno neposredno na odnose radnika u tom poduzeću ili jednom području djelatnosti. (Buklijaš, 2006:142)

3.2. Dopuštenost štrajka

Da bi bile ispunjene pretpostavke za poduzimanje dopuštenog (zakonitog) štrajka, Babić et. al. (2003.) ističu da je potrebno uzeti u obzir neke važne činjenice, odnosno dati odgovore na nekoliko pitanja.

U pogledu toga, pitanja su sljedeća:

- Koji su subjekti ovlašteni organizirati i poduzeti štrajk?
- U vezi s kojom vrstom radnih sporova se štrajk dopušta?
- Kome se štrajk mora najaviti?

Odgovori na navedena pitanja su u Republici Hrvatskoj jasno i nedvojbeno definirani. Dakle, u pogledu prvog pitanja koji su subjekti ovlašteni poduzeti štrajk jasno je da su to sindikati ili njihove udruge više razine koji se imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga. Da bi se pojedina udruga radnika ili određeni savez udruga smatrali sindikatom moraju ispunjavati uvjete propisane zakonom i biti registrirani pri nadležnom državnom tijelu kao sindikat ili udruga sindikata više razine. Iz navedene pretpostavke da su dopušteni štrajkovi oni koje su organizirali sindikati proizlazi da su nedopušteni svi štrajkovi koje nisu organizirali sindikati. (Babić, et al., 2003:278) Takvo određenje sadrži i sam Zakon o radu (Narodne novine 93/14) u članku 205. stavku 1 „Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće odnosno naknade plaće, ako plaće nisu isplaćene do dana dospijeca.“ Iz navedenog članka proizlazi da je štrajk koji je u skladu s odredbom zakona dopušteni štrajk. Dakle dopušten je onaj štrajk u kojem sudjeluju sindikati i poslodavci.

Zbog neisplate plaće, novelom Zakona o radu 2001. godine omogućeno je organiziranje štrajka u pravnim sporovima. Dakle, štrajk se dopušta u vezi s interesnim i pravnim kolektivnim radnim sporovima. Štrajk nije moguć u individualnim radnim sporovima već samo u kolektivnim radnim sporovima u kojima, a da bi štrajk bio dopušten, među subjektima mora postojati i aktivna i pasivna strana. Štrajk se mora najaviti poslodavcu odnosno udruzi poslodavaca o čemu će nadalje biti više riječi. (Babić et al., 2003:282)

3.3. Organiziranje štrajka

Drača (2005.) u svom radu navodi da zakonodavstva u većini zemalja predviđaju određene uvjete koje je potrebno ispuniti da bi se sam štrajk mogao organizirati i provoditi. Štrajk je prvenstveno prema svakom uvjetu usmjeren na zaštitu prava radnika. Pod osnovne uvjete ulazi procedura mirenja odnosno posredovanja prije početka štrajka, zatim organiziranje glasovanja o štrajku te dobivanje potpore većine i nakon toga upozorenje prije pokretanja štrajka. Navedene procedure koje se poduzimaju prije štrajka moraju biti dovoljno brze tako da ideja o štrajku ne bi izgubila svoju učinkovitost. „Ne može se provoditi prethodni postupak organiziranja štrajka prije nego što su prema važećem zakonu ostvareni razlozi za štrajk, zbog kojih se štrajk poduzima neovisno o tome što se sam štrajk provodio u vrijeme kada su zbog izmijenjenih propisa predviđeni ti razlozi za štrajk.“ VSRH, Gž 11/201 URL: <http://www.vsrh.hr/EasyWeb.asp?pcpid=473> (2017-11-02)

Da bi započelo organiziranje štrajka subjekti koji ga organiziraju moraju znati što traže, odnosno, subjekti protiv kojih je štrajk usmjeren (poslodavci ili njihova udruženja) moraju znati što se od njih traži. Nije dopustivo poduzeti tako ozbiljnu i po subjekte radnog odnosa štetnu akciju kao što je štrajk, a da prije toga nije osobi od koje se nešto traži, dana mogućnost da se izjasni o samom zahtjevu. Uvijek postoji mogućnost da će osoba protiv koje se štrajk planira ipak udovoljiti zahtjevu radnika kako bi se eventualni štrajk izbjegao. Iz tog razloga, subjekti koji pokušavaju organizirati štrajk, moraju točno izraziti svoje zahtjeve te ih u nekim slučajevima izraziti pisanom formom koja mora biti točna i razumljiva svim stranama. Na taj način pokušava se mirnim putem riješiti nastali spor i izbjeći poduzimanje štrajka.

Naime, ukoliko poslodavac ipak ne udovolji zahtjevima radnika, radnici se odlučuju za štrajk. Da bi štrajk bio zakonit i valjan mora se poštovati cijela procedura organiziranja štrajka. Dakle, ako radnici znaju razloge zbog kojih pokreću štrajk, a uz to imaju svoj zahtjev kojem poslodavac nije dobrovoljno udovoljio, radnici najavljuju štrajk. (Marinković Drača 2005:38)

3.3.1. Najava štrajka

Osnovna značajka same najave štrajka je pokušaj izbjegavanja štrajkova iznenađenja, odnosno njihovih štetnih učinaka. Od najave štrajka pa do početka samog štrajka, strankama se ostavlja prostor da spor pokušaju riješiti mirnim putem. Budući da štrajk kao industrijska akcija najviše štete nanosi poslodavcu, moglo bi se reći kako je upravo najava štrajka jedna

radnja koja štiti poslodavca. Tako bi se poslodavac mogao pripremiti za eventualne poteškoće koje bi samim štrajkom mogle nastati.

Država propisivanjem obveze najave štrajka sprječava uništenje imovine i nanošenje velike štete poslodavčevu poduzeću. Dakle, najava štrajka ima dvije osnovne svrhe, prva svrha je ostavljanje vremena da stranke pokušaju mirnim putem riješiti nastali spor, a druga svrha je zaštita poslodavca, njegovog poduzeća te same imovine. Najava štrajka mora biti u pisanom obliku te mora sadržavati sve bitne elemente propisane zakonom. (Potočnjak, 1992.)

U najavi štrajka mora se naglasiti sljedeće:

- razlozi za štrajk,
- mjesto, dan i vrijeme početka štrajka,
- način njegova provođenja.

(Zakon o radu, Narodne novine 93/14, članak 205, stavak 6)

Najava štrajka ima vrlo važno značenje i zbog početka tijeka rokova od kojih ovisi poduzimanje brojnih radnji vezanih uz štrajk. Sama najava i organizacija štrajka temečki se na dobroj komunikaciji. (Moslavac, 2015:20). U slučaju organiziranja štrajka solidarnosti, takav štrajk mora se najaviti poslodavcu kod kojeg se takav štrajk organizira. Kod štrajka solidarnosti očekuje se da će biti obaviješten i poslodavac kod kojeg se organizira inicijalni štrajk, međutim to nije zakonska obveza. (Marinković Drača 2005:39)

3.3.2. Mirenje

Mirenje predstavlja drugu važnu stavku dopuštenosti štrajka. Štrajk ne može započeti prije provođenja postupka mirenja. U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili drugog sličnog spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije te u vezi neisplate plaće, ukoliko stranke nisu dogovorile neki drugi način njegova rješavanja mora se provesti postupak mirenja. (Crnić et al., 2007:735).

Zakon o radu također navodi da se u slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili nekog drugog oblika industrijske akcije mora provesti postupak mirenja ukoliko stranke nisu dogovorile drugi način mirnog rješavanja. Dakle nema dvojbe, postupak mirenja se mora provesti.

Međutim ukoliko se radi o štrajku solidarnosti postupak mirenja nije zakonska obveza. Samo mirenje možemo definirati na sljedeći način: „Mirenje u interesnim je sporovima postupak u kojem treća nepristrana i u sporu nezainteresirana osoba nastoji da se sukobljene

strane sastanu, rasprave nastali spor i same utvrde način njegova rješavanja.“ (Potočnjak, 1992:118)

Navedena treća, nepristrana osoba u postupku mirenja trebala bi se suzdržavati od iznošenja vlastitog mišljenja i eventualnog davanja prijedloga već zadržati svoju vrlo pasivnu i ograničenu ulogu prilikom rješavanja. U mnogim sustavima radnih odnosa mirenje je glavna i najčešće upotrebljavana metoda rješavanja sporova. Prijateljska nagodba je vrlo cijenjena kako kod radnika i poslodavaca, tako i kod Vlade. (Herman & Ćupurdija 2011:186)

Postupak mirenja može pokrenuti bilo koja strana u sporu. Postupak se pokreće dostavom obavijesti o sporu koja mora sadržavati pisani zahtjev za provođenje postupka mirenja, Gospodarsko - socijalnom vijeću ili uredu državne uprave u županiji nadležnom za poslove rada.

Pisani zahtjev za provođenje postupka mirenja obvezno mora sadržavati sljedeće:

- imena, odnosno nazive stranaka u sporu i njihova prebivališta, odnosno sjedišta,
- datum podnošenja zahtjeva za provođenje postupka mirenja,
- obrazložene razloge za nastali spor,
- ime svog predstavnika u postupku mirenja te
- prijedlog miritelja.

(Marinković Drača, 2005:40)

Nakon pokretanja postupka mirenja dostavom obavijesti o sporu Gospodarskom – socijalnom vijeću tijekom postupka mirenja je sljedeći:

- 1) Gospodarsko – socijalno vijeće zahtjev za provođenje mirenja dostavit će drugoj stranci u pravilu istog dana po primitku pisane obavijesti o sporu te zatražiti od druge strane u sporu da se očituje je li suglasna s predloženim miriteljem,
- 2) druga strana se mora istog dana po primitku obavijesti Gospodarsko – socijalnog vijeća očitovati je li suglasna s predloženim miriteljem, a ukoliko to propusti, smatrat će se da je suglasna s prijedlogom miritelja kojeg je predložila druga strana koja je pokrenula postupak,
- 3) ukoliko druga stranka spora nije suglasna s predloženim miriteljem predsjednik Gospodarsko – socijalnog vijeća svojom odlukom imenuje miritelja,
- 4) Gospodarsko – socijalno vijeće donosi odluku o imenovanju miritelja i dostavlja je strankama spora i miritelju,

- 5) miritelj saziva sastanak sa strankama u sporu, u pravilu isti dan kada mu je odluka o imenovanju dostavljena,
- 6) miritelj sasluša stranke spora o bitnim pitanjima, ispituje navode te zatim miritelj sastavlja prijedlog načina rješavanja spornih pitanja, sam postupak mirenja mora se završiti u roku od 5 dana od dana obavijesti o sporu Gospodarsko – socijalnom vijeću
- 7) ukoliko stranke prihvate prijedlog miritelja i sklope sporazum o predmetu spora ishod mirenja je uspješan, a u suprotnom ishod je neuspješan. (Marinković Drača, 2005:40)

„U praksi se nerijetko pojavljuju i slučajevi uspješnog mirenja, ali s ugovorenim raskidnim uvjetom za slučaj nepoštivanja ugovorenog od strane poslodavca kao socijalnog partnera.“ (Moslavac, 2015:20)

3.3.3. Poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka

Ukoliko dođe do štrajka, akcije u kojoj radnici prekidaju rad, ipak postoje određeni poslovi koji se ne smiju prekidati. Crnić et al. (2007.) navode kako se radi o poslovima koji su potrebni da bi se rad mogao nastaviti, odnosno obnoviti nakon završetka štrajka, to su takozvani proizvodno održavajući poslovi te se ne smiju prekidati poslovi koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva, a to su takozvani nužni poslovi.

O kojim se poslovima radi ovisi o prirodi djelatnosti pojedinog društva, a koji poslovi udovoljavaju tim kriterijima utvrđuje se pravilima koja sporazumno izrađuju i donose sindikati i poslodavci. Poslodavci moraju voditi računa da poticaj za izradu pravila moraju dati pravodobno, a najkasnije do dana početka mirenja, u protivnom se postupak utvrđivanja navedenih poslova ne može pokrenuti sve do dana okončanja štrajka. Naravno, svakom poslodavcu je u interesu da navedene poslove utvrdi u predviđenom roku jer na taj način štiti svoju djelatnost te otklanja štetu koja bi eventualno mogla proizaći iz prekida rada na tako važnim poslovima.

Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka mora sadržavati i podatke o broju radnika koji će na takvim poslovima raditi u vrijeme štrajka. U vezi s navedenim često se postavlja pitanje što ako poslodavac propusti potaknuti utvrđivanje takvih poslova? Može li onda sindikat obustaviti rad i na takvim poslovima gdje je potpuno očito da se radi o nužnim i proizvodno održavajućim poslovima? U svom radu Crnić et al. (2007.) navode da sindikati ipak ne bi trebali obustaviti rad na takvim poslovima jer ipak je to zakonska odredba pa bi se kao takva morala poštivati. Također smatraju da je štrajk samo

krajnje sredstvo u rješavanju sporova te da se korištenjem prava na štrajk ne smiju nerazmjerno ugroziti prava drugih osoba.

Pravo na štrajk je Ustavom zajamčeno pravo te poslodavci ne smiju navesti veliki niz poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka samo kako bi time pokušali spriječiti štrajk i ugroziti zajamčeno pravo. Ukoliko poslodavac navede niz poslova s kojima se sindikati ne slažu ili ako se iz nekog drugog razloga ne sporazumiju u roku od 15 dana od dostave prijedloga poslodavca sindikatu o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, obje strane mogu u daljnjem roku od 15 dana tražiti da o tim pitanjima odluči arbitraža. Ministarstvo uprave. URL: <https://uprava.gov.hr/ustrojstvo/uprava-za-sluzbenicki-sustav/drzavni-strucni-ispit-789/primjeri-pitanja-i-odgovora-za-provjeru-znanja/sluzbenicki-odnosi/koji-se-poslovi-za-vrijeme-strajka-ne-smiju-prekidati/13758> (2017-11-02)

O navedenim pitanjima arbitraža mora odlučiti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka. Ovdje se radi o prisilnoj arbitraži, a arbitražno vijeće se sastoji od jednog predstavnika sindikata i jednog predstavnika poslodavca te jednog predsjednika kojeg sindikat i poslodavac sporazumno određuju ili ga, ukoliko se ne sporazumiju, određuje predsjednik suda. Ukoliko jedna strana odbije sudjelovati u postupku određivanja poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja. Odbijanje radnika da za vrijeme štrajka radi na poslovima koji se ne smiju prekidati smatralo bi se nedopuštenim štrajkom, kao i ako bi sindikat poticao na štrajk one radnike koji su odabrani da za vrijeme štrajka rade na poslovima koji se ne smiju prekidati. (Crnić et al., 2007.)

3.4. Posljedice organiziranja štrajka

Prema Potočnjaku (1992.) štrajk kao industrijska akcija sa sobom nosi niz posljedica, kako za radnike i sindikate, tako i za poslodavce. Prema tome, postoje različite vrste posljedica, a neke od njih su sljedeće:

- pravne posljedice (prestanak radnog odnosa, uskrata isplate plaće, disciplinska odgovornost, naknada štete),
- ekonomske (gubitak proizvodnje ili tržišta za poslodavca, gubitak zarade za radnika),
- socijalne (poremećeni odnosi između radnika i poslodavca).

Najvažnija činjenica u pogledu posljedica organiziranja štrajka je da radnik koji sudjeluje u dopuštenom štrajku, dakle štrajku koji je organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim

ugovorom ili pravilima sindikata ne smije snositi nikakve štetne posljedice, odnosno ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike. (Zakon o radu, Narodne novine 93/14 članak 215 stavak 2.)

Potočnjak (1992) u svom radu ističe dvije osnovne koncepcije u vezi s utjecajem štrajka na radni odnos štrajkaša. Prema prvoj koncepciji svaki štrajk ima za posljedicu prestanak radnog odnosa bez obzira na njegovu pravnu dopuštenost ili zabranjenost, a prema drugoj, zakoniti štrajk dovodi samo do suspenzije radnog odnosa dok samo nezakoniti ima za posljedicu prestanak radnog odnosa.

Istaknuta je činjenica da i u sustavima koji usvajaju koncepciju suspenzije radnog odnosa, može doći do prestanka radnog odnosa štrajkaša. Razlozi za navedeno može biti nezakonito ponašanje radnika, prestanak potrebe za radnikom i slično. U svakom slučaju, ako štrajk i ne dovodi do prestanka radnog odnosa, za vrijeme njegova trajanja dolazi do bitne promjene u sadržaju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa. „Samo se sudionicima legalnih štrajkova jamči da iz sudjelovanja u štrajku neće proizaći nikakve negativne pravne posljedice za njihov radni odnos“ (Potočnjak, 1992:114)

Osnovna razlika između sudjelovanja u zakonitom i nezakonitom štrajku odnosi se upravo na posljedice štrajka, što onim radnicima koji sudjeluju u zakonitom štrajku te postupaju pravilno, daje sigurnost i pruža zaštitu. Nakon što se utvrdi da je štrajk kojeg je organizirao sindikat bio nezakonit, postoji niz posljedica koje mogu nastupiti i nanijeti štetu radnicima, odnosno sindikatima.

Prva mogućnost koju u svom radu ističe (Marinković Drača, 2005) odnosi se na zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka. Riječ je ovlaštenju poslodavca ili udruge poslodavaca kojim mogu tražiti od suda navedenu zabranu. U štrajku koji je organiziran sukladno propisima, poslodavac nema pravo pozivati se na nastalu štetu te je potraživati od organizatora štrajka, dok u nezakonitom štrajku ima navedeno pravo. U slučaju potraživanja štete nadležan je općinski sud, a poslodavac ima pravo izbora mjesnog nadležnog suda. (Marinković Drača, 2005;64)

Razlika između zakonitog i nezakonitog štrajka ističe se i u pogledu isplate plaće te u pogledu samog ugovora o radu. U skladu s tim, organiziranje i sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ne predstavlja povredu ugovora o radu. Radnik koji je sudjelovao u takvom štrajku, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika koji nisu sudjelovali u štrajku. S druge strane, sudjelovanje radnika u nezakonitom štrajku predstavlja povredu ugovora o radu i može

se otkazati ugovor o radu.

Šeks (1997.) smatra kako se štrajk uglavnom osuđuje kao neprimjerena metoda, a nerijetko se štrajkaši podvrgavaju različitim sankcijama, od ideološke osude do radno-pravnih kazni (prestanak radnog odnosa). Nažalost, situacija u Republici Hrvatskoj je doista takva, u praksi se često otkazuju ugovori o radu, neovisno o postupcima radnika, zakonitom organiziranju i sudjelovanju u štrajku ili nezakonitom. Sam štrajk nije prihvaćen kao jedna mogućnost borbe i rješavanja radnih sporova već se shvaća kao oblik kojim se jednostavno iskazuje nezadovoljstvo i vrlo često, po mišljenju poslodavaca, zahtjeva nešto nemoguće i nepotrebno.

3.4.1. Posljedice za radnike i sindikate

Ukoliko se utvrdi da štrajk kojeg je organizirao sindikat nije bio u skladu sa zakonom, poslodavac ili udruga poslodavaca, ovlašteni su od suda tražiti zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka. Navedeni spor može se pokrenuti ili prije početka štrajka ukoliko je već iz najave štrajka vidljiv razlog da bi mogao biti nedopušten ili u tijeku trajanja štrajka. Dakle, riječ je o sudskoj zabrani nezakonitog štrajka kao prvoj mogućoj posljedici štrajka za same sindikate.

Za navedeni spor propisana je i sudska nadležnost, tako je za zabranu štrajka u prvom stupnju nadležan županijski sud na čijem području se štrajk organizira ili je već poduzet, u vijeću sastavljenom od predsjednika i dva suca porotnika. Ukoliko štrajk obuhvaća područje dvije ili više županija, nadležan je županijski sud u Zagrebu, u istom sastavu. Prvostupanjska presuda mora se donijeti u roku od četiri dana od dana podnošenja zahtjeva. O žalbama protiv odluka donesenih u prvom stupnju odlučuje Vrhovni sud Republike Hrvatske u roku od pet dana od dana dostave prvostupanjskog predmeta. (Marinković Drača, 2005:65)

Rokovi su relativno kratki, upravo zbog ekonomskih posljedica trajanja štrajka koje mogu nastupiti i na strani radnika i na strani poslodavca. Drugi element štrajka, je šteta koja je nastala poslodavcu uslijed štrajka. Ukoliko je štrajk zakonit i dopušten, poslodavac nema pravo potraživati štetu od organizatora štrajka, takvo pravo pripada mu samo ukoliko je štrajk nezakonito organiziran. Dakle, navedena potraživanja za naknadu štete su još jedna moguća posljedica za sindikate jer ukoliko je štrajk nezakonit, oni su dužni podmiriti nastalu štetu.

Sljedeća posljedica štrajka za sindikate je prekršajna odgovornost. Prekršajna odgovornost predviđa se za različite slučajeve kao što su:

- odbijanje sudjelovanja u postupku mirenja,
- u slučaju nenajavljenog štrajka,
- započinjanje štrajka prije provođenja mirenja,
- propuštanje navođenja mjesta, dana i vremena početka štrajka.

(Marinković Drača, 2005:67)

Radnici koji sudjeluju u nezakonitom štrajku mogu odgovarati stegovno i imovinski. Za navedene slučajeve sindikatima i njihovim udrugama prijete kazne od 5.000 do 20.000 kn (Učur 2001:156) Radnik koji je sudjelovao u zakonito organiziranom štrajku može snositi stanovite posljedice u pogledu isplate plaće. Radni odnos je ugovorni odnos te ukoliko radnik ne ispunjava svoju obvezu rada, poslodavac nije dužan izvršavati svoju obvezu isplate plaće.

„Mišljenja smo da poslodavac radniku koji je cijeli mjesec sudjelovao u štrajku može uskratit neto plaću i dodatke na plaću za taj mjesec, ali mu je za to vremensko razdoblje obavezan uplatiti obvezne doprinose.“ Ministarstvo rada i mirovinskog sustava. URL: <http://www.mrms.hr/pitanje/placa-za-vrijeme-strajka/> (2017-11-02)

Navedeno ne znači da samim time poslodavac može isplatiti veću plaću radnicima koji nisu sudjelovali u štrajku jer bi se time radnici koji su sudjelovali u štrajku stavljali u nepovoljniji položaj, a to je zakonom izrijekom zabranjeno. (Marinković Drača, 2005.)

Za vrijeme štrajka miruju temeljna prava i obveze subjekata radnog odnosa, a nakon okončanja štrajka, radni odnos se nastavlja kao da mirovanja nije ni bilo. Prema Zakonu o radu, članak 215 stavak 2: „Radnik zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku, organiziranog u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora ili pravilima sindikata, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika.“ Dakle, sudjelovanje u zakonitom štrajku ne predstavlja povredu ugovora o radu, suprotno tome, sudjelovanje u nezakonitom štrajku predstavlja povredu ugovora o radu.

Tu nastaje sljedeća posljedica za radnike, a radi se o otkazu ugovora o radu. Ugovor o radu može se otkazati samo onom radniku koji je sudjelovao u nezakonitom štrajku ili je za vrijeme štrajka počinio neku drugu tešku povredu ugovora o radu. Za sudjelovanje u takvom štrajku ugovor o radu može biti otkazan redovitim i izvanrednim otkazom, a koju će vrstu otkaza koristiti odlučuje sam poslodavac. Ukoliko se ugovor o radu otkazuje iz navedenog razloga, uz to moraju biti ispunjene i zakonske pretpostavke za otkaz ugovora o radu. Ukoliko

poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu, osnovni razlog bit će skrivljeno ponašanje radnika.

Poslodavac je dužan prije otkaza ugovora o radu upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza ugovora o radu. Tada radnik ima pravo na otkazni rok, ali nema pravo ni na kakve otpremnine budući je otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati zbog organiziranja štrajka, ali i zbog sudjelovanja u njemu, pri tome poslodavac mora dokazati da nastavak radnog odnosa više nije moguć. Ugovor o radu na ovakav način prestaje uručenjem odluke o otkazu bez obveze otkaznog roka, ali kao i redoviti, bez prava na otpremninu jer se radi o skrivljenom ponašanju radnika. Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana saznanja da je radnik sudjelovao u nezakonito organiziranom štrajku, donijeti odluku o izvanrednom otkazu. (Marinković Drača, 2005:72)

3.4.2. Posljedice za poslodavce

Radnici prilikom štrajka pred poslodavca iznose određene zahtjeve te traže određene promjene u radnom odnosu. Za poslodavca takav stav prvenstveno predstavlja određeno vrijeme koje mora potrošiti kako bi pokušao riješiti stvari. Nezadovoljstvo radnika u jednu ruku stvara i nezadovoljstvo poslodavca što se očituje kroz efikasnost rada i proizvodnje u poslodavčevom poduzeću. Štrajk poslodavcu nanosi štetu u pogledu obavljanja njegove djelatnosti jer ukoliko veliki broj radnika štrajka, dolazi do smanjenja radne snage i samim time trpi proizvodnja. Dolazi do slabe učinkovitosti, ponekad i do gubljenja određenih suradnika. Uz sve to, veliko značenje za poslodavca ima gubljenje ugleda, smanjenje kvalitete proizvoda, gubitak tržišta i slično.

Kao što je već spomenuto, štrajk se poduzima s ciljem da se poslodavcu nanese šteta i time ga se prisili da udovolji zahtjevima. Ta šteta doista postoji tijekom štrajka, a njezini učinci su vidljivi i dugo nakon završetka štrajka te je upravo to glavna posljedica štrajka za poslodavca. Radnici koji štrajkaju potpuno sputavaju i onemogućavaju rad radnika koji ne štrajkaju i doista pokušavaju raditi. Upravo to, poslodavcu stvara dodatni problem jer oni koji štrajkaju, naravno ne rade, a oni koji pokušavaju raditi i nisu u štrajku također ne mogu raditi, a poslodavac ih mora plaćati. (Potočnjak, 1992:165)

Šeks (1997.) smatra kako se štrajk uglavnom osuđuje kao neprimjerena metoda, a nerijetko se štrajkaši podvrgavaju različitim sankcijama. Od ideološke osude do radno-pravnih kazni (prestanak radnog odnosa).

4. ISKLJUČENJE S RADA

Temeljna pretpostavka radnog odnosa je jednak položaj u navedenom odnosu te jednaka prava radnika i poslodavaca. Tako su gotovo izjednačeni uvjeti za utemeljenje sindikata koje pripada jednoj strani (radniku) s uvjetima koji pripadaju drugoj strani (poslodavcu) u vezi s utemeljenjem udruga poslodavaca. Polazeći od navedene činjenice poslodavcima je dana mogućnost organiziranja industrijskih akcija baš kao što takvu mogućnost imaju radnici u pogledu organiziranja štrajka. Industrijska akcija koju poduzimaju poslodavci u interesnom sukobu sa sindikatima naziva se isključenje s rada. Isključenje s rada je industrijska akcija koju može poduzeti poslodavac u interesnom sukobu sa sindikatima te je antipod štrajku koji poduzimaju sindikati. (Crnić et al., 2007:744)

Prema Potočnjaku (1992.) isključenje s rada je industrijska akcija poslodavaca, jednog, više njih zajedno ili njihove udruge, koji u slučaju kolektivnog radnog spora privremeno ili potpuno zaposlenicima uskraćuju posao, s namjerom da ih tako prisile na prihvaćanje poslodavčevih prijedloga u vezi s tim sporom. *Lockout* kao kolektivna mjera nikada nije, niti može biti, usmjerena samo prema jednom radniku, već uvijek prema većem broju radnika koje pogađaju štetne posljedice.

Isključenje s rada je često usmjereno prema svim radnicima, čak neovisno o tome jesu li svi oni sudjelovali u štrajku, odnosno najavili ga. Međutim Zakon o radu propisuje da broj isključenih radnika ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku. (Zakon o radu, Narodne novine 93/14, članak 213., stavak 3.)

Iz činjenice da se isključenje s rada može provesti samo u odnosu na već započeti štrajk proizlazi da je takva akcija poslodavca moguća samo u slučajevima u kojima je štrajk dopušten, dakle u interesnom sporu, odnosno, sporu u vezi sklapanja, izmjene i obnove kolektivnog ugovora te u pravnom sporu, odnosno, sporu zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće.

U svom radu Crnić et al (2007.) navode da ovakva zakonska odredba ne ide u korist poslodavcima. Naime, prvenstveno se spominje jednakost sindikata i poslodavaca pa se zatim pravi razlika, ako su štrajk i isključenje s rada industrijske akcije koje su jednake i koje daju jednaka prava sindikatima s jedne strane te poslodavcima s druge strane, čemu onda ograničavati broj radnika koji se mogu isključiti s rada dok je broj onih koji mogu sudjelovati u štrajku neograničen. Tim ograničenjem onemogućuje se poslodavce u poduzimanju učinkovitog isključenja s rada pa samim time i od učinkovite obrane od selektivnih i rotirajućih štrajkova. Naime, kod selektivnog štrajka je broj štrajkaša malen, a poslodavci u

skladu sa zakonom mogu isključiti samo polovicu radnika u štrajku, tako će broj isključenih radnika biti mali i samim time dolazi do nejednakosti u položaju navedenih strana. U najvećem broju suvremenih pravih sustava vrijedi načelo: „Jednakost snaga i sredstava u radnoj borbi“ te bi se toga doista trebalo pridržavati i u Republici Hrvatskoj. (Buklijaš, 2006:150)

4.1. Vrste isključenja s rada

Prema određenim obilježjima *lockout* se prije svega dijeli na napadni (ofanzivni) i obrambeni (defanzivni). Ofanzivnim isključenjem s rada poslodavac tijekom kolektivnog pregovaranja jednostrano obustavlja izvršenje ugovora o radu i time prisiljava radnike da prihvate opcije koje on nudi. Defanzivnim isključenjem s rada poslodavac sprječava nastanak štete koja bi za njega mogla proizaći iz štrajka. (Buklijaš, 2006:151)

U sklopu navedenih, osnovnih vrsta, prema Buklijašu (2006) najznačajnije vrste isključenja s rada su sljedeće:

- zakoniti i nezakoniti *lockout*,
- preventivni *lockout*,
- retorzijski *lockout*,
- *lockout* solidarnosti,
- politički *lockout*.

4.1.1. Zakoniti i nezakoniti *lockout*

Obzirom na gore navedene osnovne vrste isključenja s rada, prema Buklijašu (2006.) zakonit bi bio obrambeni *lockout* i to kao odgovor poslodavca na već započeti štrajk, a posebice ako se radi o nezakonitom štrajku. Prilikom navedene vrste poslodavac privremeno zatvara poduzeće u kojem se prije toga proveo štrajk te pod uvjetom da je taj štrajk završio. Nakon što je zatvorio poduzeće, poslodavac odlučuje o broju radnika koji namjerava isključiti. U zakonodavstvima diljem svijeta postoje stanovite razlike u vezi s brojem radnika koje poslodavac smije isključiti. Kao što je već navedeno, prema Zakonu o radu (Narodne novine 93/14) u Republici Hrvatskoj, poslodavac ne smije isključiti više radnika od polovice broja radnika koji su sudjelovali u štrajku. U nekim zemljama poslodavci imaju pravo isključiti čak sve radnike, međutim često im to nije u interesu.

Sindikati smatraju da je svaka vrsta *lockouta* nezakonita te kako god se on i na koji način provede predstavlja nezakoniti postupak poslodavaca. Sindikati su do ovakvog stava došli jer smatraju da je poslodavac s obzirom na svoju gospodarsku snagu uvijek jača

strana u sukobu interesa s radnicima. Prava vezana uz *lockout* najčešće se određuju kroz sudsku praksu, a nešto manje kroz zakonske i podzakonske propise. Tako sudovi smatraju da je pravo na *lockout* zakonito i potrebno jer ukoliko bi sindikati imali pravo na štrajk, a poslodavci ne bi imali pravo na *lockout*, radnička strana bi imala znatno jaču poziciju čime se dovodi u pitanje zajamčena sloboda pregovaranja. (Potočnjak, 1992:921)

4.1.2. Preventivni *lockout*

Moglo bi se reći da ova vrsta *lockouta* predstavlja određenu zaštitu samog poslodavca. Naime, preventivni *lockout* kao što sama riječ govori, proglašava se preventivno, odnosno da bi se u startu izbjegle eventualno moguće posljedice. Ovakvu vrstu *lockouta* poslodavac proglašava prije početka štrajka da bi se štrajk preduhitrio, odnosno da bi se u jednu ruku zastrašilo sindikate pa da do štrajka uopće ni ne dođe ili u situaciji kolektivnog pregovaranja kada obje strane čvrsto ostaju pri svojim stavovima i inzistiraju na navedenim zahtjevima. (Buklijaš, 2006:152)

4.1.3. Retorzijski *lockout*

Riječ je o vrsti *lockouta* koja se često naziva i osvetničkim *lockoutom*. Ovdje se radi o *lockoutu* kojeg poslodavac proglašava po završetku štrajka i to nerijetko iz osobnih razloga, odnosno na način da bi odgovorio štrajkašima i osvetio im se. Prema Buklijašu (2006) ovakva vrsta smatra se apsolutno nedopuštenom, nemoralnom i prije svega nezakonitom. Međutim, često se ovakav oblik odobrava ukoliko se proglašava kao odgovor na nezakoniti štrajk koji je prethodio takvom *lockoutu* te se u nekim sustavima potpuno odobrava.

4.1.4. *Lockout* solidarnosti

Navedena vrsta *lockouta* ima vrlo slična, gotovo jednaka obilježja kao i štrajk solidarnosti. U svom radu Buklijaš (2006.) ističe da u ovom *lockoutu* poslodavac kod kojeg nema štrajka, a ni štrajk mu ni u kojoj mjeri nije prijetnja, zatvara svoje poduzeće i isključuje svoje radnike kako bi time pružio potporu drugom poslodavcu u čijem poduzeću je štrajk bio proveden. Na taj način poslodavac pokušava izvršiti pritisak na sindikate tog drugog poslodavca kako bi oni shvatili da je njihov štrajk izazvao brojne nesuglasice i štete i u drugim poduzećima te na taj način na kraju postupili prema zahtjevima svog poslodavca.

Prema tome se *lockout* solidarnosti smatra nezakonitim jer mu nedostaje element neposrednosti u zaštiti vlastitih interesa.

4.1.5. Politički *lockout*

Politički *lockout* znatno se razlikuje od ostalih vrsta jer upravo on nije usmjeren neposredno protiv radnika tog poslodavca radi vršenja pritiska da odustanu od svojih zahtjeva već prema javnopravnim tijelima, parlamentu, vladi, ministarstvima i slično radi traženih promjena u zakonodavstvu i politici općenito. Osobit cilj je također razvijanje društva ili pojedinih njegovih institucija u određenom smjeru koji poslodavci smatraju poželjnim. Moglo bi se reći da je ovakav *lockout* neučinkovit jer se legitimni politički ciljevi ne mogu ostvariti na taj način, već samo kroz normalnu demokratsku, parlamentarnu proceduru te se upravo iz toga razloga politički *lockout* smatra nezakonitim pa čak i potpuno izvan sfere prava. (Buklijaš, 2006:154)

4.2. Dopuštenost isključenja s rada

Kod dopuštenosti isključenja s rada prvenstveno se polazi od pretpostavke da se granice njegove dopuštenosti moraju određivati na jednak način kao i kod štrajka. Prema takvoj pretpostavci isključenje s rada se smatra dopuštenim s kaznenopravnog i radnopravnog stanovišta dok je određena ograničenja moguće ustanoviti zakonom ili autonomnom regulativom s kojom su se suglasile stranke kolektivnog ugovora. Diljem svijeta dolazi se do shvaćanja da je legalizacija *lockouta* u skladu s idejom izjednačenosti položaja subjekata kolektivnih radnih odnosa.

Također se smatra da se navedena ravnoteža može održati njihovom vlastitom djelatnošću bez miješanja države. Uloga države predstavljala bi samo propisivanje pravila ponašanja i ograničavanja ovlaštenja poslodavaca.

Buklijaš (2006.) u svom djelu navodi kako je vrlo bitno odredbe o štrajku dovesti u najužu vezu s odredbama o isključenju s rada jer se taj institut, u pozitivnom radnom pravu može jedino na takav način ispravno razumjeti i objasniti s obzirom na pravnu dogmatiku. Zakon o radu legitimnim priznaje jedino obrambeni štrajk jer poslodavci u takvoj vrsti isključenja s rada mogu isključiti samo radnike u odgovoru na već započeti štrajk, a ujedno je poslodavac dužan uplaćivati doprinose utvrđene posebnim propisima.

Da bi isključenje s rada bilo dopušteno, slijedeća pretpostavka je činjenica da poslodavci i njihove udruge imaju pravo pozvati na *lockout* i provesti ga samo sa svrhom zaštite i promicanja svojih gospodarskih interesa.

Lockout se baš kao i štrajk mora najaviti, u najavi *lockouta* moraju se navesti razlozi za isključenje s rada, mjesto, dan i vrijeme njegova početka. Uz sve to, poslodavci moraju objaviti pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme isključenja s rada.

Prema Zakonu o radu, (Narodne novine 93/14) u članku 214 stoji određenje da su poslovi koji se ne smiju prekidati za vrijeme isključenja s rada jednaki poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka. Dakle, ovdje se radi o proizvodno nužnim i održavajućim poslovima te je poslodavac dužan dati prijedlog za utvrđivanje takvih poslova do dana početka obveznog mirenja, u protivnom to više ne može učiniti sve do okončanja postupka isključenja s rada. Navedene pretpostavke koje omogućavaju dopuštenost samog isključenja s rada osnovni su primjer da su štrajk i isključenje s rada vrlo vezane i gotovo jednake akcije čiju osnovnu razliku čini sam subjekt koji takvu akciju i provodi.

Zaključno, osnovne pretpostavke dopuštenosti isključenja s rada prema Zakonu o radu su:

- poslodavci mogu isključiti radnike s rada samo u odgovoru na već započeti štrajk,
- isključenje s rada ne smije započeti prije isteka osam dana od dana početka štrajka,
- broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika u štrajku,
- za radnike isključene s rada poslodavac je dužan uplatiti doprinose utvrđene posebnim propisima na osnovicu koju čini najniža plaća.

(Zakon o radu, Narodne novine 93/14, članak 213.)

Ovdje je važno napomenuti da u slučaju nezakonitog isključenja s rada zaštitu pred sudom traži sindikat, a tuženik je poslodavac, sindikat može zahtijevati od nadležnog suda da zabrani organiziranje i poduzimanje isključenja s rada protivno odredbama zakona te sindikat može zahtijevati naknadu štete koju je on ili radnici pretrpjeli zbog isključenja s rada koje nije organizirano i poduzeto u skladu s odredbama zakona. *Lockout* koji je organiziran u skladu s navedenim odredbama, predstavlja dopušteni i zakoniti *lockout* i kao takav on ne znači povredu ugovora o radu. (Babić et al.,2003:297)

4.3. Organiziranje isključenja s rada

Kao i štrajk, *lockout* ima niz specifičnosti zavisno od zemlje do zemlje. Najrazvijenije zemlje svijeta: SAD, Japan i Njemačka polaze od principa jednakosti oružja u pravu rada i radnoj borbi i zauzimaju isti stav prema štrajku i *lockoutu*. Italija i Francuska prave izvjesnu razliku – priznajući štrajk kao legitimno pravo radnika i njihovih sindikata, a *lockout* samo pod točno određenim uvjetima. (Potočnjak, 1992:242)

Dakle, *lockout* je kolektivna mjera jednog ili više poslodavaca prema radnicima i njihovim sindikatima. Kolektivna mjera je po tome što jednovremeno pogađa više radnika, a ne po tome što u njoj sudjeluje više poslodavaca. Nije uobičajena praksa da se *lockout*

primjenjuje prema jednom ili manjem broju radnika. Naprotiv, da bi postojao *lockout* poslodavac mora zabraniti pristup radnim mjestima većem broju radnika. Pri tome, poslodavac nije ograničen na zabranu pristupa samo radnicima koji su najavili sudjelovanje u štrajku ili se već nalaze u štrajku.

Lockout se uglavnom odnosi na sve radnike poduzeća, kako one koji sudjeluju u štrajku, tako i na one koji su izrazili želju da ne prekidaju proces rada. Poslodavac nije dužan o *lockoutu* obavijestiti svakog radnika pojedinačno. Dovoljno je da to učini na način koji ukazuje da su radnici upoznati s namjerom poslodavca. Ukoliko je riječ o štrajku u poduzeću, smatra se da je poslodavac ispunio svoju obavezu, čim je s odlukom o zatvaranju poduzeća upoznao radnike. Dakle, *lockout* predstavlja volju poslodavca da zabrani radnicima da rade određeno ili trajno u poduzeću, da tu zabranu poslodavac izriče povodom radnog konflikta, a posebno u procesu kolektivnog pregovaranja.

Za vrijeme trajanja *lockouta* poslodavac na isplaćuje radnicima nikakvu naknadu, s ciljem vršenja pritiska na radnike i njihove sindikate da prihvate ponude poslodavca u pogledu visine nadnice, uvjeta zaštite na radu i drugih profesionalnih zahtjeva. Dakle, u vezi same organizacije isključenja s rada, bitne su pretpostavke same dopuštenosti istoga. (Potočnjak, 1992:241)

Isključenje s rada akcija je koju organiziraju i poduzimaju poslodavci. Da bi se isključenje s rada uopće moglo organizirati prvenstveno je bitno postojanje štrajka, a isključenje ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka. To bi značilo da poslodavac mora najaviti sindikatu u štrajku da će isključiti s rada određene radnike. Međutim, oko toga nema postupka mirenja jer to vrijedi samo prije početka štrajka. Kako isključenje s rada može uslijediti tek osam dana nakon što je štrajk otpočeo obveze mirenja nema iako se o tome mogu dogovarati poslodavac koji namjerava isključiti određene radnike s rada i radnici ili ako je to prethodno bilo propisano ili ugovoreno među navedenim stranama. (Crnić et al., 2007:746)

4.4. Posljedice isključenja s rada

Isključenje s rada ima jednake posljedice na radni odnos kao i štrajk. Naime, ne primjenjuju se odredbe ugovora o radu prema kojima je radnik dužan raditi prema uputama poslodavca, niti odredbe prema kojima je poslodavac dužan isplatiti radniku plaću. Iznimno, radnici koji rade na poslovima koji se ne smiju prekidati nastavljaju i dalje raditi na tim poslovima te za njih vrijede važeće odredbe zakona. Isključenje s rada nosi posljedice i za sindikate i za poslodavce što će biti navedeno u daljnjem tekstu.

Međutim, isključenje s rada može imati utjecaj na nacionalne interese, često se u pitanje dovodi njegova socijalna adekvatnost te se dolazi do stava da isključenje s rada pretjerano oštećuje javne (nacionalne interese) i vrijednosti. U takvim iznimnim situacijama, nadležni predstavnici izvršne vlasti zakonima, ili pak sud svojim aktima mogu utjecati na tijek i mogućnost nastavljanja isključenja s rada i štrajka. (Marinković Drača, 2005:79)

4.4.1. Posljedice za radnike i sindikate

U pogledu posljedica za radnike i sindikate, također dolazi do činjenice da navedeni snose određene posljedice samo prilikom nezakonitog isključenja s rada. Tako primjerice uslijed nezakonitog *lockouta* dolazi do materijalne odgovornosti poslodavca. Ukoliko isključenje s rada bude proglašeno nezakonitim, poslodavac automatski krši individualne ugovore o radu te s njegove strane dolazi do nelojalne radne prakse, budući se obvezao dati odgovarajući posao i isplaćivati plaću. Dakle, ukoliko je isključenje s rada bilo nezakonito, a posloprimci su bili isključeni s rada i za to vrijeme ostali bez svojih plaća dolazio do uskraćivanja plaće i posla na nelegalan način i upravo to je velika posljedica za radnike i sindikate. Nasreću, radnici u takvoj situaciji imaju pravo ustati tužbom kod državnog tijela (suda) zahtijevati da im poslodavac svoje obveze uredno ispunjava. Ukoliko se izbore za svoja prava, poslodavac ih je dužan vratiti na posao i isplatiti im izgubljenu zaradu.

Prilikom isključenja s rada, radnici trpe veliki pritisak i žive u strahu od otkaza ugovora o radu. Otkaz ugovora o radu, danas većini radnika predstavlja najveću posledicu te svatko od toga strahuje. Buklijaš (2006) u svom radu ističe kako je raskidanje ugovora o radu jednostranom voljom poslodavca i protivno volji posloprimca u većini sustava napušteno.

Smatra se kako bi *lockout* načelno trebao imati samo suspenzivno djelovanje jer je raskidno djelovanje neprimjereno budući da cilj štrajka sindikata nikako nije raskid ugovora o radu niti prestanak radnog odnosa. U većini akcija, radnici pretpostavljaju i žude za kasnijim vraćanjem na svoja radna mjesta, zapravo, oni cijeli postupak štrajka i isključenja s rada smatraju privremenim do okončanja kolektivnog spora. Iako postoji svijest da se radi samo o određenoj proceduri i nada za povratak natrag na posao položaj radnika s materijalne strane je prilikom trajanja isključenja s rada vrlo nepovoljan posebice zbog toga što poslodavac autonomno odlučuje koliko će *lockout* trajati.

Upravo zbog toga, sindikati imaju pravo tražiti naknadu štete koju su kao udruga pretrpjeli ili koju su pretrpjeli radnici zbog nezakonitog isključenja s rada. O naknadi štete odlučuje sud po općim propisima obveznog prava. Navedena činjenica ovdje

znači dobru stranu za sindikate, dok za poslodavce predstavlja znatno štetnu posljedicu u slučaju nezakonitog isključenja s rada. (Buklijaš, 2006:155)

4.4.2. Posljedice za poslodavce

Osim navedenog kada poslodavac mora podmiriti naknadu štete kada sindikati ustanu tužbom, poslodavac ima također nekoliko posljedica uslijed organiziranja i provođenja isključenja s rada. Dakle, sudska zabrana isključenja s rada ima jednak učinak i proceduru kao sudska zabrana štrajka, osim što su stranke spora prilikom isključenja s rada, u obrnutim ulogama. Kod zabrane isključenja s rada zaštitu pred sudom traži sindikat, a tuženik je poslodavac. Sindikat osim zahtjeva za zabranu nezakonitog isključenja s rada može postaviti i zahtjev za poništenje određenih odluka i vraćanje nezakonito isključenih radnika na rad. (Marinković Drača, 2005:79)

Poslodavac snosi i posljedice u pogledu prekršajne odgovornosti za postupanja protivna propisima:

- ako organizira ili poduzme isključenje s rada koje nije odgovor na već započeti štrajk,
- ako isključenje s rada započne prije roka propisanog zakonom,
- ako isključi radnike s rada u većem broju od dopuštenog,
- ako isključi radnike protivno odredbama zakona,
- ako za vrijeme isključenja s rada onemogući radnicima obavljanje poslova koji se ne smiju prekidati. (Marinković Drača, 2005)

Iz svega navedenog vidljivo je kako i štrajk i isključenje s rada imaju znatne posljedice i na radnike i na poslodavce. Naime, materijalne posljedice predstavljaju veliki problem, ali čak i veći problem je ono ljudsko u čovjeku. Niti jedan radnik ne može biti ravnodušan ukoliko zna da mu je upitan ostanak na poslu, odnosno, ishod radnog odnosa, ali niti poslodavci koji prilikom štrajka trpe strah za sebe, svoje poduzeće te obiteljsku egzistenciju.

5. ZAKLJUČAK

Nakon detaljnog proučavanja navedene problematike može se reći kako hrvatsko zakonodavstvo u svakom smislu nastoji postići ravnopravnost subjekata. Tako je upravo i kod rješavanja radnih sporova. Industrijska akcija radnika popraćena je gotovo jednakom industrijskom akcijom poslodavaca kako bi se zaštitile obje strane. Međutim, kroz proučavanja i izradu rada, nailazi se na par otvorenih pitanja u vezi s tom problematikom. Pitanja naglašavaju nejednakost u pogledu trajanja, a ponajviše u ograničenju broja radnika, odnosno smatra se da su radnici stavljeni u bolji položaj u odnosu na poslodavce. Zakon dakle ne regulira koliko radnika može štrajkati, a poslodavcu daje ograničenje da se s rada ne smije isključiti više radnika od polovice broja onih koji su sudjelovali u štrajku.

Tako se kroz pisanje rada povećala sama svijest o događanju u svijetu, a i u Republici Hrvatskoj te se u skladu s tim nedvojbeno može reći kako je jasno vidljivo potenciranje ovlasti radničke snage. Ovakav podatak je značajan, ali činjenica je i ta da Republika Hrvatska po broju štrajkova, broju u njima obuhvaćenih radnika i izgubljenih radnih sati spada u zemlje u kojima subjekti nisu skloni borbenom načinu rješavanja radnih sporova. Tako da pitanje nejednakosti još nije doživjelo svoj vrhunac.

Prema svemu navedenom, zakon i drugi propisi dobro uređuju borbene načine rješavanja radnih sporova, sve je jasno definirano, od pojmova do cjelokupne procedure, posljedica i slično, iako želja za totalnu jednakost i dalje postoji. Međutim, subjekti se sve više nastoje dogovoriti i riješiti svoj problem mirnijim putem, što je svakako za našu zemlju veliku prednost.

U Republici Hrvatskoj se štrajk i isključenje s rada vrlo malo koriste, a to potvrđuje činjenica da gotovo uopće nema sudske prakse u ovoj oblasti.

Nezadovoljstvo radnika ili poslodavaca nikada nije bilo, a postoji nada da nikada neće ni biti cilj jednog propisa, jedne vlasti, jedne osobe ili države. Nesuglasice i nezadovoljstvo među subjektima su jedna normalna pojava koju se ne potiče, ali ne može ni izbjeći. Upravo iz tog razloga, činjenica da se nešto prije riješi mirno nego borbom je dovoljan poticaj za ulaganje i poboljšavanje radnopravnog sustava.

LITERATURA:

KNJIGE:

1. Babić, V. et al. (2003) *Novine u radnim odnosima*. Organizator: Zagreb
2. Božina, A. et al. (2015) *Radni odnosi, primjena zakona o radu*, 7. izmijenjeno i dopunjeno izd. Zagreb RRif
3. Buklijaš, B. (2006) *Kolektivno radno pravo*. Pravni fakultet sveučilišta u Splitu
4. Crnić, I. et al. (2007) *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*. Organizator: Zagreb
5. Čavrak, D. et al. (2014.) *Detaljni komentar novog zakona o radu*. Radno pravo: Zagreb.
6. Jurić, I (2002) *Zbirka propisa iz područja radnopravnih odnosa*. Vizura
7. Marinković Drača, D. (2005) *Štrajk: priručnik za sindikate i poslodavce*. TIMpress: Zagreb
8. Potočnjak, Ž (1992) *Pravo na štrajk*. Pravni fakultet u Zagrebu
9. Učur, M, Đ (2001) *Radno pravo*. EDT: Rijeka

ČASOPISI:

1. Mostovac, A. (2015) Pravo na štrajk i Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Hrvatska pravna revija, 09/15, str. 36-40.
2. Moslavac, B. (2015) Zabrana nezakonitog štrajka i posljedice sudskih odluka. Radno pravo 02/15, str. 15-23.
3. Rožman, K. (2015) Razlozi za štrajk. Radno pravo 4/15, str. 19-23.

INTERNET IZVORI

1. Herman, V, Ćupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava. URL: http://www.pravos.unios.hr/pfo/sites/default/files/RadnoiSocijalno/knjiga-osnove_radnog_prava.pdf
2. Ministarstvo rada i mirovinskog sustava. URL: <http://www.mrms.hr/> (2017-05-17)
3. Ministarstvo uprave. URL: <https://uprava.gov.hr/> (2017-05-17)
4. Vrhovni sud Republike Hrvatske, GŽ 11/2011 – 2 URL: <http://www.vsrh.hr/EasyWeb.asp?pcpid=579> (2017-05-17)

POPIS PRILOGA:

PRILOG 1 - Prijedlog za provođenje mirenja

PRILOG 2 – Isključenje s rada

PRILOG 3 – Rješenje

PRILOG 4 – Najava štrajka solidarnosti

PRILOG 5 – Podaci o iznosu sredstava s osnova umanjenja plaće

PRILOG 1

PRIJEDLOG ZA PROVOĐENJE MIRENJA

Predlagatelj

Tvrtka, naziv ili ime i prezime	
OIB	
Adresa	
Osoba za kontakt	
Telefon	
Telefaks	
Mobilni telefon	
E-mail	

Protustranka:

Tvrtka, naziv ili ime i prezime	
OIB	
Adresa	
Osoba za kontakt	
Telefon	
Telefaks	
Mobilni telefon	
E-mail	

Predlažemo provođenje mirenja o sljedećem sporu:

--

Vrijednost predmeta spora	
----------------------------------	--

Ovaj prijedlog upućujemo Centru za mirenje pri Hrvatskoj gospodarskoj komori, Rooseveltov trg 2, 10 000 Zagreb, fax. 4848 625, email: mirenje@hgk.hr.

Ovlašćujemo Centar da ovaj prijedlog proslijedi protustranci i da je kontaktira radi sazivanja postupka mirenja.

Mjesto:

Datum:

Potpis:

PRILOG 2

čl. 216. st. 1. ZOR(1.)

Vrhovni sud Republike Hrvatske

ISKLUČENJE S RADA (LOCKOUT)

GŽ 11/1996-2 (13.12.1996.)

Presudom suda prvoga stupnja usvojen je tužbeni zahtjev u dijelu kojim je tražena zabrana poduzimanja isključenja s rada prema odlukama tuženika od 29. i 30. kolovoza 1996. godine koji se odnosi na zaposlenike pobliže označene u izreci te presude dok je odbijen zahtjev tužitelja kojim je tražio da se ponište odluke tuženika, te da se ovaj obveže da zaposlenike vrati na rad.

Protiv presude suda prvoga stupnja tužitelj je izjavio žalbu zbog bitne povrede odredaba parničnog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava s prijedlogom da ovaj sud pobijanu presudu preinači u smislu žalbenih navoda.

Tuženik nije odgovorio na žalbu.

Žalba je djelomično osnovana.

Sud prvog stupnja je utvrdio da je tuženik organizirao i poduzeo isključenje s rada prije navedenih zaposlenika kao odgovor na započeti štrajk protivno odredbama Zakona o radu (dalje: ZOR), pa je stoga taj sud zabranio poduzimanje isključenja s rada (čl. 216. st. 1. ZOR). Kako odluku o tome tuženje ne pobija žalbom to je ona postala pravomoćna.

Tužitelj je pored navedenog zahtjeva zatražio da sud poništi pojedinačne odluke o isključenju s rada i naloži tuženiku da isključene zaposlenike vrati na rad.

Sud prvog stupnja je u tom dijelu tužbeni zahtjev ocijenio neosnovanim iz razloga što je smatrao da za njega nema uporišta u odredbi čl. 216. st. 2. ZOR.

Po upravo spomenutoj zakonskoj odredbi sindikat može zahtijevati naknadu štete koju su on ili zaposlenici pretrpjeli zbog isključenja s rada koje nije organizirano i poduzeto u skladu s odredbama zakona.

Prema tome navedeni propis doista ne daje uporište za odlučivanje o poništenju odluke o isključenju zaposlenika s rada.

Međutim, odlučivanje o zabrani organiziranja i poduzimanja isključenja s rada ukoliko ovi nisu provedeni u skladu sa zakonom (čl. 216. st. 1. ZOR) ne bi imalo bilo kakvog smisla ako ta zabrana nema za sankciju vraćanje zaposlenika koji su tako na nezakonit način isključeni s rada, ponovno na rad, kao što tužitelj ističe u žalbi.

Naime u slučaju organiziranja i poduzimanja isključenja s rada koje je protivno zakonu, kao što je slučaj u ovom sporu, treba uspostaviti stanje kakvo je bilo prije tih odluka a to je upravo vraćanje zaposlenika na rad koji su tako nezakonitom odlukom bili iz njega isključeni.

Stoga je u toj odluci sud prvog stupnja pogrešno primijenio materijalno pravo, pa je utoliko žalbu kao osnovanu trebalo prihvatiti i preinačiti pobijanu presudu (čl. 373. toč. 4. Zakona o parničnom postupku).

PRILOG 3

**REPUBLIKA HRVATSKA
VRHOVNI SUD REPUBLIKE
HRVATSKE
Z A G R E B**

Broj: GŽ-3/05-2

R J E Š E N J E

Vrhovni sud Republike Hrvatske u Zagrebu po sucu mr. sc. Andriji Erakoviću, u pravnoj stvari predlagatelja osiguranja Republike Hrvatske, koju zastupa Županijsko državno odvjetništvo u Zagrebu, Građansko upravni odjel, protiv protivnika osiguranja Hrvatski liječnički sindikat, Zagreb, Šubićeva 9, kojeg zastupaju punomoćnici Srećko Posavec, Marko Rašica i Marijana Liszt, odvjetnici iz Zagreba, radi osiguranja tražbine određivanjem privremene mjere, odlučujući o žalbi protivnika osiguranja protiv rješenja Županijskog suda u Zagrebu broj: Pnz-3/05-2 od 12. travnja 2005. godine, dana 21. travnja 2005. godine,

r i j e š i o j e:

Odbija se žalba kao neosnovana i potvrđuje rješenje Županijskog suda u Zagrebu broj: Pnz-3/05-2 od 12. travnja 2005. godine u točki I. i II. izreke.

Obrazloženje

Rješenjem prvostupanjskog suda broj: Pnz-3/05-2 od 12. travnja 2005. godine određena je privremena mjera zabrane protivniku osiguranja "poduzimanja štrajka zakazanog i poduzetog dana 11. travnja 2005. godine u 8,00 sati na području cijelog teritorija Republike Hrvatske". Određeno je da privremena mjera traje do pravomoćnosti presude Županijskog suda u Zagrebu posl. broj: Pnz-2/05-2 od 08. travnja 2005. godine. Odbijen je zahtjev predlagatelja osiguranja za naknadu troška postupka.

U obrazloženju pobijanog rješenja navedeno je da među strankama postoji spor o dopuštenosti štrajka najavljenog za dan 11. travnja 2005. godine u 8,00 sati zbog različitog tumačenja egzistentnosti Kolektivnog ugovora za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja – Dodatak – Strukovni kolektivni ugovor za liječničku i stomatološku djelatnost, zaključen dana 08. prosinca 2004. godine. Presudom prvostupanjskog suda broj: Pnz-2/05-2 od 08. travnja 2005. godine, koja nije pravomoćna, protivniku osiguranja (tuženiku u parnici) zabranjen je štrajk najavljen za 11. travnja 2005. godine. Predlagatelj osiguranja je predložio određivanje privremene mjere jer je protivnik osiguranja unatoč zabrani određenoj nepravomoćnom presudom započeo provoditi štrajk. Prvostupanjski sud nalazi da je prijedlog osnovan i da je radi osiguranja pravnog reda i zaštite prava korisnika osiguranja na punu zdravstvenu zaštitu potrebno privremenom mjerom privremeno urediti sporni odnos među

strankama zabranom štrajka do pravomoćnosti presude, a vjerojatnost postojanja tražbine predlagatelja osiguranja proizlazi iz činjenice da je utvrđena nepravomoćnom presudom.

Protiv tog rješenja žalbu je izjavio protivnik osiguranja pobijajući ga zbog bitnih povreda odredaba parničnog postupka, pogrešno i nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja i zbog pogrešne primjene materijalnog prava s prijedlogom da se preinači i odbije prijedlog za određivanje privremene mjere ili da se ukine.

U žalbi se navodi da je učinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 11. Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine", broj 53/91, 91/92, 112/99 i 117/03 - dalje: ZPP) u vezi s čl. 19. st. 1. Ovršnog zakona («Narodne novine» broj 57/96, 29/99, 173/03, 194/03 i 151/04 – dalje: OZ), jer je izreka pobijanog rješenja nerazumljiva, a u obrazloženju nisu navedeni razlozi o odlučnim činjenicama. Protivnik osiguranja navodi i da je učinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 12. ZPP u vezi s čl. 19. st. 1. OZ, jer je došlo do prekoračenja zahtjeva, a osim toga privremenom mjerom se određuje zabrana nečega što je već poduzeto. Iz obrazloženja pobijanog rješenja nije razvidno na kojim činjenicama predlagatelj osiguranja temelji svoj zahtjev i koje je dokaze predložio i priložio sukladno odredbi čl. 293. st. 2. OZ. Prema mišljenu žalitelja nisu ispunjene pretpostavke za određivanje privremene mjere u smislu odredbi čl. 298. st. 1. i 299. st. 2. OZ, zbog toga što predlagatelj osiguranja nije učinio vjerojatnim postojanje svoje tražbine ni opasnost da bi bez određivanja privremene mjere protivnik osiguranja spriječio ili znatno otežao ostvarenje tražbine, odnosno da je mjera potrebna da bi se spriječilo nasilje i nastanak nenadoknadive štete koja prijeti.

Žalba nije osnovana.

Ovaj sud je pobijano rješenje ispitao u granicama razloga navedenih u žalbi i onih na koje prema čl. 365. st. 2. u vezi s čl. 381. ZPP čl. 19. st. 1. OZ, pazi po službenoj dužnosti te je ocijenio da je pravilno i zakonito.

Pobijano rješenje nema nedostataka zbog kojih se ne bi moglo ispitati. U obrazloženju su navedeni jasni razlozi o odlučnim činjenicama. Suprotno navodima iznesenim u žalbi prvostupanjski sud je izložio zahtjev predlagatelja osiguranja u smislu čl. 338. st. 4. ZPP u vezi s čl. 19. st. 1. OZ. Nije osnovana ni tvrdnja žalitelja da je izreka nerazumljiva, a činidba nemoguća jer je njome određena zabrana poduzimanja već poduzetog, odnosno da se privremena mjera ne može odnositi na prošlo vrijeme, već sadržajno treba biti upravljena na određene radnje u sadašnjosti i budućnosti. Odlukom suda kojom se izriče zabrana štrajka mora biti određeno i koji se štrajk zabranjuje, a u ovom slučaju prvostupanjski sud je izričući zabranu poduzimanja štrajka «zakazanog i poduzetog dana 11. travnja 2005. godine» upravo odredio koji se štrajk zabranjuje i time je jasno određeno da protivnik osiguranja treba prestati s poduzimanjem daljnjih radnji provođenja toga štrajka. Stoga nije učinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 11. ZPP u vezi s čl. 19. st. 1. OZ.

Neosnovano se u žalbi navodi da iz obrazloženja pobijanog rješenja nije razvidno na kojim činjenicama predlagatelj osiguranja temelji zahtjev za određivanje privremene mjere i koje dokaze je predložio i priložio u smislu čl. 293. st. 2. OZ. U prijedlogu za određivanje privremene mjere navedeno je da se među strankama vodi spor o zabrani štrajka pod posl. brojem: Pnz-2/05 i da je u toj parnici donesena presuda koja nije postala pravomoćna. Time su navedene činjenice na kojima se temelji prijedlog za određivanje mjere, a te činjenice su navedene i u obrazloženju pobijanog rješenja. Predlagatelj osiguranja iznio je činjenicu da je

tuženik započeo provoditi štrajk dana 11. travnja 2005. godine i pozvao se na izjave koje su o tome dali u sredstvima javnog priopćavanja predsjednik Hrvatskog liječničkog sindikata i ravnatelj pojedinih bolnica (uz prijedlog je priložio presliku tih izjava iz novina), a smatra da štrajk nije zakonit i da stoga ima pravo tražiti njegovu zabranu.

Zahtjev za određivanjem privremene mjere nije prekoračen jer je izrekom pobijanog rješenja određena upravo ona privremena mjera koja je predložena, tj. zabrana «poduzimanja štrajka zakazanog i poduzetog dana 11. travnja 2005. godine u 8,00 sati na području cijelog teritorija Republike Hrvatske». Stoga se neosnovano u žalbi navodi da je učinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 12. ZPP u vezi s čl. 19. st. 1. OZ. Prvostupanjski sud je utvrdio sve relevantne činjenice, pri čemu treba reći da u ovršnom postupku i postupku osiguranja sud u smislu odredbi čl. 7. OZ postupa na temelju podnesaka i u pravilu bez održavanja ročišta. Protivnik osiguranja konkretno nije ni naveo koje činjenice prvostupanjski sud nije utvrdio, odnosno koje činjenice je pogrešno utvrdio.

Pravilno je postupio prvostupanjski sud kada je prihvatio prijedlog i odredio privremenu mjeru. Radi osiguranja nenovčane tražbine može se u smislu čl. 298. st. 1. OZ odrediti privremena mjera ako predlagatelj osiguranja učini vjerojatnim (1) postojanje svoje tražbine, (2) zatim: (a) ako učini vjerojatnim opasnost da bi bez takve mjere protivnik osiguranja spriječio ili znatno otežao ostvarenje tražbine, osobito time što bi promijenio postojeće stanje stvari, ili (b) ako učini vjerojatnim da je mjera potrebna da bi se spriječilo nasilje ili nastanak nenadoknadive štete koja prijeti. Predlagatelj osiguranja treba dakle u svakom slučaju učiniti vjerojatnim postojanje tražbine, a uz to još alternativno ili opasnost ili potrebu sprječavanja nasilja ili nastanak nenadoknadive štete koja prijeti.

Predlagatelj osiguranja učinio je vjerojatnim postojanje tražbine, a koja se sastoji u pravu zahtijevati zabranu štrajka u smislu čl. 225. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 137/04 – pročišćeni tekst) za koji smatra da je nezakonit. Učiniti vjerojatnim postojanje tražbine ne znači i dokazati da ona zaista postoji. U postupku osiguranja sud odlučuje na temelju ocjene o vjerojatnosti postojanja tražbine, a ne na temelju izvjesnosti o njezinom postojanju. Nije naravno dovoljna samo tvrdnja predlagatelja osiguranja da njegova tražbina postoji. On je dužan navesti okolnosti i po mogućnosti priložiti dokaze iz kojih proizlazi vjerojatnost postojanja tražbine. U ovom slučaju predlagatelj osiguranja se pozvao na presudu prvostupanjskog suda broj: Pnz-2/05-2 od 08. travnja 2005. godine kojom je tuženiku zabranjeno organiziranje i poduzimanje štrajka. Time je on učinio vjerojatnim postojanje svoje tražbine bez obzira na to što presuda nije postala pravomoćna. Protivnik osiguranja dovodi u pitanje pravilnost i zakonitost presude, pa treba reći da presuda nije predmet ispitivanja u ovom postupku osiguranja, ali je ona činjenica na temelju koje sud može ocijeniti da je predlagatelj osiguranja učinio vjerojatnim postojanje tražbine. Ocjenu prvostupanjskog suda prihvaća i ovaj sud.

Pravilno je sud prvog stupnja ocijenio da je ispunjena i druga pretpostavka za određivanje privremene mjere. Zbog izostanka zdravstvene zaštite i prema ocjeni ovog suda mogu nastati trajne štetne posljedice po zdravlje ljudi.

Ako je to nužno radi sprječavanja nastanka nenadoknadive ili teško nadoknadive štete, nasilja ili ako je iz drugih važnih razloga to potrebno radi osiguranja pravnog reda, sud može odrediti mjeru kojom će privremeno urediti sporni odnos među strankama (čl. 299. st. 2. OZ). Prvostupanjski sud je sukladno toj zakonskoj odredbi privremeno uredio sporni odnos među strankama, jer je šteta koja bi mogla nastati teško nadoknadiva.

Protivnik osiguranja navodi da se pacijentima pružaju usluge te da je predlagatelj osiguranja bio dužan navesti radnje ili propuste protivnika osiguranja na temelju kojih se objektivno može očekivati izostanak zdravstvene zaštite. Postojanje nenadoknadive štete koja prijeti dovoljno je međutim učiniti vjerojatnim, a pozivanje liječnika na štrajk jeste radnja koja objektivno može dovesti do izostanka zdravstvene zaštite.

Određivanju privremene mjere iz čl. 299. st. 2. OZ nije zapreka to što ona sadržajno odgovara odluci kojom se predlagatelju osiguranja pruža pravna zaštita u parničnom postupku (presudi u parničnom postupku), jer je privremena mjera vremenski ograničenog trajanja (sud samo privremeno uređuje sporni odnos).

Protivnik osiguranja naglašava da je njegov štrajkaški odbor prije donošenja pobijanog rješenja podnio prijedlog Skupštini za prekid štrajka, pa da nije postojala opasnost (subjektivna ili objektivna) koja bi opravdavala donošenje privremene mjere. Žalitelj, međutim, i ne tvrdi da je štrajk prekinut. U vrijeme donošenja privremene mjere štrajk je dakle bio u tijeku, a time i opasnost od nastupanja štetnih posljedica.

Protivnik osiguranja navodi da je sud mogao odrediti privremenu mjeru i u parničnom postupku po službenoj dužnosti temeljem čl. 435. st. 1. ZPP te odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu odluke (čl. 437. st. 2. ZPP) te iz toga izvodi zaključak da je sud u parnici ocijenio da ne postoje važni razlozi zbog kojih bi se ovrha presude mogla provesti prije pravomoćnosti presude. Te odredbe samo ukazuju na to da je u postupku u parnicama iz radnih odnosa zakonodavac u tom pogledu sudu dao veća ovlaštenja. Odluka u postupku osiguranja ne može se međutim temeljiti na pretpostavkama o tome kakva je bila (neizrečena, prešutna) ocjena suda u parničnom postupku o uvjetima za određivanje privremene mjere po službenoj dužnosti.

Zbog tih razloga je temeljem čl. 368. st. 1. u vezi čl. 381. ZPP i čl. 19. st. 1. OZ odlučeno kao u izreci.

U Zagrebu, 21. travnja 2005. godine

Sudac:

mr. sc. Andrija Eraković, v.r.

Suglasnost ovog prijepisa s izvornikom ovjerava
Voditelj Pisarnice za prijepis i otpremu:

Štefica Klepac

PRILOG 4

Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske
Zagreb, 21. veljače 2014. godine

50 — VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Primjerak: 2.1-02-2014	
Klasifikacijska oznaka	Org. št.
	10531
Priloga (broj)	Pril. Vrij.
	1

POSLODAVCU

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Predmet: Najava provođenja štrajka solidarnosti – dostavlja se

Polazeći od prava na štrajk i štrajk solidarnosti zajamčenog Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada br. 87. i br. 98. i člankom 269. stavak 4. i 5. Zakona o radu (NN br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), u organizaciji Sindikata provodit će se

ŠTRAJK SOLIDARNOSTI

dana 25. veljače 2014. godine, od 12,00 do 14,00 sati
u znak potpore radnicima ZRC Lipik d.d. koji su u štrajku od 20. veljače 2014. godine

Navedena sindikalna aktivnost odvijat će se u skladu sa zakonskim propisima, kolektivnim ugovorima i odgovarajućim pravilima Sindikata, a za njihovo provođenje ovlašteni su sindikalni povjerenici i članovi Povjereništva te sindikalni predstavnici.

Za provedbu najavljenih aktivnosti kod poslodavca nužno je osigurati potrebne uvjete.

S poštovanjem,



Predsjednik Sindikata:
Boris Pleša, dipl. politolog

PRILOG 5

8/02 06 TUE 14:33 FAX 231 822
12 2006 14:30 FAX 00385 1 37 84840
02 2006 16:08 FAX 388 1 2387 801

ZC-112 ZADAR
RH - DC 112
SRED DRZ URED ZA UPR. zam → ZADAR

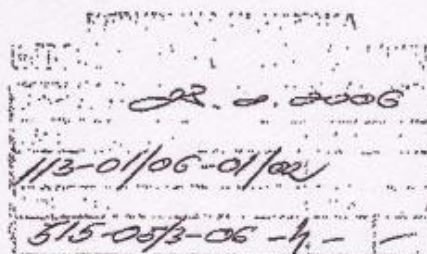
+++ Ured Drz. Upr.

29



REPUBLIKA HRVATSKA
SREDISNJI DRZAVNI URED ZA UPRAVU

Klasa: 113-01/06-01/2
Urbroj: 515-05/3-05-3
Zagreb, 28. veljače 2006.



ŽURNO

MINISTARSTVIMA
SREDISNJI DRZAVNI UREDIMA
DRZAVNIM UPRAVNIM ORGANIZACIJAMA
UREDIMA DRZAVNE UPRAVE U ŽUPANIJAMA
UREDU ZA OPĆE POSLOVE HRVATSKOGA SABORA
I VLADE REPUBLIKE HRVATSKE

Predmet: Podaci o iznosu sredstava s osnova umanjenja plaće
službenicima i namještenicima koji su sudjelovali u štrajku
dana 24., 27. i 28. veljače 2006. godine
- traže se

U svezi štrajka koji su za 24., 27. i 28. veljače 2006. godine najavili Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske, Sindikat policije Hrvatske, Nezavisni sindikat djelatnika MUP-a Republike Hrvatske i Sindikat vojnih službenika i namještenika, a sukladno Odluci Vlade Republike Hrvatske o obračunu plaće državnim službenicima i namještenicima za vrijeme sudjelovanja u štrajku potrebno je da nam najkasnije do 10,00 sati u srijedu 01. ožujka 2006. godine dostavite podatke o iznosu sredstava koja neće biti isplaćena s osnova umanjenja plaće službenicima i namještenicima koji su sudjelovali u štrajku dana 24., 27. i 28. veljače 2006. godine.

Ministarstvo pravosuđa dostavit će podatke za sva pravosuđna tijela, a Ured za opće poslove Hrvatskoga sabora i Vlade Republike Hrvatske podatke za Ured predsjednika Republike Hrvatske, Stručne službe i urede Vlade Republike Hrvatske, Državni ured za reviziju, Stručne službe Hrvatskoga sabora, Ured puškog pravobranitelja, Ured pravobranitelja za ravnopravnost spolova, Ured pravobranitelja za djecu i Ustavni sud Republike Hrvatske.

Navedeni podaci traže se zbog potrebe izvješćivanja javnosti.

Navedene podatke molimo dostaviti na broj fax-a 2357-602.



IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja Marijana Nauković, pod punom materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom Konfliktne načini rješavanja radnih sporova te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 11. rujna 2017.

Marijana Nauković
