

RADNO I ARBITRAŽNO PRAVOUDK 349.2, 347.96
Stručni rad

Mr. sc. Alan UZELAC, dipl. iur.*

Arbitraža i radni sporovi

Liberalniji pristup Zakona o radu (Nar. nov., br. 38/95., 54/95. i 65/95.) koji se primjenjuje od 1. siječnja 1996. godine, otvara velike mogućnosti podvrgavanju radnih sporova arbitraži. Ovakav pristup proistječe iz pravila ovog zakona sadržanih u njegovim člancima 128., 187. te 207. do 209.

1. UVOD

Na jednom godišnjem sastanku američke Nacionalne akademije arbitara, Charles Killingsworth, poznati profesor i stručnjak za radno pravo, slikovito je opisao pedesete godine u kojima je počinjao svoju dugu i plodnu karijeru: "Tada su mnogi od nas shvatili da biti tražen za arbitra jest tek nešto malo manje nego biti željen od voljene osobe". U svakom drugom kontekstu taj bi se opis mogao shvatiti kao retoričko pretjerivanje, ali je u ono vrijeme karakterizirao stvarnost.

Poslije Drugog svjetskoga rata SAD su proživljavale intenzivan preustroj i razvitak koje je obilježavao kraj socijalnog partnerstva američkih poslodavaca i njihovih zaposlenika. Vladino tijelo, koje je u ratu bilo nadležno za sva radnopravna pitanja, *War Labor Board*, raspušteno je, a rješavanje odnosa rada i kapitala prepušteno slobodnom dogovaranju i sindikalnoj borbi. Amerika je nakon ratnog zatišja ponovo otkrila antagonizam interesa, štrajkove i kolektivne akcije moćnih sindikata i snažnih udruga poslodavaca te pronašla način za prevladavanje socijalne napetosti, radnopravnu arbitražu, i učvrstila poziciju najjače industrijske sile svijeta.

Slika američke poslijeratne radnopravne arbitraže koju daje Killingsworth nipošto ne prikazuje konvencionalan, visokoformaliziran i pomalo dosadan sudski postupak. "Nekoliko puta sam morao prekinuti raspravu da bih spriječio tučnjavu. Jednom je neki odvjetnik slabijih živaca zastao u sudnici usred rečenice, odveo na hodnik člana vlastite skupine koji je preglasno komentirao postupak i nokautirao ga. Drugi put se sudnica iznenada napunila suzavcem jer je ispred vrata policija pokušavala spriječiti nemire... To su nezaboravna iskustva."

I ne samo to: u mnogim je situacijama brza intervencija arbitara i njihova sposobnost da u, naizgled bezizlaznim situacijama, pronađu rješenja prihvatljiva za obje strane ili potaknu kompromis, uistinu spriječila socijalne nemire velikih razmjera. Kada je odnos rada i kapitala toliko prožet tenzijama da i najmanja iskra izaziva eksploziju, posredovanje i arbitriranje nezavisnih, visokostručnih osoba u koje obje strane imaju povjerenja, postaje sigurnosni odušak koji otklanja opasnost od katastrofe.

2. REFORMSKI POTRESI

Iako je uvijek nezahvalno povlačiti povijesne paralele, čini se da između američke gospodarske i socijalne situacije potkraj četrdesetih godina i sadašnjeg hrvatskog trenutka ima više sličnosti. I u hrvatskom je poslijeratnom razdoblju potrebno preustrojiti društvo da bi odgovorilo mirnodopskim izazovima; reforme iziskuju velike socijalne i ekonomske potrese; liberalizacija tržišta rada i kapitala te radnopravnih odnosa pojačava antagonizam zaposlenika i sindikata koji ih zastupaju s jedne, te poslodavaca i njihovih organizacija, s druge strane.

Inzistiranje na socijalnoj sigurnosti i socijalnoj pravdi nije uvijek spojivo sa zahtjevima ekonomske racionalnosti i učinkovitosti. Dio se interesnih različitosti ne može otkloniti, no hoće li nesuglasice prerasti u otvoren sukob, štrajkove i druge oblike otvorenog razračunavanja koji su za obje strane nepoželjni, ovisi o pristupu problemu i metodama rješavanja sporova. Tamo gdje brzi, pravični i fleksibilni postupci mogu sasvim zagladiti sporove, nezgrapni, neučinkoviti, spori i neprikladni mehanizmi suočavanja s teškoćama mogu proizvesti suprotan učinak. Sporovi iz radnih odnosa specifični su po nekoliko svojstava. Njihova osjetljivost je rezultat važnosti za obje strane, no i posebnosti odnosa u kojemu je ugovor o radu, s jedne strane predmet slobodne pogodbe ugovornih strana, dok je s druge strane ta sloboda ograničena nizom zaštitnih propisa te uvjetima općeg i posebnih kolektivnih ugovora. Složenost tog odnosa je potencijalan izvor nejasnoća i sporova, a kako se pri prelasku na tržišnu ekonomiju mijenja pristup radnom odnosu i desetljećima uvriježene koncepcije više ne vrijede, ne treba se čuditi da je u hrvatskom radnom pravu trenutačno najmanje precizno određenih standarda, a najviše mogućnosti nastanka sporova.

3. NOVI ZAKON O RADU

Liberalniji pristup novog Zakona o radu, koji se primjenjuje od 1. siječnja 1996. godine, otvara velike mogućnosti podvrgavanja arbitraži radnopravnih sporova. Iako te mogućnosti dosad još nisu prepoznate i ako možemo vjerovati američkom iskustvu, one bi mogle bitno pridonijeti djelotvornosti restrukturiranja i odr-

* Tajnik Stalnog izabranog sudišta pri Hrvatskoj gospodarskoj komori

žavanja socijalnog mira. U jednom se svi slažu: rješavanje radnih sporova, onako kako je sada koncipirano, predstavlja lošiju alternativu. U prvom redu, takvi sporovi gotovo neizbježno završavaju pred sudom, gdje su sve samo ne dobrodošli. Sporovi o zakonitosti izvanrednog otkaza ugovora o radu, uvjetima kolektivnog ugovora, isključenju s posla (*lockout*) ili dopuštenosti štrajka ne trpe odgodu, a u sadašnjoj situaciji, ako su uvjeti povoljni, stranke mogu očekivati da će prvi put pred sudom biti saslušane za nekoliko mjeseci. Ukinuti su svojedobno postojeći i neadekvatni specijalizirani sudovi (tzv. sudovi udruženog rada), ali nisu zamijenjeni drugima, nego su rješavanje sporova iz njihove nadležnosti preuzeli tzv. sudovi opće nadležnosti.

Odredbes starog zakona o disciplinskim postupcima u novom su zakonu izostavljene prepuštajući taj tip postupka u cijelosti autonomnom reguliranju stranaka, što u pravilu vodi njegovu odumiranju. Sve u svemu, u metodama rješavanja radnih sporova nastao je svojevrsan vakuum koji treba popuniti, ako se žele osigurati adekvatni mehanizmi suočavanja u radnim sporovima. Ugovaranje arbitraže ili drugih metoda rješavanja sporova svakako predstavlja jednu od najizglednijih mogućnosti.

Već je stari zakon (Zakon o radnim odnosima iz 1990.) otvarao mogućnost da zaposlenik i poslodavac sporazumno povjere rješavanje sporova iz radnog odnosa arbitru ili arbitražnom vijeću (čl. 85.). U Zakonu o radu takva se mogućnost zadržala u čl. 128., a zatim se otišlo i korak dalje mogućnošću da se, osim individualnih, arbitraži podvrgnu i kolektivni radni sporovi. Tako je čl. 187. propisao da kolektivni ugovor može sadržavati pravila o postupku kolektivnoga pregovaranja te sastavu i načinu postupanja tijela za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.

Pod "mirnim rješavanjem sporova" se misli u prvom redu na arbitražu (što proizlazi i iz odredbe ranije navedenog čl. 128. Zakona o radu, ali u obzir dolaze i tzv. alternativne metode rješavanja sporova, kao što su obvezatni pregovori, *facilitacija*, *medijacija* i *konciliјacija* (mirenje) te niz prijelaznih metoda između arbitraže i mirenja. Od metoda korištenih u poredbenom pravu, osobito američkom, može se navesti tzv. "*med-arb*", kombinacija medijacije i arbitraže, prema kojoj je primarna zadaća arbitra posredovanje između stranaka, odnosno njihovo mirenje. Ako nakon određenog vremena ti naponi ne urode plodom, arbitri su ovlašteni donijeti konačnu i obvezujuću odluku.

4. VIŠE MJESTA ZA ARBITRAŽU

Od sličnih (i manje korištenih) metoda može se navesti i tzv. odabir posljednje ponude, u kojem je arbitar nakon neuspjeha postupka mirenja, ovlašten izabrati jedno od rješenja koje su stranke ponudile kao svoju posljednju riječ birajući manje lošu mogućnost,

pri čemu je izvršeni odabir konačan. Bilo kako bilo, i kod kolektivnih su sporova time otvorene široke mogućnosti autonomnog uređenja postupka te preostaje da ih se samo iskoristi.

Činjenica je, ipak, da za vrijeme starog zakona ugovaranje arbitraže također nije bilo nemoguće, ali se u praksi gotovo nije koristilo, a novi Zakon o radu, iako je zasad tek u škrtim obrisima, proširuje prostor i situacije u kojima bi arbitraža dolazila u obzir, a u određenim odnosima (donošenje pravila o poslovima koji se za vrijeme štrajka ili isključenja s rada ne smiju prekidati) čak propisuje obvezatno podvrgavanje sporova arbitraži.

Osim individualnih i kolektivnih sporova u kojima se rješavaju zahtjevi koji proizlaze iz tvrdnje da je povrijeđeno neko pravo zaposlenika ili poslodavca priznato zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu i u kojima se pružaju klasični oblici pravne zaštite (npr. osuđuje tuženika da isplati određenu svotu, vrati tužitelja na posao i sl.). Zakon o radu propisuje da arbitraža može rješavati i "sporove o tumačenju i primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora" te uvodi tzv. interesne ili ekonomske arbitraže.

Riječ je o sporovima o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, u kojima zadatak arbitražnog suda nije odlučivanje o navodnoj povredi prava, već reguliranje pravnih odnosa među strankama ako one nisu u mogućnosti u određenom roku postići sporazum o pojedinom pitanju. U navedenom slučaju, arbitražna odluka može nadomjestiti pojedine odredbe kolektivnog ugovora, pa čak i čitav kolektivni ugovor, a zakon izričito propisuje da će ona tada imati istu pravnu snagu i učinke kao i ugovor koji bi strane kolektivnog ugovora zaključile vlastitom voljom.

5. DVOJBE

Neke dvojbe, koje bi se u domaćem kontekstu mogle pojaviti u arbitraži radnih sporova, trebalo bi odagnati unaprijed. Ponajprije, i u individualnim kolektivnim radnim sporovima je podvrgavanje arbitraži moguće samo izričitim pismenim sporazumom stranaka. Konkretno, u ugovor o radu i u kolektivni ugovor bi trebalo unijeti klauzulu koja bi predviđala rješavanje eventualnih sporova arbitražom i sadržavala pobliže odredbe o broju arbitara, njihovu imenovanju, postupanju i drugim pojedinostima, važnim za nesmetan početak i tijek arbitražnog postupka.

Bez arbitražne klauzule u pisanom obliku arbitraža nije moguća. Zbog toga je sporno da li bi se kolektivnim ugovorom moglo obvezati na arbitražu bilo koga osim njegovih potpisnika, iako je nesporno da bi se kolektivnim ugovorom mogla urediti druga pitanja, primjerice organizacija stalnih tijela za arbitriranje radnopravnih sporova. Da bi se, međutim, individualni poslodavci i zaposlenici obvezali da će svoje sporove

rješavati arbitražom, bila bi potrebna dodatna klauzula u ugovoru o radu koji je uručen zaposleniku i potpisan od obje strane.

Zbog relativno oskudnog zakonskog iskustva postavljaju se pitanja tko bi, kako i u kojem postupku mogao arbitrirati u radnopravnim sporovima a javlja se i bojazan, barem što se individualnih sporova tiče, da će ekonomski slabijoj strani u radnopravnom odnosu – zaposleniku – biti nametnuti arbitri i pravila druge strane. Isto tako se postavlja pitanje o tome tko bi uopće mogao obavljati funkciju arbitra jer je općim zakonom koji uređuje to područje, u domaćim sporovima moguće ugovoriti samo nadležnost stalnih arbitražnih organizacija, osnovanih pri gospodarskoj komori i drugim zakonom predviđenim institucijama, a interpretacija Zakona o radu bi navodila na zaključak da je u radnim sporovima moguće neograničeno ugovarati i tzv. *ad hoc* arbitražu. Zakon o radu, među ostalim zadatcima Gospodarsko-socijalnog vijeća, tijela za održavanje trostrane suradnje Vlade, sindikata i udruga poslodavaca, navodi da će isto tijelo utvrđivati liste miritelja i arbitara te donositi pravilnik o postupku mirenja pred tim vijećem, ali ne propisuje u kojim bi se odnosima i kako mogla zasnovati nadležnost takvih arbitražnih i mirovnih vijeća.

Mnoga su pitanja stoga prepuštena – praksi. Usprkos svim nejasnoćama, treba međutim biti svjestan svih pogodnosti koje arbitražno sudenje nudi, a koje bi do izražaja došle osobito u radnopravnim sporovima. Kako nas uče iskustva razvijenih industrijskih zemalja, brzo, fleksibilno i pravično rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova nezamjenjiv je instrument postizanja i održavanja socijalnog mira, društvene i gospodarske stabilnosti i razvitka te dobre suradnje rada i kapitala.

Ako je doista tako, uskoro će možda i u Hrvatskoj radnik koji smatra da je neopravdano dobio otkaz, poslodavac koji zahtijeva naknadu štete od svog zaposlenika ili sindikat koji pobija odluku udruge poslodavaca, u širokom luku zaobilaziti sud i s optimizmom dočekati da specijalizirani radnopravni arbitri, u čiju brzinu, sposobnost i nepristranost nitko ne sumnja, donesu "pravu" odluku i zaštite njihova prava.

6. ODREDBE ZAKONA O RADU O ARBITAŽI

(Opće odredbe o arbitraži)
Arbitražno rješavanje spora

Članak 207.

- (1) Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.
- (2) Imenovanje arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja arbitražnoga postupka, mogu se uređiti kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka sklopljenim nakon nastanka spora.

Pitanje o kojem odlučuje arbitraža

Članak 208.

- (1) U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke spora će odrediti pitanje koje iznose pred arbitražu.
- (2) Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke spora.

Arbitražna odluka

Članak 209.

- (1) Ako se radi o tumačenju ili primjeni zakona, drugoga propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru.
- (2) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.
- (3) Ako stranke spora u kolektivnom ugovoru ili sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu ne odrede drukčije, arbitražna odluka mora biti obrazložena.
- (4) Protiv arbitražne odluke nije dopuštena žalba.
- (5) Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.

7. OBRAZAC UGOVORA O RADU S KLAUZULOM KOJOM SE RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA PODVRGAVA ARBITAŽI

Tipski primjerak ugovora o radu u kojem je u čl. 11. sadržana klauzula o arbitražnom rješavanju sporova. Arbitražna klauzula istog ili sličnog sadržaja može se uključiti i u slične tiskane tipske obrasce ugovora o radu u kojima je obično na istom mjestu (čl. 11.) sadržan tekst: "Ostala prava i obveze zaposlenika i poslodavca", te ostavljen prostor za posebne dopune.

Na temelju članka 241. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95, 54/95. i 65/95) i
.....(naziv drugog pravnog akta – statuta ili kolektivnog ugovora) sklapa se između poslodavca (naziv, tvrtka, sjedište) i zaposlenika
(ime i prezime i adresa prebivališta) sljedeći

UGOVOR O RADU

Članak 1.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme /određeno vrijeme, do

Članak 2.

Zaposlenik će obavljati sljedeće poslove:
 (Opis poslova koje će zaposlenik obavljati).

Članak 3.

Zaposlenik će poslove iz čl. 2. ovog Ugovora obavljati u mjestu – mjestima:

Članak 4.

Zaposlenik je otpočeo s radom dana
 na temelju

Članak 5.

Zaposlenik će raditi u punom/nepunom radnom vremenu od sati dnevno/tjedno. Raspored radnog vremena je (jednokratno/dvokratno, od-do).

Članak 6.

Zaposlenik će koristiti dnevni odmor (stanku) u vremenu od

Članak 7.

Tjedni odmor zaposlenik će koristiti

Članak 8.

Godišnji odmor zaposlenika određuje se u trajanju od, a za vrijeme njegovog korištenja zaposleniku će se isplatiti naknada plaće u visini

Članak 9.

Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac, otkazni rok iznosi dana, a ako ga otkazuje zaposlenik iznosi dana.

Članak 10.

Za obavljene poslove iz članka 2. ovog Ugovora o redovitom radnom vremenu, poslodavac će zaposleniku isplaćivati osnovnu plaću u iznosu od kuna, te sljedeće dodatke na plaću (opisati vrstu i visinu dodatka).

Poslodavac će isplaćivati osnovnu plaću i dodatak na plaću za prethodni mjesec najkasnije do

Članak 11.

Svi sporovi iz ovog Ugovora o radu i u vezi s njime, uključujući i sporove o njegovom nastanku i važenju, te valjanom prestanku (otkazom ili na drugi način), riješit će se arbitražom pred Stalnim izbranim sudištem pri Hrvatskoj gospodarskoj komori. Arbitražni postupak provest će arbitar pojedinač/arbitražno vijeće od tri arbitra, izabran/izabranih u skladu s važećim Pravilnikom o rješavanju sporova pred SIS-HGK. Njihov će pravorijek biti konačan i obvezujući za zaposlenika i poslodavca.

Članak 12.

Ovaj ugovor je sastavljen u istovjetnih primjeraka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po primjeraka.

U, dana

Za poslodavca

Zaposlenik

.....
 (potpis i pečat)

.....
 (potpis)

U PRODAJI

JEDINSTVENO U HRVATSKOJ

U nakladi časopisa "Računovodstvo, revizija i financije" ponovo je izišao iz tiska priručnik koji je potreban svakom pravniku, ekonomistu, menadžeru, računovodi, financijeru i drugim poslovnim osobama:

ZAKON O TRGOVAČKIM DRUŠTVIMA s komentarom

II. izmijenjena i dopunjena naklada

Priručnik ima 1.000 stranica – tvrdi uvez, a cijena primjerka je 500,00 kn.