



MATICA HRVATSKIH SINDIKATA

Zagreb, 17. ožujka 2015.

MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA

PRIGOVOR

Matica hrvatskih sindikata, kao jedna od reprezentativnih sindikalnih središnjica u Republici Hrvatskoj koja okuplja ukupno jedanaest sindikata javnih i državnih službi, zastupana po svome predsjedniku, gospodinu Vilimu Ribiću, ovim putem Odboru za slobodu udruživanja Međunarodne organizacije rada podnosi prigovor radi povreda prava na slobodu udruživanja zajamčenih Konvencijom Međunarodne organizacije rada broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje i Konvencijom Međunarodne organizacije rada broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i pregovaranje u Republici Hrvatskoj, do kojih je došlo uslijed stupanja na snagu Zakona o uskrati prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža (NN br.41/2014, dalje u tekstu: Zakon o uskrati prava na uvećanje plaće).

1. Radnopravni status zaposlenika u javnim službama u Republici Hrvatskoj

Radno pravni status zaposlenika u javnim službama u Republici Hrvatskoj, osim Ustava Republike Hrvatske, međunarodnih izvora radnog prava koji uključuju i ratificirane konvencije Međunarodne organizacije rada, Zakona o radu (NN br.93/2014) i Zakona o plaćama u javnim službama (NN br. 27/2001 i 39/2009), u bitnome određuju Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama i granski kolektivni ugovori kao autonomni izvori prava na tom području. Kolektivno pregovaranje u Republici Hrvatskoj je rašireno u području javnih službi jer brojnost zaposlenika omogućuje učinkovito korištenje ovog instrumenta u cilju osiguranja ravnoteže interesa u procesu rada. Dana 12. prosinca 2012. godine u Republici Hrvatskoj na snagu je stupio Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama (dalje u tekstu: TKU za javne službe od 12.12.2012.), sklopljen između šest reprezentativnih sindikata javnih službi i Vlade Republike Hrvatske s rokom važenja do 12. prosinca 2016. godine. Ranije su sklopljeni i kolektivni ugovori za pojedina područja javnih službi (u nastavku granski kolektivni ugovori): Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje od 22. listopada 2010. (NN br.142/2010) s rokom važenja do 23. listopada 2014., Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama od 21. prosinca 2010. (NN br.7/2011) s rokom važenja do 31. prosinca 2014., Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama od 29. travnja 2011. (NN br. 66/2011) s rokom važenja do 30. travnja 2015. te Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja od 01. prosinca 2013. (NN br.143/2013) s rokom važenja do 01. prosinca 2017. godine i drugi. Većinu navedenih kolektivnih ugovora Vlada RH je u kratkom vremenskom roku (u razdoblju od prosinca 2013. do veljače 2014.) naprasno otkazala obrazlažući otkaz istih bitno promijenjenim gospodarskim okolnostima.

2. Značaj prava na postotno uvećanje plaća po osnovi ostvarenih godina radnog staža

Pravo na postotno uvećanje koeficijentata složenosti poslova, odnosno uvećanje plaće za 4, 8 i 10 postotnih poena nakon ostvarenih 20, 30 i 35 godina radnog staža jest pravo koje je za zaposlene u javnim i državnim službama ugovoreno isključivo kolektivnim ugovorima. Kolektivnim je ugovorima povećanje plaće ugovoreno za zaposlene u državnim službama kao uvećanje koeficijenta složenosti poslova, a za zaposlene u javnim službama kao uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta ili kao uvećanje osnovice za izračun plaće ili uvećanje plaće izračunate kao umnožak osnovne plaće i dodataka s osnove rada. Postotno uvećanje plaće ostvaruje se ili ispunjenjem uvjeta ukupnog zbroja godina radnoga staža (srednjoškolsko i osnovnoškolsko obrazovanje te socijalna skrb) ili ostvarenjem određene duljine radnoga staža u ustanovi pripadajuće djelatnosti (državna služba, znanost i visoko obrazovanje, zdravstvo i kultura).

Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (NN br. 142/2012) kao i Kolektivnim ugovorom za državne službenike i namještenike (NN br. 04/2013) određeno je da plaću zaposlenika u javnoj odnosno državnoj službi čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovna plaća zaposlenih u javnim i državnim službama obračunava se kao umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Pravo na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža (kroz uvećanje koeficijenta ili osnovice) je bilo ugovoreno u kolektivnim ugovorima na način da se temeljem utvrđene činjenice ostvarenja potrebnih godina radnog staža, osnovica ili koeficijent složenosti poslova, a time i osnovna plaća zaposlenika u javnoj odnosno državnoj službi, uvećava za odgovarajući postotak. Slijedom navedenog, iako ugovoreno kao dodatak, u naravi ovo, kolektivnim ugovorom utemeljeno pravo, nije dodatak na plaću zaposlenika nego, po ostvarenju uvjeta godina radnog staža, postaje dio osnovne plaće zaposlenika.

Realni efekt postignut donošenjem Zakona kojim se uskraćuje pravo na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža, zapravo nije neisplata dodatka na plaću dijelu zaposlenih u javnim i državnim službama, već umanjeње njihove osnovne plaće.

3. Razlozi donošenja Zakona o uskrati – obrazloženje Vlade RH

Dana 25. ožujka 2014. godine, Hrvatski je sabor kao zakonodavno tijelo u Republici Hrvatskoj, donio Zakon o uskrati prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža kojim se zaposlenicima javnih i državnih službi u Republici Hrvatskoj uskraćuje isplata uvećanja plaće (stupio na snagu 01. travnja 2014. godine) utemeljena na zaključenim kolektivnim ugovorima ili drugim sporazumima čiji je potpisnik Vlada Republike Hrvatske. Navedeni Zakon predstavlja izravan udar na slobodu kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj, zajamčenu temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada broj 98 i 87, a koje je Republika Hrvatska ratificirala i koje su temeljem članka 140. Ustava Republike Hrvatske sastavni dio hrvatskog pravnog poretka, po pravnoj snazi iznad zakona.

- Dokaz: Zakon o uskrati prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža (NN br. 41/2014)

Predlagatelj Zakona o uskrati prava na uvećanje, Vlada Republike Hrvatske u obrazloženju osporavanog Zakona iz ožujka 2014., navodi sljedeće:

„U ovom trenutku iznimno nepovoljnih kretanja u gospodarstvu, zadržavanje prava proisteklih iz trenutno važećih zakonskih propisa značilo bi pritisak na daljnji rast manjka proračuna i javnog duga. Produbljivanje fiskalnih neravnoteža moglo bi dovesti do dodatnog pada kreditnog rejtinga te daljnjeg porasta cijena zaduživanja države, ali i ukupnog gospodarskog sustava. To bi predstavljalo teret za ukupnu konkurentnost gospodarstva i održivost duga.

S obzirom na to da iz navedenih pokazatelja ekonomskih kretanja proizlazi kako se upravo predloženim mjerama osigurava gospodarski napredak Vlada Republike Hrvatske smatra opravdanim i potrebnim donijeti predloženi zakon. Naime, u uvjetima oskudice i gospodarske krize uloga države posebno je naglašena. Njezina dužnost je različitim mjerama gospodarske politike u skladu s gospodarskim mogućnostima urediti razinu gospodarskih i socijalnih prava, odnosno poticati gospodarski napredak, odnosno nužno je provesti daljnje mjere fiskalne štednje radi smanjenja javnog duga.

U tom smislu, nameće se i nužnost preispitivanja troškova rada u državnoj službi i javnim službama. Da bi javna vlast u promijenjenim gospodarskim i socijalnim okolnostima djelotvorno zaštitila dobrobiti pojedinaca i same društvene zajednice, osiguravajući pri tome ostvarenje navedenih temeljnih vrednota, njezina ustavna ovlast i dužnost je prilagoditi zakonsko uređenje tim novim prilikama, što uključuje i redefiniranje određenih prava.“

Nadalje se u obrazloženju Zakona navodi:

„U ovom trenutku se na području rada državnih i javnih službi primjenjuje niz kolektivnih ugovora, odnosno sporazuma i drugih ugovora, koji su zaključivani u vrijeme boljeg gospodarskog stanja, rasta plaća i drugih materijalnih prava, a koje u vrijeme recesije i nužnih mjera štednje, više nije moguće u potpunosti poštivati. Zbog održavanja fiskalne stabilnosti troškova zaposlenih u državnim tijelima i javnim službama uočeni problem nedostataka sredstava za poštivanje ugovorenih materijalnih prava, moguće je riješiti ili na način da se privremeno ograniče neka od tih ugovorenih prava ili da se smanjenjem broja zaposlenih smanje ukupni troškovi zaposlenih.

Zbog održavanja fiskalne održivosti sustava državnih i javnih službi, koji bi ujedno omogućio održavanje postojeće razine zaposlenosti, potrebno je smanjiti ukupna sredstva troškova rada. Obzirom da su neka materijalna prava i uvećanja plaća u državnim i javnim službama ugovorena nizom kolektivnih ugovora, od kojih su neki i otkazani, a primjenjuju se još u otkaznom roku od tri mjeseca, uvažavajući okolnost da se materijalna prava zaposlenih u državnim i javnim službama financiraju u pravilu od istovjetnih javnih i fiskalnih prihoda, posebnu brigu je potrebno voditi o nužnosti da opseg i visina njihovih prava bude ujednačena. Budući da se ni do kraja ove godine ne očekuje rast bruto domaćeg proizvoda, nužno je i u državnim i svim javnim službama, uskratiti pravo na povećanje plaće, koje se ostvaruje temeljem broja ostvarenih godina radnog staža.

Uskrotom prava na uvećanje koeficijenta složenosti poslova, odnosno plaća zaposlenima u državnim i javnim službama u 2014. godini, a koja obveza proizlazi samo i isključivo iz ugovorenih obveza, a ne iz zakona i drugih propisa, ostvarit će se odgovarajući dio potrebnih ušteta u Državnom proračunu“.

- Dokaz: Nacrt prijedloga Zakona o uskrati prava na povećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža iz ožujka 2014.godine

4. Neopravdanost donošenja Zakona o uskrati prava na uvećanje plaće

Vlada Republike Hrvatske, sa stajališta ekonomske opravdanosti donošenja ovoga Zakona, nema relevantnih razloga za uskratu prava ugovorenih kolektivnim ugovorima. Razlozi Vlade počivaju na tvrdnji kako bi u ovom trenutku zadržavanje prava proisteklih iz trenutno važećih kolektivnih ugovora značilo pristanak na daljnji rast manjka proračuna i javnog duga što bi posljedično predstavljalo teret za ukupnu konkurentnost gospodarstva i održivost duga. Vlada se u svom obrazloženju poziva na mjere fiskalne štednje kao put prema izlasku iz nepovoljnog gospodarskog trenda te upozorava kako trenutna razina prava zbog fiskalne situacije nije održiva. Međutim, apsurdno je tvrditi kako se upravo mjerama štednje osigurava gospodarski napredak jer sama kauzalnost fiskalne štednje i gospodarskog oporavka u ekonomskoj teoriji nije dokazana. Naprotiv, prema nekim ekonomskim stajalištima navedena kauzalnost postoji samo u obratnom smjeru, tj. mjere fiskalne štednje krizu pogoršavaju, a nikako je ne rješavaju, što jasno pokazuje potpuni neuspjeh mjera štednje širom Europe proteklih sedam godina. Najbolja potvrda tog stajališta je činjenica da se usprkos brojnim uskratama i smanjenjima materijalnih prava u javnim i državnim službama u posljednjih nekoliko godina, fiskalna, a ni opća ekonomska situacija u Republici Hrvatskoj nije nimalo poboljšala. Ovo unatoč tome što je individualna cijena rada u javnim službama tijekom krize u mnogim slučajevima pala i više od kumulativnog pada BDP-a.

Jedan od ključnih argumenata za umanjene materijalnih prava zaposlenika javnih i državnih službi jest uravnoteženje javnih financija i zaustavljanje daljnjeg rasta javnog duga. Međutim, javni dug je, prema podacima Europske komisije, umjesto daljnjeg usporavanja u 2012. ostvario povećanje od 3,9 % BDP-a, a u 2013. rekordno povećanje od čak 9,4 posto BDP-a. Sukladno navedenom, nemoguće je tvrditi da bi isključivo fiskalna štednja doprinijela poboljšanju ekonomske ili fiskalne slike Hrvatske. Upravo suprotno, činjenica je da se svakim smanjenjem plaća i materijalnih prava zaposlenika dodatno umanjuje ukupna kupovna moć građana što dovodi do smanjenja potražnje, smanjenja proizvodnje i zaposlenosti te posljedično pada BDP-a. Pad BDP-a uzrokuje porast deficita i javnog duga koji se izražavaju kao postotak BDP-a. Dakle, svakim dodatnim umanjnjem primanja zaposlenika ne samo u javnim i državnim službama, nego zaposlenika uopće, Vlada intenzivira gore navedeni negativni ciklus te ne smanjuje već potencira daljnje fiskalne neravnoteže. Vlada RH ima demokratski legitimitet izabrati model ekonomskog razvoja, međutim, uslijed vlastite drugačije interpretacije ekonomske stvarnosti (teorijski i praktično najblaže rečeno upitne) ne smije otkazivati ugovore te time narušavati temeljna načela funkcioniranja pravnog poretka. Štedjeti se može, ali se ne može tvrditi da su mjere štednje, uskraćivanje prava i smanjenje plaća usmjerene ka gospodarskom oporavku, jer to ne potvrđuje niti teorija niti praksa u ovih sedam godina krize.

Neodrživa je i potpuno netočna tvrdnja Vlade RH da se „u ovom trenutku na području rada državnih i javnih službi primjenjuje niz kolektivnih ugovora, odnosno sporazuma i drugih ugovora, koji su zaključivani u vrijeme boljeg gospodarskog stanja, rasta plaća i drugih materijalnih prava, a koje u vrijeme recesije i nužnih mjera štednje, više nije moguće u potpunosti poštivati“. Naime, gospodarska situacija se u odnosu na vrijeme zaključenja većine granskih kolektivnih ugovora krajem 2010. godine nije gotovo uopće promijenila. Promjene gospodarske situacije dogodile su se samo u smislu daljnje stagnacije sustava uslijed izostanka efikasnih ekonomskih mjera usmjerenih na rast proizvodnje i stvaranje novih vrijednosti. Nadalje, uzimajući u obzir da je posljednji granski Kolektivni ugovor za

djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja (NN br.143/2013) u kojem je sadržano pravo na uvećanje plaće temeljem godina ostvarenog radnog staža zaključen krajem 2013. godine, dakle samo tri mjeseca prije predlaganja Zakona o uskrati prava na uvećanje, citirana teza Vlade RH postaje neodrživa.

S pravnog aspekta razlozi koje Vlada RH navodi kao opravdanje za donošenje ovakvog Zakona kojim se izravno derogiraju pojedine odredbe kolektivnih ugovora na području javnih i državnih službi su u potpunosti irelevantni. Naime, kolektivni ugovori su, iako specifični po svojoj pravnoj prirodi, prije svega ugovori. Kad ih Vlada, kao jedna od ugovornih strana, zaključuje u državnim i javnim službama, to čini u svojstvu poslodavca, a ne vlasti. Sukladno tome, kolektivni ugovori su za Vladu RH obvezujući i ona ih je dužna poštovati sve vrijeme dok su na snazi (što uključuje i razdoblje otkaznog roka) odnosno sve dok se ne ispune uvjeti pod kojim je te ugovore moguće zakonito otkazati ili raskinuti. Sukladno odredbama kolektivnih ugovora, a poštujući opće propise obveznog prava, ugovor je moguće otkazati jedino u slučaju bitne izmjene gospodarskih okolnosti, odnosno u slučaju naknadnog nastupa izvanrednih okolnosti koje se nisu mogle izbjeći te koje se u vrijeme zaključenja kolektivnih ugovora nije moglo predvidjeti. Za razliku od dosadašnje prakse protupravne uskrate prava iz kolektivnih ugovora (poslije nezakonitog otkaza temeljnih kolektivnih ugovora u području javnih i državnih službi 2012. godine, donesen je prvi Zakon o uskrati prava ugovorenih kolektivnim ugovorima kojim je uskraćena isplata božićnice i regresa za 2012. i 2013. godinu, a važenje navedenog Zakona produljeno je Uredbom Vlade RH i na 2014. godinu), ovoga puta se Vlada RH, u obrazloženju Zakona kojim ukida prava iz kolektivnih ugovora, čak ni ne trudi pozvati na činjenicu bitnih izmjena gospodarskih okolnosti. Pod izlikom štednje, izbjegavajući svoje ugovorne obveze i koristeći svoju poziciju jače ugovorne strane, Vlada RH, jednostavno, silom vlasti, ukida prava iz kolektivnih ugovora. Bez svake je sumnje da takvim postupanjem pokazuje da je iznad zakona čime krajnje ozbiljno narušava načelo vladavine prava i pravnu sigurnost u Republici Hrvatskoj.

5. Protivnost Zakona o uskrati prava na uvećanje Konvenciji međunarodne organizacije rada broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje (1948) (NN, MU - br. 2/1994) i Konvenciji broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i pregovaranje

Konvencija br. 87 u članku 8. stavak 3. određuje da „*nacionalno zakonodavstvo ne smije biti takvo da ograničava niti se smije primjenjivati na način da ograničava jamstva prava na udruživanje i organiziranje*“. Konvencija međunarodne organizacije rada broj 98 u članku 4. naglašava da se „*u skladu s nacionalnim uvjetima moraju, ako je potrebno, poduzimati odgovarajuće mjere za poticanje i promicanje punog razvoja i upotrebe mehanizama dobrovoljnog pregovaranja između poslodavaca ili udruga poslodavaca i udruga radnika u cilju utvrđivanja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima*“.

Zakon o uskrati prava na uvećanje plaće u potpunoj je suprotnosti navedenim Konvencijama te u njima proklamiranim i utvrđenim univerzalnim vrijednostima međunarodnoga prava, a koja načela i vrijednosti su dio pravnog poretka Republike Hrvatske. Zakon o uskrati prava na uvećanje plaće oduzima svaki smisao pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje jer je njegova poruka da se izvršna vlast, kada je sudionik pregovora za sklapanje kolektivnih ugovora, tim pregovorima kao i potpisanim kolektivnim ugovorima ne smatra pravno vezana, već rezultate pregovora može samovoljnom odlukom poništiti te zaposlenicima uskratiti prava, mimo propisanih uvjeta i postupaka. U takvim uvjetima svako

sindikalno djelovanje gubi smisao, a pravo na sindikalno organiziranje i kolektivno pregovaranje postaje puka fraza bez sadržaja.

Navedeno potvrđuje i Mišljenje Odbora stručnjaka Međunarodne organizacije rada (CEACR: Individual Observations concerning right to organise and Collective Bargaining Convention, 1949, NO. 98, Croatia (ratification: 1991.) Published: 2010.; Document No. 062010HRV098) o tome da zakon u pravilu ne može derogirati kolektivni ugovor te da jednostrano uplitanje države u materiju reguliranu kolektivnim ugovorom predstavlja kršenje odredaba Konvencije br. 98. MOR-a. Odbor¹ u svojim izvješćima utvrđuje:

- ❖ *„Obustava ili derogacija zakonskom odredbom - bez sporazuma stranaka - kolektivnih ugovora koje su stranke slobodno zaključile krši načelo slobodnog i dobrovoljnog pregovaranja ustanovljenog u čl. 4. Konvencije br. 98.”*²
- ❖ *Ukoliko Vlada želi odredbe kolektivnog ugovora uskladiti s ekonomskom politikom zemlje, dužna je pokušati postići sa strankama dogovor da to učine dobrovoljno, bez nametanja ponovnog pregovaranja kolektivnih ugovora na snazi.*³
- ❖ *Unatoč tome što Odbor uvažava da uvođenje mjera ustezanja plaća mora biti vremenski prilagođeno na način da osigura najbolji mogući učinak na ekonomsku situaciju, smatra da obustava već zaključenih kolektivnih ugovora nije u skladu s načelima slobodnog kolektivnog pregovaranja, zato jer takvi ugovori moraju biti poštivani.*⁴
- ❖ *Zakonodavstvo koje obvezuje stranke da ponovno pregovaraju o stečenim sindikalnim pravima, protivno je načelima kolektivnog pregovaranja “.*⁵

Temeljem navedenog Mišljenja, ali i drugih mišljenja Odbora stručnjaka Međunarodne organizacije rada, razvidno je da bi kolektivne ugovore bilo moguće derogirati zakonom samo u slučaju kada su kumulativno ispunjene sljedeće pretpostavke: da je Vlada kao stranka kolektivnog ugovora prethodno pregovarala o eventualnoj mogućnosti izmjena istog, da je prava ukinula u najmanjoj mogućoj mjeri, na određeno vrijeme i jednako prema svima i da za sve to ima opravdani razlog zbog bitnih poremećaja ekonomskog sustava.

Prije donošenja Zakona o uskrati prava na uvećanje plaće kojim je uskratila kolektivnim ugovorom prethodno ugovorena prava zaposlenika javnih i državnih službi Vlada Republike Hrvatske nije ispunila nekoliko navedenih bitnih uvjeta:

- **Uvjet pregovaranja prije ukidanja prava zajamčenih kolektivnim ugovorima**

Kao što je prethodno rečeno, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama određeno je da plaću zaposlenika u javnoj odnosno državnoj službi čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Iako ugovoreno kao dodatak, u naravi

¹ www.ilo.org, *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Geneva, International Labour Office, Fifth (revised) edition, 2006.*

Mišljenja Odbora stručnjaka MOR-a vezana za kolektivno pregovaranje sadržana su u Digestu u paragrafima 880 – 1064 (Collective bargaining), dok su mišljenja vezana za intervencije vlasti u kolektivno pregovaranje sadržana u paragrafima 998 -1045 (Intervention by the authorities in collective bargaining).

² paragraf 1008 iz spomenutog izvora u prethodnoj fusnoti; slično paragrafi 999, 1001, 1005, 1010, 1011

³ isto, paragraf 1008.

⁴ isto, paragraf 1009.

⁵ isto, paragraf 1020.

ovo u kolektivnom ugovoru utemeljeno pravo, nije dodatak na plaću zaposlenika, nego po ostvarenju uvjeta godina radnog staža, postaje sastavni dio osnovne plaće zaposlenika. Navedeno uvećanje plaća po osnovi ostvarenih godina radnog staža ugovoreno je u granskim kolektivnim ugovorima za pojedine javne službe, o čijim izmjenama odnosno stavljanju van snage Vlada RH nije niti pokušala otvoriti pregovore, već je naprasno i jednostrano raskinula granske kolektivne ugovore pravdajući se bitno promijenjenim gospodarskim okolnostima.

Istovremeno, dok su kolektivni ugovori još uvijek bili na snazi, tj. za vrijeme otkaznih rokova, donosi se predmetni Zakon te je time sužena mogućnost pregovaranja o navedenim pravima. Naime, osim čvrstog stava Vlade da se pravo na uvećanje plaće po ostvarenim godinama radnog staža ne ugovara, Zakonom je za naredni period onemogućena isplata istog. Time je Vlada prisilila većinu sindikata na sklapanje kolektivnog ugovora bez odredbe o pravu na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnoga staža.

Međutim, budući da je kolektivnim ugovorom za zdravstvenu djelatnost, sklopljenom nekoliko mjeseci prije donošenja spornog Zakona o uskrati prava na uvećanje plaće, navedeno uvećanje ugovoreno, pregovarači za kolektivni ugovor u sustavu znanosti i visokog obrazovanja nisu željeli pristati na brisanje te odredbe. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje prestao je važiti prije gotovo godinu dana, novi ugovor nije sklopljen, a pregovori su i dalje u tijeku.

- **Uvjet jednakog pristupa svima**

Vlada RH nije postupila sukladno još jednom uvjetu koji postavlja Odbor stručnjaka MOR-a, a to je jednaki pristup prema svima. Spornim Zakonom uskraćena su materijalna prava zaposlenim u javnim i državnim službama, a isto nije učinjeno za zaposlene u ostalom dijelu javnog sektora koji je u državnom vlasništvu, dakle za trgovačka društva i druge pravne osobe u pretežitom vlasništvu RH. Te su pravne osobe vrlo često korisnici državnog proračuna zbog troškova i gubitaka koje imaju, pa su jednako tako proračunski trošak kao i javne službe. Uskratom materijalnih prava zaposlenima u trgovačkim društvima u državnom vlasništvu povećala bi se sredstva navedenih pravnih osoba pa bi se smanjilo opterećenje proračuna zbog troškova i gubitaka koje imaju. Slijedom navedenog jasno je da je Vlada RH selektivno smanjivala prava samo zaposlenima u javnim i državnim službama.

Da Vlada Republike Hrvatske ne poštuje navedene Konvencije kao ni Mišljenja Odbora stručnjaka Međunarodne organizacije rada dodatno je razvidno načinom na koji je produženo djelovanje Zakona o uskrati prava na uvećanje plaće. Naime, navedeni je Zakon donio Hrvatski sabor u redovnoj proceduri s rokom važenja od 1. travnja 2014. godine do 31. prosinca 2014. godine. Dana, 31. prosinca, Vlada je na 203. sjednici, održanoj telefonskim putem donijela Uredbu kojom produžava važenje navedenog Zakona do 31. ožujka 2015. godine. Takvim je nekorektnim korištenjem zakonske ovlasti da između dva zasjedanja Sabora donosi odluke o tekućoj gospodarskoj politici iz djelokruga Sabora izbjegla redovnu saborsku proceduru koja se mogla provesti do 15. prosinca za vrijeme zasjedanja Sabora.

5. Zaključno

Poštivanje prava čovjeka i vladavina prava osnovni su preduvjeti pravne sigurnosti u svakoj modernoj demokratskoj državi. Zakon o uskrati prava na uvećanje plaće ukida kolektivnim ugovorom osigurana materijalna prava zaposlenika u državnim i javnim službama. Time se izravno krši načelo „pacta sunt servanda“, te se pragmatičnost pretpostavlja obvezi poštivanja temeljnog načela obveznog prava. Suštinu i bit čovjekovog

društvenog postojanja u jednom organiziranom i civiliziranom društvu čini osobna i pravna sigurnost te zaštićenost od državne samovolje. Vladavina prava podrazumijeva da su zakoni konzistentni te da se uvijek i bez iznimki primjenjuju i vrijede za sve sudionike pravnog prometa pa i za državu.

Vlada Republike Hrvatske kao poslodavac u javnim i državnim službama putem zakona, koje sama predlaže i za čije izglasavanje ima osiguranu saborsku većinu, jača svoju pregovaračku poziciju i time de facto oktroira svoju volju na području kolektivnog pregovaranja. Ovakvo postupanje Vlade je protivno konvencijama Međunarodne organizacije rada broj 87 i 98 koje štite pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje od nedozvoljenih uplitanja vlasti, a temeljem kojih je zakonska derogacija prava zajamčenih kolektivnim ugovorom nedopustiva.

Slijedom navedenog te priloženih dokumenata, molimo Naslovljene odbore Međunarodne organizacije rada da razmotre pitanje je li uslijed donošenja i provedbe Zakona o uskrati prava na uvećanje plaće po osnovi ostvarenih godina radnog staža došlo do kršenja prava na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja zajamčenih Konvencijom Međunarodne organizacije rada broj 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje i Konvencijom Međunarodne organizacije rada broj 98 o primjeni načela prava na organiziranje i pregovaranje odnosno da ocijeni usklađenost predmetnog Zakona o uskrati prava na uvećanje s navedenim Konvencijama kao i Mišljenjem Odbora stručnjaka Međunarodne organizacije rada.

**Matica hrvatskih sindikata
Vilim Ribić, predsjednik**