

SINDIKAT I RADNIČKO VIJEĆE U ZAŠTITI INTERESA RADNIKA

UNION AND WORKERS COUNCIL TO PROTECT WORKERS' INTERESTS

Stručni članak

*Pred. VŠ Ninoslav Gregurić-Bajza**

Sažetak

Prema hrvatskim propisima i sindikat i radnička vijeća zastupaju interese radnika pa bi stoga njihov odnos trebao biti vrlo povezan i suradnički. Među sindikatom i radničkim vijećem postoje brojne sličnosti zbog čega ih mnogi neutemeljeno poistovjećuju. Iako se i radničko vijeće i sindikat zalažu za prava i interese radnika po čemu su slični, ipak postoje i razlike. U ovom radu sistematiziraju se propisima definirane nadležnosti tj. prava i obveze sindikata i radničkog vijeća u zaštiti interesa radnika. Cilj je rada ukazati na njihove sličnosti i razlike u legalnoj i legitimnoj skrbi za radnička prava. Radom se želi istaknuti važnost uloge sindikata i radničkog vijeća u vrijeme rastuće nesigurnosti radnih mjesta i plaća u Republici Hrvatskoj. U radu se posebice naglašava uloga sindikalnog povjerenika u poduzećima u kojima radnici još nisu konzumirali zakonsko pravo utemeljenja radničkog vijeća.

Ključne riječi: sindikat, sindikalna podružnica, sindikalni povjerenik, radničko vijeće

Abstract

According to Croatian regulations, both trade unions and workers' councils represent the interests of the workers, so their relationship should be closely linked and cooperative. There are many similarities between the trade union and the workers' council, which is why they often unfoundedly equalized. Although both workers' councils and trade unions advocate for workers' rights and interests, there are still differences between them. This paper systematizes the regulation-defined jurisdiction i.e. the rights and the obligations of trade unions and workers' councils in protecting the interests of the workers. The aim of the paper is to point to their similarities and

** Veleučilište Baltazar Zaprešić, Republika Hrvatska, e-mail: nino.bajza@bak.hr*

differences in legal and legitimate concern for workers' rights. The paper seeks to emphasize the importance of the role of the trade unions and the workers' council during the growing uncertainty of jobs and salaries in the Republic of Croatia. The paper particularly emphasizes the role of trade union commissioners in companies where workers have not yet consumed the legal right to found a workers' council.

Keywords: trade union, union branch, union commissioner, workers' council.

1. UVOD

Prava i obveze poslodavca te prava i obveze radnika u Republici Hrvatskoj, uređene su Ustavom Republike Hrvatske, međunarodnim konvencijama i ugovorima koje je država prihvatila, zakonima i podzakonskim propisima. Temeljni zakoni koji u Republici Hrvatskoj uređuju prava i obveze poslodavca i radnika u radnom odnosu su posebice: Zakon o radu i Zakon o zaštiti na radu. Međusobna prava i obveze poslodavaca i radnika iz radnih odnosa uređene su i autonomnim izvorima radnog prava (kolektivnim ugovorima, općim aktima poslodavaca u vezi s radnim odnosima i radom, sporazumima, odlukama i sl.). Prema Ustavu Republike Hrvatske i važećim zakonima koji uređuju radne odnose i odnose u vezi rada, prava na radu i u vezi s radom su neotuđiva i neprenosiva.

Međutim, živimo u vrijeme kada je u Republici Hrvatskoj prisutna nesigurnost radnog mjesta, a prava radnika jamčena su više teoretski nego praktično. Sve je više poslodavaca s poteškoćama u poslovanju uslijed kojih radnicima neuredno isplaćuju zarađene plaće. Poduzeća se preko noći gase i prestaju s poslovanjem, a radnici ostaju bez posla i radnog mjesta u vrijeme sve težeg zapošljavanja. Takve okolnosti kod radnika stvaraju strah, nesigurnost i neizvjesnost. Kada se tome pridoda često prisutna praksa da se pravda u nas utjeruje po načelu „tko je jači taj tlači“, a pravosuđe je sporo i neučinkovito, radnici s pravom očekuju pomoć sindikata i radničkih vijeća.

Prema hrvatskim propisima i sindikat i radnička vijeća zastupaju interese radnika pa bi stoga njihov odnos trebao biti vrlo povezan i suradnički. Brojne su sličnosti između sindikata i radničkog vijeća zbog čega ih mnogi neutemeljeno poistovjećuju. Iako se i radničko vijeće i sindikat zalažu za prava i interese radnika po čemu su slični, ipak postoje i razlike. Radničko vijeće zastupa interese svih radnika kod određenog poslodavca, a sindikat samo one radnike kod toga poslodavca koji su u njega učlanjeni. Međutim, za razliku od radničkog vijeća, sindikat se za prava i interese radnika po potrebi može boriti i pritiscima tj. industrijskim akcijama.

S namjerom da se razjasne nadležnosti radničkih vijeća i razluče od nadležnosti sindikata, u ovom radu sistematiziraju se propisima definiran prava i obveze sindikata i radničkog vijeća u zaštiti interesa radnika. Cilj je rada ukazati na njihove sličnosti i razlike u legalnoj i legitimnoj skrbi za radnička prava. Radom se želi istaknuti važnost uloge sindikata i radničkog vijeća u vrijeme rastuće nesigurnosti radnih mjesta i plaća u Republici Hrvatskoj. U radu se posebice naglašava uloga sindikalnog povjerenika u poduzećima u kojima radnici još nisu konzumirali zakonsko pravo utemeljenja radničkog vijeća.

Rad je strukturiran u tri temeljne cjeline. Poslije uvodnog dijela obradit će se pojam i ovlaštenja radničkog vijeća te ukazati na Zakonom o radu propisane obveze poslodavca prema radničkom vijeću, kroz koje ono štiti i promiče interese radnika. U nastavku rada razradit će se pojam i uloga sindikata kao udruge radnika koju oni osnivaju i u nju se udružuju radi promicanja i zaštite radnih i socijalnih interesa radnika učlanjenih u sindikat. Objasniti će se uloga i značaj sindikalnog povjerenika posebice u okolnostima kada radnici nisu osnovali radničko vijeće. U završnom dijelu rada zaključuje se koje okolnosti u hrvatskoj praksi ponajviše utječu na činjenicu da u shvaćanjima radnika blijede razlike između sindikata i radničkog vijeća.

2. RADNIČKO VIJEĆE

Temeljem odredbi Zakona o radu (NN br. 93/14 i 127/17) radnici imaju pravo i mogućnost kod poslodavca sudjelovati u odlučivanju o svim pitanjima vezanim uz njihova prava i interese. Prema članku 140. Zakona o radu (dalje u tekstu: ZOR), radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom. Ono to svoje pravo mogu ostvarivati kroz skupove radnika, putem svoga predstavnika u nadzornom ili upravnom vijeću poslodavca ili kroz radničko vijeće.

Radničko vijeće je jedan od instituta kojim Zakon o radu daje radnicima mogućnost da kod poslodavca sudjeluju u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima. Osnivanjem radničkog vijeća radnici si stvaraju priliku da, putem svojih predstavnika, suodlučuju o pitanjima koja su za njih vrlo važna. Pravo na osnivanje radničkog vijeća imaju radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika. Osnivanje radničkog vijeća je pravo i mogućnost radnika, a poslodavac im je dužan to i omogućiti. Postupak osnivanja radničkog vijeća se pokreće na prijedlog sindikata koji djeluje kod poslodavca ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca. Valja

napomenuti da je osnivanje radničkog vijeća pravo radnika, a ne dužnost poslodavca te inicijativa za osnivanje nije njegova obveza.*

Odredbama članaka 140. do 162. ZOR-a regulira se problematika radničkog vijeća kao predstavničkog tijela, koje može imati jednog ili više predstavnika radnika. Radnici imaju pravo izabrati, na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika koji predstavljaju radničko vijeće, a ono će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Broj članova radničkog vijeća je varijabilan jer se utvrđuje prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca (Učur, Zlatović, Moslavac, Malenica, Čupurdija, 2018).

2.1. Ovlaštenja radničkog vijeća

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika. Radničko vijeće pazi na poštivanje ZOR-a, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora i drugih propisa, skrbeći pri tome ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju poslodavca.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika kroz zakonom propisane obveze poslodavca da obavješćuje radničko vijeće svaka 3 mjeseca o pitanjima iz čl. 149. ZOR-a, da se savjetuje s radničkim vijećem prije donošenja odluka važnih za položaj radnika iz čl. 150. ZOR-a i da odluke o pitanjima iz čl. 151. ZOR-a donosi samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

2.1.1. Obveza obavješćivanja radničkog vijeća

Sukladno članku 149. ZOR-a, poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:*

- stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada,
- očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,

* <https://mobing.hr/osnivanje-i-ovlaštenja-radnickog-vijeća>

* Zakon o radu (NN br. 93/14 i 127/17)

- broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja,
- broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ZOR-a,
- zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu,
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

O naprijed navedenim pitanjima, poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

2.1.2. Obveza savjetovanja s radničkim vijećem

Prema članku 150. ZOR-a, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem prije donošenja odluka važnih za položaj radnika te o namjeravanoj odluci mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Poslodavac je dužan podatke na kojima temelji namjeravanu odluku dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno čime će radničkom vijeću omogućiti davanje primjedbi i prijedloga, koji bi kao rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje konačne odluke poslodavca.

Važnim odlukama o kojima se poslodavac prije njihova donošenja mora savjetovati s radničkim vijećem, smatraju se prema ZOR-u osobito odluke o:*

- donošenju pravilnika o radu,
- planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu,
- prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,

* Zakon o radu (NN br. 93/14 i 127/17)

- uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unapređenje,
- kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

Odluka poslodavca o naprijed navedenim pitanjima, koja bi bila donesena protivno odredbama ZOR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem, biti će sukladno zakonu ništeta.

2.1.3. Obveza suodlučivanja s radničkim vijećem

Članak 151. ZOR-a propisuje da poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:*

- otkazu članu radničkog vijeća,
- otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
- otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom,
- otkazu radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina,
- otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca,
- uvrštavanju u kolektivni višak radnika: trudnica, korisnika roditeljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnika na radu s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije,
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,

* Zakon o radu (NN br. 93/14 i 127/17)

- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ZOR-a.

Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

2.2. Odnos radničkog vijeća sa sindikatom

Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije jer bi time zadiralo u preuzimanje uloge sindikata. Radničko vijeće je obvezno redovito obavješćivati radnike i sindikat o svome radu, s punim povjerenjem surađivati s njima i primati njihove poticaje i prijedloge te ih prezentirati ili proslijediti poslodavcu. Poznavati ulogu i ovlaštenja radničkog vijeća važno je i za sindikalne povjerenike jer kad kod poslodavca nije osnovano radničko vijeće, sva njegova prava i obveze preuzima sindikalni povjerenik (osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca).*

3. SINDIKAT

Sindikati* je strukturirana, nezavisna i demokratska organizacije radnika u koju se oni udružuju na načelima zajedništva i solidarnosti s ciljem zaštite, unapređenja i promicanja radnih, socijalnih, pravnih i drugih prava i interesa svojih članova. To je udruga radnika čija je jedina uloga zastupati i štititi interese radnika učlanjenih u sindikat. Stoga sindikat čine njegovi članovi i njihovoj brojnosti i aktivnosti zavisi snaga, sposobnost i financijska samostalnost konkretnog sindikata.

3.1. Povijest sindikata

Pojava radničkog organiziranja i kolektivnih radničkih akcija u svrhu poboljšavanja standarda i uvjeta rada organski je vezana uz pojavu masovne proizvodnje i plaćenog rada. Te prve početke radničkog organiziranja

* <https://mobbing.hr/osnivanje-i-ovlastenja-radnickog-vijeca>

* dolazi od grčke riječi *syndicos* - zastupnik, odvjetnik

karakteriziraju spontanost u organizaciji i djelovanju onih koji iznajmljuju svoj rad za određenu (ne formalno pravno reguliranu) plaću i brutalan otpor vlasnika kapitala odnosno onih koji za tu plaću unajmljuju tuđi rad. Prve radničke ad hoc organizacije parcijalne i privremene javljaju se koncem osamnaestog stoljeća, a njihova učestalost i masovnost makar i na parcijalnoj razini javlja se u industrijski najrazvijenijim zemljama toga doba Engleskoj i Francuskoj. Širenjem industrijalizacije na druge zemlje i njenom globalizacijom, pojavila se kolektivna svijest o moći i vlasnicima moći, odnosno o tomu da jedino udruženi radnici na lokalnoj ili globalnoj razini mogu kako tako odgovoriti na pritisak i ugrozu sa strane gospodarski i političkih elita koje su vlasnici moći. Razvojem industrijske proizvodnje i industrijskih odnosa mijenjao se pristup sindikalnom organiziranju i samom poimanju sindikata kao *sui generis* autonomne i autentične radničke interesne organizacije.*

3.2. Sindikalno organiziranje u Republici Hrvatskoj

Ustav Republike Hrvatske u članku 60. propisuje da svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa. Nastavno na tu ustavnu normu, člankom 165. ZOR-a propisuje se da radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.

Prema ZOR-u sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih poslovno sposobnih fizičkih osoba, a sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod poslodavca. Statutom sindikata određuje se ima li on podružnice ili druge oblike unutarnjeg organiziranja kod poslodavca te koja ovlaštenja podružnice ili drugi oblici unutarnjeg organiziranja imaju u pravnom prometu. Na razini poduzeća najčešće je prvi organizacijski rang sindikata upravo njegova podružnica u tom poduzeću, koja predstavlja sve radnike - članove toga sindikata. Podružnica stječe ovlaštenja u pravnom prometu danom utvrđenim odlukom o njezinu osnivanju u skladu sa statutom sindikata.

Samostalnost i nezavisnost sindikata ogleđa se i u odredbi članka 183. ZOR-a prema kojoj poslodavci i njihove udruge ne smiju nadzirati utemeljenje i djelovanje sindikata, odnosno njihovih udruga više razine, niti radi ostvarenja takvoga nadzora smiju financirati ili na drugi način podupirati sindikate, odnosno njihove udruge više razine.

* <http://www.unicro.hr/print.php?ID=1443>

ZOR jamči radnicima da zbog članstva u sindikatu ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj. Prema članku 186. ZOR-a* radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

- ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
- otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.

Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu. Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca ne smiju se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

3.3. Sindikalni povjerenik

Sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika. Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca i koji ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata na način da ne šteti poslovanju poslodavca. O imenovanju ili izboru sindikalnog povjerenika, sindikat mora pisano obavijestiti poslodavca, koji mu je dužan omogućiti pravodobno i djelotvorno promicanje i zaštitu prava i interesa radnika članova sindikata.

Sukladno članku 188. ZOR-a, sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće.*

- otkazati ugovor o radu ili
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Iz ovakve formulacije razvidno je da sindikalni povjerenik uživa posebnu zakonsku zaštitu u odnosu na druge radnike. Kao procesna pretpostavka za otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku zahtjeva se

* *Zakon o radu (NN br. 93/14 i 127/17)*

* *Ibid*

prethodna suglasnost sindikata (Učur i sur., 2018). Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca. Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

3.3.1. Sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća

Kao što je u radu već rečeno, sindikalni povjerenik mora poznavati prava i obveze radničkog vijeća jer ako kod poslodavca ono nije utemeljeno, tada upravo sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ZOR-om. Jedino pravo radničkog vijeća koje u konkretnom slučaju nema sindikalni povjerenik je pravo imenovanja i opoziva predstavnika radnika u nadzornom ili upravnom vijeću poslodavca. Ovo pravo, u situaciji kada kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, i dalje pripada samim radnicima, koji svoga predstavnika u nadzornom ili upravnom vijeću poslodavca u tom slučaju biraju i opozivaju neposrednim i tajnim glasovanjem u postupku propisanom za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

U slučaju kada kod poslodavca djeluje više sindikata, tada se oni moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze zakonom propisane za radničko vijeće, te su o postignutom sporazumu sindikati dužni pisano obavijestiti poslodavca. Ukoliko u takvom slučaju sindikati ne postignu sporazum, nitko od sindikalnih povjerenika neće obnašati funkciju radničkog vijeća te poslodavca pri donošenju odluka neće obvezivati odredbe ZOR-a o savjetovanju, obavješćivanju i suodlučivanju.*

4. ZAKLJUČAK

S obzirom da i radničko vijeće i sindikat zastupaju interese radnika, njihov odnos je vrlo tijesan i suradnički pa mnogi često poistovjećuju radničko vijeće i sindikat odnosno sindikalnu podružnicu. Unatoč brojnim dodirnim točkama postoje i razlike koje proizlaze iz činjenice da je radničko vijeće most komunikacije između svih radnika i poslodavca, a sindikat udruga radnika koja, ako je potrebno, i pritiscima promiče prava svojih članova.*

* <http://www.mrms.hr/pitanje/sindikalni-povjerenik-s-pravima-i-ovlastima-radnickog-vijeca/>

* <http://www.unicro.hr/print.php?ID=1329>

Sindikati su udruge u koje se radnici udružuju kako bi tako udruženi jasno promovirali i štitili svoje radne i socijalne interese. U promoviranju tih interesa, sindikati se prioritarno služe dijalogom s poslodavcima i/ili njihovim udrugama s ciljem sklapanja kolektivnih ugovora. Međutim, za interese radnika svojih članova sindikati se legitimno bore i raznim pritisicima, primjerice organiziranjem industrijskih akcija protiv poslodavaca, koje sve češće uključuju i štrajk. S obzirom da se sindikati u pravilu ustrojavaju prema srodnim gospodarskim djelatnostima ili grupacijama, oni istovremeno mogu djelovati kod više poslodavaca u kojima imaju svoje članove i podružnice.

Nasuprot sindikatu, radničko vijeće nije udruga nego tijelo koje utemeljuju radnici konkretnog poslodavca i koje kao takvo egzistira samo kod tog poslodavca i nema nikakve veze s radničkim vijećima utemeljenim kod nekih drugih poslodavaca. Radničko vijeće je tijelo koje štiti i promiče interese samo radnika zaposlenih kod konkretnog poslodavca koji su birali to radničko vijeće. Ono za razliku od sindikata nema zakonom dopuštene instrumente pritiska i borbe za radna prava radnika. Radničko vijeće ne smije organizirati niti sudjelovati u industrijskim akcijama, pogotovo ne štrajku, niti se smije upuštati u kolektivne radne sporove koji bi mogli dovesti do takvih akcija. Stoga radničko vijeće ne može biti stranka kolektivnog ugovora, a samo iznimno može potpisivati sporazume o materijalnim pravima koji svojim sadržajem ulaze u sferu kolektivnih ugovora i rada sindikata.*

Iako se teorijski sindikat zalaže samo za prava i interese radnika koji su učlanjeni u sindikat te za njegovo djelovanje plaćaju sindikalnu članarinu, sindikat se zbog nedorečenosti zakonodavne regulative u praksi se facto zalaže za interese svih radnika, dakle i onih koji u njega nisu učlanjeni. Na taj način sindikat kolektivnim pregovaranjem, industrijskim akcijama pa i štrajkovima, štiti i jača prava svih radnika, a ne samo radnika svojih članova, koji uplatama sindikalnih članarina omogućavaju djelovanje sindikata. Razvidno je da i radnici koji nisu članovi sindikata također uživaju prava za koja se je sindikat izborio za radnike svoje članove, iako oni koji nisu njegovi članovi ničim nisu pomogli rad i djelovanje sindikata. Takva realnost doprinosi miješanju prava i obveza odnosno poistovjećivanju uloga sindikata i radničkog vijeća.

* <http://www.unicro.hr/print.php?ID=1329>

LITERATURA

1. <http://www.mrms.hr/pitanje/sindikalni-povjerenik-s-pravima-i-ovlastima-radnickog-vijeca/> (pristup: 02.05.2019.)
2. <http://www.unicro.hr/print.php?ID=1443> (pristup: 11.05.2019.)
3. <https://mobing.hr/osnivanje-i-ovlastenja-radnickog-vijeca> (pristup: 01.05.2019.)
4. Učur, M., Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica, I., Čupurdija, M., 2018. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka, Libertin naklada
5. Zakon o radu (2014 i 2017), Zagreb, Narodne novine