

PRENEHANJE KOLEKTIVNE POGODBE Z VIDIKA AVTONOMIJE STRANK IN UPORABE PRAVIL CIVILNEGA PRAVA

Katarina Kresal Šoltes*

UDK: 331.106.24:347.44

Povzetek: Avtorica v prispevku obravnava vprašanja v zvezi s prenehanjem kolektivne pogodbe. Poseben zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP) določa veljavnost in načine prenehanja kolektivne pogodbe, bistvene pogoje za posamezne načine prenehanja ter možnost podaljšanja uporabe kolektivne pogodbe po prenehanju njene veljavnosti. Avtorica veljavno zakonodajo analizira z vidika dveh vprašanj. Prvič, katere zadeve v zvezi s prenehanjem kolektivne pogodbe lahko stranki urejata drugače od zakona. Drugič, katera splošna pravila civilnega prava je mogoče smiselno uporabiti v zvezi z institutom prenehanja kolektivne pogodbe.

Ključne besede: kolektivna pogodba, veljavnost, prenehanje, avtonomija kolektivnega pogajanja, splošna pravila civilnega prava

EXPIRY OF A COLLECTIVE AGREEMENT FROM THE PERSPECTIVE OF THE AUTONOMY OF THE PARTIES AND THE APPLICATION OF THE GENERAL RULES OF CIVIL LAW

Abstract: In the article the authoress examines the issues regarding expiry of a collective agreement. The Collective Agreements Act (ZKolP), regulates the validity and expiry of the collective agreements, basic conditions to be met for different ways of termination and the possibility of the use of a collective agreement after its validity has expired. The authoress exam-

* Katarina Kresal Šoltes, doktorica pravnih znanosti, namestnica direktorja Inštituta za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani
katarina.kresal@pf.uni-lj.si
Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia

ines the Slovenian legislation from two perspectives. First, which issues related to the validity and termination of the collective agreement could be derogated from the law by the parties, and second, which general rules of civil law should be reasonably applied regarding the issues related to collective agreements, which are not regulated by this or by other acts.

Key words: *collective agreement, validity, expiry, autonomy of the collective agreement, general rules of civil law*

1. UVOD

Sistem kolektivnih pogodb, tudi vprašanja v zvezi s trajanjem, veljavnostjo in prenehanjem kolektivnih pogodb, ureja poseben zakon, t.j. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP; Ur.l. RS, št. 43/06). ZKolP določa minimalen zakonski okvir, ki z izjemo določenih kogentnih norm, ki so za stranke obvezujoče in ki jih stranke s kolektivno pogodbo ne morejo urejati drugače od zakona, v splošnem dopušča široko avtonomijo pogodbenih strank. Članek analizira obseg dispozitivnosti zakonske ureditve, t.j. kaj smeta pogodbeni stranki s kolektivno pogodbo drugače urejati od zakona. Ker se na podlagi izrecne določbe ZKolP (2. odst. 1. člena), za vprašanja v zvezi s kolektivnimi pogodbami, ki niso urejena s tem zakonom, smiselno uporabljajo splošna pravila civilnega prava, je v članku analizirano tudi vprašanje, ali bi bili razen načinov prenehanja po ZKolP, mogoči tudi drugi načini prenehanja po Obligacijskem zakoniku (OZ; Ur.l. RS; št. 97/2007-UPB1).

Pri urejanju vprašanj v zvezi s trajanjem in prenehanjem kolektivne pogodbe je treba kot izhodišče upoštevati, da je kolektivna pogodba *pomemben vir delovnega prava*, ne samo v Sloveniji, ampak tudi v ostalih državah EU.¹ Zakonska kogentna ureditev naj omejuje avtonomijo pogodbenih strank le toliko, kolikor je to utemeljeno na *javnem interesu, da se prvič, varuje stabilnost normativnega*

¹ Po podatkih za EU je pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (*collective bargaining coverage rate*) v Sloveniji okrog 90%, višji odstotek pokritosti imata le Avstrija in Belgija, poleg naštetih držav pa imajo večjo pokritost od povprečja EU-27 (okrog 60%), še Švedska, Francija, Finska, Španija, Danska, Nizozemska in Italija (vse več kot 80%), sledijo pa Romunija, Portugalska, Grčija, Nemčija (med 70% in 60%), pod evropskim povprečjem pa so VB, Malta, Ciper in povsem na repu lestvice države bivšega vzhodnega bloka (med 40% in 20%), Litva celo pod 20%. Vir: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2010, European Commission. Industrial Relations in Europe 2010.

urejanja delovnih razmerij, in drugič, spodbuja procese kolektivnega pogajanja. Omenjeno izhodišče naj bi veljalo tudi pri presoji, katera splošna pravila civilnega prava o prenehanju dvostranskih pogodb, bi sploh lahko smiselno uporabljali tudi za kolektivne pogodbe, upoštevajoč posebno naravo in pomen kolektivnih pogodb ter posebno ureditev po ZKoliP.

V časih slabe gospodarske situacije in omejenih finančnih sposobnosti delodajalcev, so na strani delodajalcev izrazitejši interesi za znižanje že dogovorjenih pravic delavcev v veljavnih kolektivnih pogodbah oziroma v primeru neuspešnih pogajanj, tudi interesi za prenehanje kolektivnih pogodb, sklicujoč se pri tem na razlog, da bi pomenilo nadaljnje izvrševanje kolektivnih pogodb resno grožnjo za obstoj in konkurenčnost podjetij, oziroma v javnem sektorju resno grožnjo za vzdržnost javnih financ. Tako je na primer jeseni 2010 Vlada RS v okviru pogajanj za spremembo Kolektivne pogodbe za javni sektor (KPJS; Ur.l. RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10) *vložila tožbo za razvezo KPJS zaradi spremenjenih okoliščin po 112. členu OZ*, ki jo je kasneje sicer umaknila, prav tako je podala redne odpovedi KPJS (v celoti) in vseh panožnih kolektivnih pogodb javnega sektorja (samo v delu), ki pa jih je prav tako naknadno, enostransko preklicala.² Ob tem so se v javnosti, kot tudi v stroki, pojavljala različna stališča o tem, ali so razen primerov prenehanja kolektivne pogodbe, ki so posebej urejeni v ZKoliP in med katerimi ni omenjenih primerov iz prakse Vlade RS, smiselno uporabljivi tudi drugi načini prenehanja pogodb po splošnih pravilih civilnega prava.

V slovenski praksi donedavno nismo bili vajeni pogostih odpovedi kolektivnih pogodb, zlasti ne različnih modalitet odpovedi zunaj specialne ureditve po ZKoliP, kot so delne odpovedi, predčasne odpovedi ali odpovedi iz razloga spremenjenih okoliščin, zato na ta vprašanja tudi nimamo izoblikovane sodne prakse. Za Slovenijo je doslej veljalo, da je po kazalcih uspešnosti sistema kolektivnega pogajanja - kot na primer po visoki stopnji pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami, visoki stopnji organiziranosti delodajalcev in delavcev v delodajalskih in sindikalnih organizacijah, uravnoteženosti (de)centraliziranosti kolektivnih pogajanj, idr. - v samem vrhu med državami članicami EU in da je po navedenih kazalcih še najbolj primerljiva skupini nordijskih držav.³ Vendar je v Sloveniji v zadnjih letih opazen

² Kritična obravnava te prakse v: Kresal Šoltes, 2010, str. 567-590.

³ European Commission. Industrial Relations in Europe 2010, str. 37.

negativni trend glede vseh naštetih kazalcev⁴, kot tudi glede spornih praks pogodbenih strank v zvezi s prenehanjem kolektivnih pogodb.⁵

Za nadaljnji razvoj sistema kolektivnih pogodb je pomembno, da se tudi stroka in sodna praksa sproti odzivata na izzive, ki jih postavlja praksa. Namen pričujočega prispevka je opozoriti na sporne prakse in predstaviti argumente za pravilno razlago veljavne pravne ureditve prenehanja kolektivnih pogodb in odprtih vprašanj iz prakse.

2. ČASOVNA VELJAVNOST KOLEKTIVNE POGODBE

2.1. Začetek veljavnosti

Za kontinentalni model kolektivnih pogodb, kamor uvrščamo tudi slovenski model, velja, da čeprav kolektivna pogodba vsebuje pravne norme, ki imajo prisilni in neposredni pravni učinek na vsa razmerja med delavci in delodajalci, za katere kolektivna pogodba velja (normativni učinek kolektivne pogodbe; binding effect; unabdingbarkeit der Tarifnormen), pa ji teorija priznava mešano pravno naravo, in *jo v njenem nastanku šteje za akt pravnega posla v obliki pogodbe*.⁶ Po nemški doktrini s *formalnopravno pravilno sklenitvijo kolektivne pogodbe začnejo njeni obligacijskopravni učinki*.⁷

Na podlagi slovenskega ZKoIP je pogoj za začetek veljavnosti kolektivne pogodbe poleg formalno pravilne sklenitve, tudi njena predhodna objava, saj 2. odstavek 9. člena ZKoIP, določa, da če stranki ne določita krajši rok, »Kolektivna pogodba začne veljati petnajsti dan po objavi.« Začetek veljavnosti oziroma uporabe normativnega dela lahko pogodbeni stranki v sami kolektivni pogodbi prestavita tudi na kasnejši čas in ga ne vežeta na trenutek objave, ne moreta pa dati normativnemu delu povratni (retroaktivni) učinek, ki bi pomenil poseg v pridobljene pravice.

⁴ Na trend zniževanja stopnje pokritosti s kolektivnimi pogodbami v Sloveniji je v svojem zadnjem rednem poročilu posebej opozoril tudi Evropski odbor za socialne pravice (European Committee of Social Rights, Conclusions 2010 (SLOVENIA), Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Social Charter, December 2010).

⁵ Za javni sektor glej delo iz op. št. 2.

⁶ *Richardi, 2007*, str. 28. *Gamillscheg, 1997*, str. 510. *Stein, 1997*, para. 287. *Vigneau, Sobczak, 2005*, str. 35.

⁷ *Gamillscheg, 1997*, str. 759.

2.2. Obvezna predhodna objava in prepoved povratnega učinkovanja

Stranki morata vsako kolektivno pogodbo na podlagi izrecne zakonske norme objaviti (28. člen ZKolP), pri čemer se mora kolektivna pogodba, ki je sklenjena za območje države (za celotni javni ali zasebni sektor, za posamezno dejavnost ali več dejavnosti, za poklic) objaviti v Uradnem listu RS, glede načina objave ostalih pogodb pa se stranki lahko dogovorita v kolektivni pogodbi.

Predhodna objava kolektivne pogodbe je pogoj za njeno veljavnost (2. odstavek 9. člena v zvezi z 28. členom ZKolP in 154. členom Ustave RS). Dispozitivnost določbe 2. odstavka 9. člena ZKolP se nanaša na možnost določitve *krajšega roka* začetka veljavnosti po objavi, medtem ko same *obveznosti predhodne objave* kolektivne pogodbe stranki ne moreta izključiti z medsebojnim dogovorom. V tem delu je zakonska določba kogentna, izvedena iz ustavne zahteve o predhodni objavi predpisov (154. člen Ustave RS). Ni videti utemeljenih razlogov, da bi obveznost predhodne objave kolektivnih pogodb razlagali drugače, kot pa to velja za predpise, ki jih sprejema državni zakonodajalec, zlasti ker učinkujejo norme kolektivne pogodbe prisilnopravno in neposredno in ker ZKolP izrecno veže začetek veljavnosti na predhodno objavo.⁸

Z zakonsko zahtevo po obvezni predhodni objavi kolektivnih pogodb, je povezano tudi vprašanje *prepovedi povratnega učinkovanja kolektivnih pogodb*. Pri tem je treba razlikovati med obligacijskim delom kolektivne pogodbe, ki učinkuje samo med strankama (*inter partes*) in normativnim delom, ki učinkuje kot predpis (*erga omnes*). Če pogodbeni stranki lahko urejata medsebojne pogodbene pravice in obveznosti za nazaj, pa te pristojnosti nimata glede normativnega dela. Menim, da pogodbeni stranki ne moreta urejati pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ki učinkujejo na pravni položaj delavcev in delodajalcev prisilnopravno in neposredno (7. člen v zvezi s 30. členov ZDR) *za nazaj, v nasprotju z uveljavljeno ustavno-sodno presojo prepovedi povratne veljave pravnih aktov iz 155. člena Ustave RS*. Stališče, da lahko retroaktivni učinek norm predpiše le zakon, ne moreta pa ga določati pogodbeni stranki s kolektivno pogodbo, velja v slovenski doktrini že

⁸ Za razliko od ZKolP, nemški TVG ne predpisuje obvezne javne objave (Kundbarmachung, Publizität), kar *Gamillscheg* kritizira kot pomanjkljivost, ki jo je treba odpraviti (*Gamillscheg, 1997*, str. 518). Meni, da je dosedanje stališče, ki je temeljilo na osamljeni pravni praksi, češ, da naj bi, zgodovinsko gledano, kolektivne pogodbe bile naslovljene glede urejanja delovnih pogojev le na določen krog naslovljencev (le na določen krog delavcev in delodajalcev), preseženo, kar utemeljuje z visoko pokritostjo zaposlenih s kolektivnimi pogodbami.

zelo dolgo.⁹ Takšno stališče izhaja tudi iz primerjalnopravne ureditve. Tako na primer nemška doktrina razlikuje med pravim in nepravim povratnim učinkom norm kolektivnih pogodb in je glede pravega povratnega učinka na pravni položaj delavcev odklonilna, tako da *ne pride v poštev presojanje o nobenem posegu v dospel ali izplačana plačila delavcev (ausgezahlten Lohn)*.¹⁰

To vprašanje je aktualno tudi v slovenski praksi. Kot sporno presojam na primer retroaktivno ureditev odložitve izplačila že dospelih denarnih pravic javnih uslužbencev iz naslova odprave 3/4 plačnih nesorazmerij v Aneksu št. 4 h Kolektivni pogodbi za javni sektor (Uradni list RS, št. 89/2010).¹¹

2.3. Druge zahteve za formalno pravilno sklenitev kolektivne pogodbe

Formalnopravne zahteve za veljavno sklenitev kolektivne pogodbe se nanašajo nadalje na pogodbene stranke (2. člen ZKolP) in obliko (8. člen ZKolP).

Kolektivno pogodbo lahko sklenejo samo tiste stranke, ki jih kot take določa ZKolP. Kolektivno pogodbo lahko sklenejo na strani delavcev sindikati ali v skladu s statutom združenja sindikatov; in na strani delodajalcev posamezni delodajalci ali v skladu s statutom delodajalska združenja, za javni sektor pa Vlada RS ali od nje pooblaščen ministrstvo ali drug z zakonom pooblaščen organ (2. člen). Za javni sektor veljajo posebnosti po ZSPJS.

Če sklepa kolektivno pogodbo *na eni strani več sindikatov ali delodajalcev ali njihovih združenj*, je podpisnik pogodbe vsak od njih (3. odstavek 6. člena). Enako velja tudi, če sindikati ali delodajalci oziroma njihova združenja naknadno pristopijo h kolektivni pogodbi v skladu s 7. členom ZKolP. Iz nemške literature izhaja, da če je na eni ali na obeh straneh več podpisnikov, med njimi ne obstaja skupnost (*Gemeinschaft*), še zlasti ne v smislu solidarne skupnosti (*Gesamthand*) in se po večinskem stališču tak primer presoja, kot če bi bilo sklenjenih več samostojnih

⁹ *Bajič*, 1936, str. 164-165 navaja, da »Ne more se pa dati normativnemu delu vzratne (retroaktivne) moči. Tako daleč ne sega učinek norm kolektivne pogodbe; one učinkujejo na pravna razmerja, ki se samostojno ustanavljajo in zato v njih ne morejo ustvarjati vzratnih učinkov. Tak učinek bi moral priznati zakon izrečno. Pač pa ima vzratno moč lahko obligacijski del kolektivne pogodbe.«

¹⁰ *Gamillscheg*, 1997, str. 766.

¹¹ Več v: *Kresal Šoltes*, delo iz op. št. 2.

kolektivnih pogodb (*selbständig abgeschlossene Tarifverträge*).¹² Tudi iz francoske literature na primer izhaja, da če je na strani delodajalcev ali delavcev več podpisnikov, morebitna odpoved velja le za tistega podpisnika, ki da odpoved, za vse ostale, pogodba velja še naprej.¹³ To vprašanje je aktualno tudi v slovenski praksi, saj so v praksi primeri, ko na primer spremembe kolektivne pogodbe ali novo kolektivno pogodbo, s katero se določi, da prejšnja preneha veljati, sklenejo med seboj samo določeni dotedanji podpisniki in ne vsi. Menim, da bi v takih primerih lahko sledili nemški doktrini in presojali obstoj, spremembo ali prenehanje kolektivne pogodbe za vsakega podpisnika posebej. Če je na primer delodajalec podpisal spremembe še veljavne kolektivne pogodbe samo z enim od dotedanjih sindikalnih podpisnikov, velja v razmerju do tega sindikata nova, spremenjena kolektivna pogodba, med delodajalcem in sindikatom podpisnikom, s katerim delodajalec ni sklenil spremembe, pa velja še vedno nespremenjena kolektivna pogodba vse do prenehanja njene veljavnosti (odpovedi, izteka določenega časa ali sporazuma o prenehanju).¹⁴ Posebnosti za javni sektor določa ZSPJS.

Naslednja formalna zahteva za veljavno sklenitev kolektivne pogodbe je obvezna *predpisana oblika*. Kolektivna pogodba mora biti sklenjena v pisni obliki (8. člen ZKoliP). Kolektivna pogodba, ki ni sklenjena v pisni obliki je nična (55. člen OZ), saj iz namena ZKoliP, ki predpisuje pisnost, ne izhaja kaj drugega, prav nasprotno, pisnost in javna objava kolektivne pogodbe sta predpisani z namenom, da se udeleženci lahko seznanijo z vsebino norm, ki imajo zanje neposredni in prisilnopravni učinek, enako kot predpisi.¹⁵ Pisnost je predpisana kot formalna zahteva tudi v drugih primerjalnopravnih ureditvah. Tako na primer nemški TVG za veljavno sklenitev kolektivne pogodbe zahteva pisno obliko (2. odst. 1. člena TVG), splošna obligacijska pravila pa podpis iste listine s strani obeh strank, pri čemer zgolj korespondenca med njima ne zadostuje (2. odst. 126. člena BGB).¹⁶

¹² Richardi, 2007, str. 29.

¹³ Rojot, 2004, str. 126.

¹⁴ Drugo je vprašanje osebne veljavnosti take pogodbe, ki je bila tekom trajanja spremenjena samo s strani nekaterih dotedanjih podpisnikov, pri čemer velja, da kolektivna pogodba, ki jo sklene reprezentativni sindikat velja za vse delavce (člane in nečlane sindikata podpisnika; 1. odst. 11. člena ZKoliP), v primeru, da delodajalca zavezuje hkrati več kolektivnih pogodb iste vrste na isti ravni (na primer dotedanja nespremenjena kolektivna pogodba in spremenjena kolektivna pogodba) pa se uporabljajo določbe, ki so za delavca ugodnejše; 2. odst. 11. člena ZKoliP).

¹⁵ »Pisnost zasleduje namen obveznosti razglasitve (*Verkündigungszwang*), ki je določena za vse pravne norme«, izhaja iz stališča nemškega zveznega delovnega sodišča - BAG (*Gamillscheg*, 1997, str. 517).

¹⁶ *Gamillscheg*, 1997, str. 516.

Kršitev predpisane obličnosti je zakonsko sankcionirana z ničnostjo (125. člen BGB).¹⁷ Kdor naknadno pristopi h kolektivni pogodbi, jo mora kasneje podpisati, kot se tudi za vse kasnejše dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe zahteva pisnost.¹⁸

Stranki kolektivne pogodbe imata tudi obveznost *posredovati podatke v evidenco kolektivnih pogodb* (25. - 27. člen ZKolP), vendar kršitev te obveznosti, za razliko od kršitve predpisane obličnosti in javne objave, ki sta sankcionirani z neveljavnostjo kolektivne pogodbe, ne vpliva na veljavnost same kolektivne pogodbe.¹⁹

2.4. Trajanje

Kolektivna pogodba se *lahko sklene za določen ali nedoločen čas* (1. odst. 9. člena ZKolP). V avtonomijo pogodbenih strank sodi tudi določitev obdobja trajanja pogodbe za določen čas. ZKolP za razliko od prejšnje ureditve po ZDR90, ki je določala, da se kolektivna pogodba za določen čas lahko sklene najdalj za obdobje petih let (118. člen ZDR90), ne določa niti maksimalnega niti minimalnega obdobja trajanja pogodbe za določen čas. Vprašanje je, ali je tako široka avtonomija res najbolj ustrezna. Zakonodajalec lahko s predpisovanjem minimalnega in maksimalnega trajanja kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, zasleduje cilje v javnem interesu, kot so stabilnost delovnih razmerij v prvem primeru in uravnoteženje interesov obeh pogodbenih strani v drugem primeru. Kolikor zakonodajalec določa minimalne in maksimalne omejitve, je v primerjalnopравnih ureditvah običajno določena minimalna omejitev enega leta, maksimalna omejitev pa na primer štiri leta (Finska) ali pet let (Francija).²⁰ Čeprav je trend daljšega trajanja kolektivnih pogodb, pa se trend spreminja glede na ekonomske okoliščine, pri čemer naj bi se v času gospodarske rasti s strani sindikatov težilo h krajšemu trajanju kolektivnih pogodb in pogostejšim kolektivnim pogajanjem zaradi večje

¹⁷ Ibid., str. 516. Richardi, 2007, str. 29, para. 3.

¹⁸ Gamillscheg, 1997, str. 516.

¹⁹ Opustitev obveznosti posredovanja podatkov v evidenco kolektivnih pogodb ni sankcionirana tudi v nemškem TVG, za veljavnost kolektivne pogodbe zadostuje njena pisnost (Richardi, 2007, str. 30).

²⁰ Bamber in Sheldon, 2004, str. 539

finančne sposobnosti delodajalcev, pa naj bi nasprotno, v času gospodarske recesije, sindikati težili k ohranitvi daljšega trajanja dogovorjenih jamstev in varstva.²¹

V zvezi s pravilom, da se *časovna veljavnost kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, podaljša, če jo pogodbeni stranki do določenega roka ne odpovesta*, je treba opozoriti, da ZKolP za razliko od prejšnje zakonske ureditve tega pravila več ne določa.²² Vendar ZKolP ne omejuje strank, da lahko takšno časovno klavzulo vključita v kolektivno pogodbo sami, če bi bila taka njuna pogodbeno volja. V praksi pogodbeni partnerji pogosto določajo časovno veljavnost na tak način.

2.5. Kasnejši vstop ali izstop člana iz združenja, ki je podpisnik kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba obvezuje stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane tudi kadar *član izstopi iz združenja, vendar najdalj eno leto* (3. odstavek 10. člena ZKolP). Določba je kogentne narave, zato podpisniki ne morejo s kolektivno pogodbo določiti daljšega časa podaljšane veljavnosti po izstopu člana. Pač pa se po izteku enoletnega podaljšanja veljavnosti kolektivne pogodbe, za takega delodajalca *nato še podaljšano uporablja kolektivna pogodba eno leto*, če stranki nista določili drugače, na podlagi 17. člena ZKolP. Če takega delodajalca v tem času zavezuje še kakšna kolektivna pogodba iste vrste na isti ravni, se uporabljajo določbe kolektivne pogodbe, ki so za delavce ugodnejše (3. odst. 11. člena ZKolP).

V slovenski praksi je opazen trend upadanja članstva v največjih delodajalskih združenjih, kot sta GZS in ZDS, kar posledično vpliva na manjšo pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. Zato bi po vzoru drugih primerjalnopravnih ureditev bilo ustrezno razmisliti, da bi *de lege ferenda* enoletno obdobje podaljšanja veljavnosti po izstopu člana (3. odst. 10. člena ZKolP) nadomestili s celotnim obdobjem *do izteka veljavnosti* kolektivne pogodbe. Načelo, da člani ne morejo »pobegniti« iz veljavnosti kolektivnih pogodb s tem, da bi preprosto izstopili iz članstva podpisnika, velja tudi v primerjalnopravnih ureditvah. *Nemški* TVG v 3. odstavku 3. člena določa, da tudi v primeru izstopa, bivšega člana kolektivna

²¹ Ibid., str. 539.

²² Takšno pravilo je pred uveljavitvijo ZKolP veljalo ex lege (118. člen ZDR90).

pogodba zavezuje vse do njenega prenehanja (*Nachbindung*). Pravni položaj delodajalca se glede veljavnosti kolektivnih pogodb z izstopom ne spremeni; do prenehanja kolektivne pogodbe zanj velja, enako kot pred izstopom (*Nachbindung*, 3. odstavek 3. člena TVG), po prenehanju kolektivne pogodbe pa tudi zanj velja podaljšano učinkovanje stare kolektivne pogodbe do sklenitve novega dogovora (*Nachwirkung*, 5. odst. 4. člena TVG).²³ Takšne rešitve poznajo tudi v drugih primerjalnopravnih ureditvah.²⁴

Z včlanitvijo v delodajalsko združenje za delodajalca začnejo veljati tudi kolektivne pogodbe, ki jih je sklenilo to združenje in sicer od včlanitve dalje. Nemška teorija zastopa stališče, da četudi bi se odprlo vprašanje možnosti priznanja članstva za nazaj, pa to ne bi moglo povzročiti povratnega učinkovanja veljavnosti kolektivne pogodbe za takega delodajalca.²⁵

3. NAČINI PRENEHANJA KOLEKTIVNE POGODBE

Načine prenehanja kolektivne pogodbe določa ZKoliP v 15. členu in sicer lahko kolektivna pogodba preneha s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti in z odpovedjo.

Določbo 15. člena ZKoliP je mogoče razlagati tako, da iz njene kogentne narave izhaja celovita in zaključena ureditev načinov prenehanja kolektivne pogodbe in da pogodbeni stranki s kolektivno pogodbo ne moreta izključiti, niti določiti drugih načinov prenehanja, razen zakonsko določenih. V avtonomijo pogodbenih strank lahko sodi na primer natančnejša ureditev *obveznosti začeti nova pogajanja* v določenem roku po dani odpovedi, *uporaba normativnih določb po izteku odpovednega roka* (glej več spodaj), pravne posledice v primeru dane odpovedi, če je na eni ali drugi strani *več podpisnikov* ter drugi pogoji za odpoved.

²³ *Richardi*, 2007, str. 27, para. 14. *Blanke in Rose*, 2005, str. 12.

²⁴ Za nordijske države, Finsko, Norveško in Švedsko velja, da delodajalec oziroma delavec, ki izstopi iz organizacije, za katero velja kolektivna pogodba ali je iz take organizacije izključen, ostane pod veljavnostjo te kolektivne pogodbe, dokler ta velja. Za Švedsko in Norveško to pravilo velja tudi v primeru, če filiala zapusti krovno organizacijo (glej: *Malmberg, Jonas*, 2002, str. 198). Primerjaj tudi člen L 2262-3 francoskega Code du travail, iz katerega izhaja, da delodajalec, ki izstopi iz delodajalskega združenja, po sklenitvi kolektivne pogodbe, ostane še naprej zavezan s to kolektivno pogodbo, tudi po izstopu.

²⁵ *Richardi*, 2007, str. 27, para. 13.

3.1. Sporazumni dogovor o prenehanju

Ne glede na to, ali je kolektivna pogodba sklenjena za določen ali nedoločen čas, vedno lahko preneha na podlagi medsebojnega sporazuma.

3.2. Potek časa, za katerega je kolektivna pogodba sklenjena

Kolektivna pogodba *sklenjena za določen čas, preneha s potekom časa, za katerega je sklenjena*. Dolžino trajanja pogodbeni stranki določita s pogodbo, kot tudi lahko s pogodbo določita *tihi način podaljšanja veljavnosti*, če pogodbe nobena od strank pred določenim rokom ne odpove, kar je bilo povedano že zgoraj v poglavju o trajanju kolektivne pogodbe. Nobenih zakonskih ovir tudi ni, da stranki skleneta kolektivno pogodbo za nedoločen čas, določita pa časovno omejeno veljavnost tarifnega dela kolektivne pogodbe in določita dolžnost začeti pogajanja za vsakokratno novo tarifno prilogo.

ZKoIP izrecno *prepoveduje možnost predčasne odpovedi* kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas (3. odstavek 16. člena). Zato predčasna odpoved kolektivne pogodbe, pred iztekom določenega časa, za katerega je bila pogodba sklenjena, na primer zaradi poslabšanja gospodarske situacije ali zmanjšanja finančne sposobnosti delodajalca, ni mogoča, ni pa nobenih ovir, da bi v takem primeru lahko predčasno prenehanje pogodbeni stranki dosegli s *sporazumnim dogovorom* (15. člen ZKoIP). Slovenski zakonodajalec daje možnost za predčasno prenehanje kolektivne pogodbe le obema pogodbenima strankama skupaj. ZKoIP sledi namenu, da naj pogodbeni stranki dosežeta prilagajanje trajanja kolektivne pogodbe spremenjeni gospodarski situaciji najprej sporazumno, v okviru kolektivnih pogajanj. S tem ZKoIP sledi tudi namenu, da naj se varuje stabilnost normativnega urejanja delovnih razmerij. Od socialnih partnerjev naj bi se pričakovalo, da bodo v izredno težkih gospodarskih situacijah, ko bi bilo utemeljeno izkazano, da so ogrožena delovna mesta in sam obstoj delodajalca, sposobni bolje sklepati kompromise med interesi delodajalca za povečanje konkurenčnosti in interesi delavcev za varstvo delovnopравnega položaja, kot pa bi to lahko storilo sodišče v primeru presojanja na primer predpostavk za spremembo ali odpoved pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin.

Vendar so tudi drugačna stališča oziroma pomisleki. Zastavlja se vprašanje, ali je kljub specialni določbi ZKoIP možna smiselna uporaba splošnih pravil civilne-

ga prava, da je mogoče trajna pogodbeni razmerja zaradi utemeljenega razloga odpovedati prej, kot pa je bilo prvotno dogovorjeno (333. člen OZ). Vprašanje, pod katerimi pogoji je lahko utemeljena *izjemoma predčasna odpoved* kolektivne pogodbe, je prvič presojalo nemško zvezno delovno sodišče (BAG) v letu 1996, ko so nastale težave z izvrševanjem s kolektivnimi pogodbami dogovorjene postopne uskladitve plač vzhodnonemških delavcev s plačami zahodnonemških delavcev.²⁶ Nemško zvezno delovno sodišče je postavilo visoke zahteve za utemeljitev razlogov za izredno odpoved in izhajalo iz načela *ultimo ratio*, da je taka odpoved lahko le skrajno sredstvo po predhodnem izčrpanju prizadevanj za kolektivna pogajanja za prilagoditev kolektivne pogodbe ekonomskim zmožnostim pogodbene stranke.²⁷

3.3. Odpoved kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba, *sklenjena za nedoločen čas*, lahko preneha z odpovedjo ali s sporazumnim dogovorom.²⁸ Tako določa tudi slovenski ZKolP. Primere in pogoje za odpoved kolektivne pogodbe ter odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo (1. odstavek 16. člena ZKolP), pri čemer znaša zakonski odpovedni rok 6 mesecev, če stranki ne določita drugače (2. odstavek 16. člena ZKolP). Omenjeno je že bilo, da kolektivne pogodbe, sklenjene za določen čas, na podlagi izrecne zakonske določbe ni mogoče predčasno odpovedati (3. odstavek 16. člena ZKolP). Zakonski šest mesečni odpovedni rok je dispozitivne narave in ga stranki lahko s kolektivno pogodbo določita bodisi v daljšem ali krajšem trajanju. Prav tako lahko stranki določita primere in pogoje za odpoved, če pa tega posebej ne določita, velja, da lahko vsaka stranka kadarkoli, vendar ne ob neprimernem času, drugi stranki vroči odpoved (333. člen OZ v zvezi s 15. členom ZKolP).

Glede določbe 3. odstavka 16. člena ZKolP o prepovedi predčasne odpovedi kolektivne pogodbe za določen čas, ni povsem jasno, ali iz ZKolP izhaja le pre-

²⁶ Weiss in Schmidt, 2008, str. 189-199.

²⁷ Ibid., 2008, str. 189-199.

²⁸ Da je mogoče kolektivno pogodbo za nedoločen čas, tako kot to velja za vsa trajna pogodbeni razmerja, odpovedati, če ni drugače določeno, ob vsakem času (*dénonciation*, *determination*, *Kündigung*) velja tudi v Franciji (*Vigneau in Sobczak*, 2005, str. 37), Nemčiji (*Gamillscheg*, 1997, st. 770) in praviloma v večini primerjalnopравnih ureditvah (*Bamber in Sheldon*, 2004, str. 539).

poved predčasne odpovedi, če ta ni posebej, vnaprej sporazumno dogovorjena med strankama, ali pa sploh ne daje strankam možnosti, da bi lahko drugače od zakona uredili to vprašanje in na primer določili, da se lahko kolektivna pogodba za določen čas v vnaprej določenih primerih in terminih odpove tudi pred iztekom časa, za katerega je bila sklenjena. Ker je prenehanje kolektivne pogodbe mogoče doseči na podlagi sporazuma (15. člen ZKolP) se zastavlja vprašanje, zakaj ne bi bilo mogoče sporazumno dogovoriti pogoje in časovne termine za odpoved pogodbe pred iztekom določenega časa tudi vnaprej, že v sami kolektivni pogodbi.

3.4. Odpoved kolektivne pogodbe v celoti ali samo posameznih njenih določb

Naslednje vprašanje v zvezi z odpovedjo je, ali se lahko odpoved nanaša tudi samo na posamezne določbe kolektivne pogodbe ali le na pogodbo kot celoto. ZKolP tega vprašanje ne ureja. Ni sporno, da stranki lahko s sporazumnim dogovorom določita prenehanje samo določenega dela kolektivne pogodbe (s spremembo oz. aneksom kolektivne pogodbe ali s sklenitvijo nove kolektivne pogodbe). Vprašanje pa je, ali lahko, kolikor o tem ni med strankama soglasja, samo ena stranka iz veljavne pogodbe izloči posamezen njen del ali aneks na način, da odpove pogodbo samo v tem delu, oziroma, da odpove samo določen aneks h kolektivni pogodbi, ostale določbe kolektivne pogodbe pa pusti v veljavi in jih ne odpove. Iz dosedanje slovenske prakse niso poznani primeri, da bi bila odpovedana pogodba samo glede določenega dela, razen v primerih odpovedanih kolektivnih pogodb v javnem sektorju, ki so bile odpovedane s strani Vlade RS v oktobru 2010 in za katere menim, da so bile podane v nasprotju z veljavno pravno ureditvijo.²⁹

Ker ZKolP ne določa, da je mogoče kolektivno pogodbo odpovedati tudi samo glede posameznega njenega dela, menim, *če takega izrecnega dogovora v kolektivni pogodbi ni, delna odpoved ni mogoča*. Podobne rešitve izhajajo tudi iz primerjalnopravne ureditve. Iz francoske doktrine izhaja, da je delna odpoved po zakonu prepovedana, razen če ni dogovorjena s pogodbo.³⁰ Iz

²⁹ Glej Ur.l. RS, št. 83/2010, v katerem so bili objavljeni sklepi Vlade RS o odpovedi kolektivnih pogodb, bodisi v celoti, bodisi samo posameznih Aneksov ali Priloge h kolektivnim pogodbam.

³⁰ Rojot, Jacques. 2004, str. 126.

nemške doktrine izhaja, da odpoved kolektivne pogodbe samo v določenem delu ni mogoča, razen če je dogovorjena sporazumno, saj bi v nasprotnem primeru razrušila celovitost ureditve, katere vsebina temelji na medsebojnem popuščanju in kompromisih pogodbenih strank.³¹ Ni pa nobenih ovir, da stranki v kolektivni pogodbi označita posamezne dele, ki jih je mogoče posamezno odpovedati.³²

3.4. Drugi načini prenehanja

Aktualno je vprašanje, ali glede načinov prenehanja kolektivne pogodbe pridejo v poštev, poleg načinov iz 15. člena ZKolP, tudi *drugi načini prenehanja po OZ*. Na podlagi 2. odstavka 1. člena ZKolP se splošna pravila civilnega prava uporabljajo smiselno samo glede vprašanj, ki niso urejena s tem ali drugih zakonom. Iz nemške sodne prakse na primer izhaja, da v zvezi s kolektivnimi pogodbami ne pride v poštev izpodbijanje zaradi zmote, prevare ali grožnje.³³ Zdi se, da so tudi drugi načini prenehanja obveznosti po OZ, kot so pobot (kompenzacija; 311. člen OZ), odpust dolga (319. člen OZ), združitev (konfuzija, 328. člen OZ), nezmožnost izpolnitve (329. člen OZ) v praksi glede na posebno pravno naravo kolektivne pogodbe težko predstavljivi in zato verjetno neuporabljivi. Lahko pa v praksi pride do prenehanja kolektivne pogodbe zaradi sklenitve nove, zato bi v teh primerih, kolikor bi bilo to smiselno, lahko uporabili splošna pravila OZ o prenovi (novaciji; 323.-327. člen). Prav tako si je mogoče v praksi zamisliti primer prenehanja kolektivne pogodbe zaradi razpustitve oz. prenehanja sindikata ali delodajalskega združenja, ki je sklenilo kolektivno pogodbo (334. člen OZ), vendar pa ne v primeru, če je na isti strani ostal še kakšen podpisnik; v tem primeru bi prenehala kolektivna pogodba le v razmerju do članov razpuščenega sindikata ali delodajalskega združenja, glede ostalih podpisnikov pa bi veljala še naprej. Vendar omenjeni primeri doslej niso bili aktualni v praksi, in se glede njih pri nas še ni izoblikovala sodna praksa.

V slovenski praksi je bilo aktualno vprašanje, ali kolektivna pogodba lahko preneha na podlagi *razveze kolektivne pogodbe zaradi spremenjenih okoliščin po 112. členu OZ*. Vlada RS je jeseni 2010 sprožila kolektivni delovni spor zaradi

³¹ Gamillscheg, 1997, str. 771.

³² Ibd., str. 771.

³³ Ibd., str. 773.

razveljavitve kolektivne pogodbe za javni sektor na podlagi spremenjenih okoliščin, ker naj ne bi bilo, zaradi gospodarske krize, finančno vzdržno izplačati dela plač javnih uslužbencev, iz naslova odprave plačnih nesorazmerij, po veljavni kolektivni pogodbi. Ker je Vlada RS kasneje umaknila omenjeno tožbo, ni prišlo do sodne odločitve. Ker je vprašanje prenehanja kolektivnih pogodb ZKolP celovito uredil v posebnem poglavju v 15. – 17. členu, menim, da je mogoča razlaga, da bi lahko delovno sodišče v omenjenem delovnem sporu zavrnilo zahtevek že na podlagi argumenta, da določba 112. člena OZ v tem primeru ni uporabljiva in se niti ne bi spuščalo v presojo utemeljenosti samih predpostavk za razvezo kolektivne pogodbe za javni sektor v smislu 112. člena OZ. Kolikor pa bi sodišče vseeno presodilo, da je institut spremenjenih okoliščin iz 112. člena OZ lahko smiselno uporabiti tudi za kolektivne pogodbe, pa bi glede presoje okoliščin morale izhajati iz visokih zahtev in načela *ultimo ratio*, kot je na primer nemško zvezno delovno sodišče presojalo možnost izredne predčasne odpovedi. Vendar je glede eventualnega povzemanja nemške sodne prakse treba upoštevati, da v nemški pravni ureditvi, posebni zakon, t.j. TVG posebej ne ureja prenehanja kolektivnih pogodb in se glede teh vprašanj uporabljajo le splošna pravila obligacijskega prava (BGB), drugače kot to velja pri nas, ko prenehanje ureja poseben zakon, t.j. ZKolP, ki tega načina prenehanja ne določa.

V dosedANJI **praksi slovenskih delovnih sodišč** se je presojalo vprašanje, ali ima stranka pravico odpovedati kolektivno pogodbo, če sta s kolektivno pogodbo stranki dogovorili, da se »pogodba podaljša do sklenitve nove«. ³⁴ Vrhovno sodišče RS ³⁵ je štelo, da je prvotno sklenjena pogodba za določen čas, transformirala v pogodbo za nedoločen čas in pri tem sledilo argumentom stroke ³⁶, da ni mogoče razlagati avtonomije pogodbenih strank na način, da bi bila katerikoli stranki odvzeta možnost, da odpove trajno pogodbeno razmerje. ³⁷

³⁴ V tej zadevi je šlo za Kolektivno pogodbo med delavci in zasebnimi delodajalci; Ur.l. RS, št. 26/91, 129/2004, z dne 3.7.2006. Odpoved objavljena v Ur.l.RS, št. 81/2006 z dne 31.7. 2006.

³⁵ Sodba Vrhovnega sodišča RS, št. VIII Ips 3/2008 z dne 7. oktober 2008.

³⁶ Glej: Kresal Šoltes, Katarina. 2008 (I), str. 258-259

³⁷ Sodba Vrhovnega sodišča RS, št. VIII Ips 3/2008 z dne 7. oktober 2008, str. 3-4, kjer sodišče argumentira, da »Prostovoljnost dogovarjanja in sklepanja kolektivnih pogodb na drugi strani daje pravico strankam kolektivne pogodbe, da le-to odpovedo. Strankam ni mogoče odreči pravice do odpovedi kolektivne pogodbe, tudi če zakon tega ne določa izrecno ali iz same kolektivne pogodbe niso izrecno navedeni pogoji, roki in način odpovedi – kot to sedaj določa 16. člen ZKolP.«

3.6. Neveljavnost kolektivne pogodbe

Kolektivna pogodba ali posamezne njene določbe lahko prenehajo tudi na podlagi ugotovljene neveljavnosti, če kolektivna pogodba nasprotuje ustavi, prisilnim predpisom in moralnim načelom (86. člen OZ), ratificiranim mednarodnim pogodbam, splošnim načelom mednarodnega prava in pravu EU (kolikor veljajo za norme kolektivne pogodbe enaka pravila kot za ostale predpise v skladu z 8. členom Ustave RS) oziroma tistim delovnopravnim minimalnim standardom, ki predstavljajo t.i. socialni *ordre public*. Poleg generalne določitve sankcije neveljavnosti kolektivnih pogodb, je v delovni zakonodaji še primer posebne določitve sankcije neveljavnosti določb kolektivnih pogodb, če kršijo načelo enakega plačila moških in žensk za delo enake vrednosti (133. člen ZDR). V zvezi z obsežnim protidiskriminacijskim pravom EU je pomembna sodna praksa SEU, po kateri je klavzula iz kolektivne pogodbe v nasprotju s pravom EU, če je diskriminatorna, zato morajo v takem primeru nacionalna sodišča, ne da bi se predhodno zahtevalo oziroma čakalo na to, da se ta klavzula odpravi s kolektivnimi pogajanjmi ali v drugem postopku, uporabljati ista pravila za skupino delavcev, ki je zaradi te diskriminacije obravnavana manj ugodno, kot veljajo za druge delavce.³⁸ O neveljavnosti kolektivne pogodbe oziroma o njeni skladnosti z zakoni in ustavo, je pristojno odločati delovno sodišče v kolektivnem delovnem sporu (6. člen ZDSS-1), kar odpira številna pravna vprašanja, vendar to ni predmet tega prispevka.

4. UPORABA KOLEKTIVNE POGODBE PO PRENEHANJU VELJAVNOSTI

4.1. Splošno

S trenutkom, ko delodajalca ne bi več obvezovala kolektivna pogodba, na primer zaradi prenehanja njene veljavnosti ali zaradi preklica razširjene veljavnosti kolektivne pogodbe, bi lahko pogodbe o zaposlitvi med delavci in delodajalci, za katere je dotlej veljala kolektivna pogodba, ostale brez vsebine, prazne (*inhaltsleer*),³⁹ torej brez delovnopravnih norm iz kolektivne pogodbe, ki so imele dotlej na pogodbe o zaposlitve neposredni in prisilnopravni učinek. Nastala praznina bi bila

³⁸ Sodba SEU z dne 15. januarja 1998 v zadevi C-15/96, *Schöning-Kougebetopoulou*.

³⁹ *Richardj*, 2007, str. 40, para. 36.

toliko večja, kolikor bolj bi bilo težišče urejanja delovnih razmerij na kolektivnih pogodbah in manj za delovni zakonodaji. Neurejenost delovnih razmerij ni v interesu niti delavcev niti delodajalcev niti v javnem interesu, ker ruši stabilnost, predvidljivost in varnost delovnih razmerij, s tem pa posledično tudi socialni mir, stabilnost poslovanja delodajalca in omejitev konkurence med delodajalci z vidika stroškov dela. Z namenom preprečitve teh negativnih posledic, v nekem krajšem, prehodnem obdobju med prenehanjem stare in sklenitvijo nove kolektivne pogodbe, ureja ZKoIP in tudi druge primerjalnopravne ureditve poseben institut, t.j. podaljšano uporabo kolektivne pogodbe po njenem prenehanju.⁴⁰

4.2. Podaljšanje prisilnopravnega ali dispozitivnopravnega učinka stare kolektivne pogodbe?

Nemška doktrina ločuje med: podaljšanjem veljavnosti kolektivne pogodbe (*Nachbindung, binding after-effect*; 3. odstavek 3. člena TVG), ki se nanaša na delodajalca, za katerega kolektivna pogodba še naprej *velja* tudi po njegovem izstopu iz združenja-podpisnika; in podaljšanim *učinkovanjem* kolektivne pogodbe (*Nachwirkung, after-effect*; 5. odstavek 4. člena TVG), ki se nanaša na primer, ko *preneha veljati* kolektivna pogodba. Razlika med obema institutoma je v tem, da v prvem primeru (*Nachbindung*) kolektivna pogodba za delodajalca še naprej učinkuje prisilnopravno in neposredno (ima normativni učinek na pogodbe o zaposlitvi), v drugem primeru pa je kolektivna pogodba s prenehanjem veljavnosti izgubila tudi prisilnopravni učinek in od tedaj dalje velja samo kot dispozitivno pravo, ki sicer velja kot del pogodb o zaposlitvi, vse dokler ni spremenjeno z drugičnim dogovorom (bodisi s pogodbo o zaposlitvi, drugo kolektivno pogodbo ali drugim sporazumom).⁴¹

⁴⁰ Tako tudi drugi. Prim: *Grgurev, 2010*, str. 1084, da je »cilj instituta podaljšane uporabe preprečevanje, da bi bilo delovno razmerje vsebinsko prazno, oziroma da se prepreči, z dispozitivnimi zakonskimi določbami ali enostranskimi nalogi delodajalca, nadomestitev določb dotlej veljavne kolektivne pogodbe v določenem prehodnem obdobju (od prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe do sklenitve nove kolektivne pogodbe).« Potočnjak navaja, da »je namen podaljšane uporabe zagotoviti stabilnost normativne ureditve delovnih razmerij« (*Potočnjak, Željko*. Otvorena pitanja sklapanja i primjene kolektivnih ugovora, v: *Pravo u gospodarstvu*, 46, 2007, 4, str. 326; cit po *Grgurev, 2010*, str. 1084. op. 11). *Gamillscheg, 1997*, str. 872, pravi, da se s tem institutom »preprečuje pravni prazen prostor (*rechtlicher Leerraum*).«

⁴¹ *Richardi, 2007*, str. 40–41. *Blanke in Rose, 2005*, str. 12. *Gamillscheg, 1997*, str. 872–880. *Wiess in Schmidt, 2008*, str. 190, para. 455.

Podobno kot nemški TVG, tudi slovenski ZKoIP pozna *podaljšanje veljavnosti* kolektivne pogodbe v primeru izstopa člana iz podpisnika kolektivne pogodbe (3. odstavek 10. člena, nemški *Nachbindung*). Poleg tega instituta, ZKoIP v 17. členu ureja tudi institut *podaljšanja uporabe* po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe (nemški *Nachwirkung*) in sicer tako, da določa, da se normativni del stare kolektivne pogodbe tudi po izteku njene veljavnosti uporablja še naprej, vendar najdalj še eno leto, če stranki ne določita drugače. Kako je treba pravilno razumeti pojem »*uporabe kolektivne pogodbe*« iz 17. člena ZKoIP; ali kot podaljšanje neposrednega prisilnopravnega učinka kolektivne pogodbe (podaljšanje normativnega učinka na pogodbe o zaposlitvi), ali le kot podaljšanje dispozitivnega učinka. Sodne prakse o tem vprašanju pri nas ni. Primerjalnopravne ureditve to vprašanje urejajo različno.⁴²

Omenjeno je že bilo, da imajo v nemški ureditvi v času podaljšanja učinkovanja kolektivne pogodbe, njene norme le dispozitivne učinke, da so sicer inkorporirane v obstoječe pogodbe o zaposlitvi vse do sklenitve drugega dogovora (bodisi s sklenitvijo nove kolektivne pogodbe bodisi s spremembo same pogodbe o zaposlitvi bodisi z drugim dogovorom), vendar nimajo neposrednega in prisilnopravnega učinka. Podobno izhaja tudi iz nekaterih drugih primerjalnopravnih ureditev, na primer iz nizozemske, belgijske, finske, španske, idr.⁴³ Drugače od prej omenjenih ureditev, na primer francoska ureditev zagotavlja po prenehanju kolektivne pogodbe njen normativni učinek še naprej, vendar največ eno leto. V francoski pravni ureditvi norme stare kolektivne pogodbe za delodajalca tudi v času podaljšanja učinkovanja predstavljajo delovnopravni minimum, ki na pogodbe o zaposlitvi učinkuje prisilnopravno. Po preteku podaljšane učinkovanja, če še ni sklenjena nova kolektivna pogodba, delavci obdržijo njihove individualno pri-

⁴² Pregledno o tem vprašanju glej v: *Grgurev, 2010*, str. 1081-1108.

⁴³ Tudi doktrine v drugih primerjalnopravnih ureditvah poznajo *t.i. teorijo inkorporacije*, po kateri se normativne določbe veljavnih kolektivnih pogodb inkorporirajo v individualne pogodbe o zaposlitvi in veljajo še naprej kot sestavni del pogodb o zaposlitvi tudi po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe vse dokler niso spremenjene ali nadomeščene z novejšo pogodbo na kolektivni ali na individualni ravni. Povedano velja za *nizozemsko ureditev* (glej: *Aukje A.H.van Hoek, 2003*, str. 177), za *belgijsko ureditev*, po kateri teorija inkorporacije velja na podlagi 23. člena zakona, če kolektivna pogodba ne določa drugače, vendar se ta učinek na podlagi sodne prakse nanaša samo na individualne normativne določbe, ne pa tudi na kolektivne normativne določbe (glej: *Engels, Chris; Sala, Lisa. 2004*, str. 69), za *finsko ureditev*, kjer doktrina razlaga kontinuiran učinek normativnih določb kot del individualne pogodbe o zaposlitvi, če ni drugače dogovorjeno (glej: *Brunn, Niklas. 2004*, str. 89), za *špansko ureditev*, ki prav tako velja, če ni dogovorjeno drugače (*Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004*, str. 293).

dobljene ugodnosti (*avantage individuel acquis*; člen L. 132-8, para. 6 Code du travail), kar pa ne velja za delavce, ki so se zaposlili po tem datumu, kot tudi ne za ugodnosti, ki ne predstavljajo ustanovljenih pravic, ampak le možne ugodnosti.⁴⁴ Zdi se, da je ureditev iz ZkolP še najbližje francoski pravni ureditvi, zato se lahko pri razlagi podaljšanja normativnega učinkovanja stare kolektivne pogodbe bolj zgledujemo po francoski, kot pa po nemški doktrini.

Menim, da je mogoče določbo 17. člena ZkolP pravilno razlagati v smislu *podaljšanja prisilnopravnega učinkovanja norm* stare kolektivne pogodbe. V času podaljšanja učinkovanja, največ eno leto od prenehanja veljavnosti stare kolektivne pogodbe, se normativni del stare kolektivne pogodbe uporablja kot obvezujoči minimalni standard, izpod katerega se delavec in delodajalec ne moreta dogovarjati s pogodbo o zaposlitvi (7. člen v zvezi s 30. členom ZDR). Po izteku *podaljšanega normativnega učinka* stare kolektivne pogodbe po 17. členu ZkolP (najdalj eno leto od prenehanja), pa se nato norme stare kolektivne pogodbe na podlagi *teorije inkorporacije* obravnavajo kot inkorporiran del obstoječih pogodb o zaposlitvi in veljajo vse dokler posamezne pravice in obveznosti niso drugače dogovorjene (bodisi z novo kolektivno pogodbo na katerikoli ravni, ki zavezuje delodajalca, bodisi z aneksom ali novo pogodbo o zaposlitvi).

4.3. Časovni vidik podaljšane uporabe kolektivne pogodbe

S tem v zvezi je treba odgovoriti na vprašanje, na katere delavce se podaljšana uporaba nanaša, in vprašanje, koliko časa lahko traja podaljšana uporaba kolektivne pogodbe.

Menim, da v slovenski pravni ureditvi prevladujejo argumenti za stališče, da se podaljšana uporaba kolektivne pogodbe po 17. členu ZkolP v smislu prisilnopravnega učinkovanja norm, nanaša tako na delavce, ki so imeli sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v času veljavnosti kolektivne pogodbe, kot tudi na delavce, ki so sklenili pogodbo o zaposlitvi v času njene podaljšane uporabe. Takšno stališče prevladuje tudi v dosedANJI slovenski praksi. Stališče nemške sodne prakse zveznega delovnega sodišča (BAG) je sicer drugačno in po njem se priznava podaljšano učinkovanje le za delavce, ki so imeli sklenjene pogodbe o zaposlitvi do izteka

⁴⁴ Vigneau in Sobczak, 2005, str. 37.

prenehanja veljavnosti kolektivne pogodbe.⁴⁵ Vendar obstajajo v nemški teoriji tudi drugačna stališča.⁴⁶ Nemški sodni praksi glede omenjenega vprašanja ne gre slediti tudi zaradi argumenta, ker v naši pravni ureditvi prevladujejo argumenti za prisilnopravno učinkovanje norm kolektivne pogodbe v času njene podaljšane uporabe, v nemški pravni ureditvi pa v tem času velja kolektivna pogodba le kot dispozitivno pravo.

Naslednje vprašanje, se nanaša na obdobje trajanja podaljšane uporabe. ZKOLP določa enoletno obdobje, če stranki ne določita drugače. Kakšen je obseg *dispozitivnosti* zakonske norme iz 17. člena ZKOLP, t.j. kaj lahko stranki s kolektivno pogodbo drugače uredita od zakona?

Menim, da stranki s kolektivno pogodbo lahko drugače od zakona določita *krajši čas podaljšane uporabe* od zakonsko določenega enega leta (na primer šest mesecev), oziroma povsem *izključita* možnost podaljšane uporabe, bodisi celotnega normativnega dela bodisi na primer samo tarifnega dela. Manj argumentov bi našli za stališče, da stranki lahko dogovorita tudi *daljši čas podaljšane uporabe* od zakonsko določenega enega leta (na primer dve leti, ali vse do sklenitve nove kolektivne pogodbe), glede na to, da je omenjeni institut namenjen zlasti ureditvi razmerja v določenem *prehodnem, krajšem obdobju*, v katerem naj bi se stranki dogovorili za novo kolektivno pogodbo. Tudi iz obrazložitve predloga ZKOLP izhaja, da je bil namen zakonodajalca omejitev podaljšane uporabe na določen čas in sicer na obdobje enega leta.⁴⁷ Nevzdržno bi bilo, da bi se prisilnopravno uporabljale norme stare kolektivne pogodbe daljše obdobje, brez obligacijskega dela in brez obligacijskopravnih upravičenj pogodbenih strank, ki so prenehala že ob samem prenehanju kolektivne pogodbe.

Omenjeno vprašanje je aktualno tudi v slovenski praksi. Vsebina nove Kolektivne pogodbe celulozne, papirne in papirno predelovalen dejavnosti,⁴⁸ se nanaša izključno le na ureditev vprašanja podaljšane uporabe stare kolektivne pogodbe, ki je že prenehala veljati. Pogodbeni stranki sta uvodoma ugotovili, da s takšno

⁴⁵ Gamillscheg, 1997, str. 879.

⁴⁶ Glej: Grgurev, 2010, str. 1094. op. št. 42.

⁴⁷ Predlog Zakona o kolektivnih pogodbah, prva obravnava, EPA 643-IV, Poročevalec Državnega zbora, št. 2 z dne 10. januar 2006, str. 14.

⁴⁸ Uradni list RS, št. 25/2011. Z novo kolektivno pogodbo, ki sta jo sklenili za določen čas do 30. 4. 2011, sta pogodbeni stranki samo podaljšali uporabo normativnega dela stare kolektivne pogodbe, ki je že prenehala veljati, hkrati pa sta določili, da se tudi nova kolektivna pogodba o podaljšani uporabi, uporablja vse do sklenitve nove kolektivne pogodbe, vendar najdalj še en mesec po prenehanju veljavnosti.

vsebinsko kolektivne pogodbe želita v prid socialnemu miru urediti medsebojne odnose in pravice delavcev in delodajalcev v nekem prehodnem, krajšem obdobju do sklenitve nove pogodbe.

4.4. Vsebinski vidik podaljšanja uporabe stare kolektivne pogodbe

Naslednje vprašanje v zvezi z obsegom avtonomije pogodbenih strank po 17. členu ZKolP se nanaša na vprašanje, ali se dispozitivnost zakonske norme nanaša *samo na časovni vidik* podaljšanja uporabe, ali *tudi na vsebinski vidik*. Ker je opredelitev pravic in obveznosti delavcev in delodajalcev, na katere se nanaša podaljšana uporaba iz 17. člena ZKolP široka in praktično zajema vse zadeve iz delovnih razmerij, je po mojem mnenju treba razlagati določbo 17. člena ZKolP tako, da se vsebinsko nanaša na celotni normativni del kolektivne pogodbe. Stranki kolektivne pogodbe lahko v okviru svoje avtonomije, to vprašanje tudi drugače, ožje uredita, vendar pa ne moreta dati podaljšane učinkovanja tudi obligacijskemu delu kolektivne pogodbe. Če bi želeli pogodbeni stranki podaljšati uporabo celotne kolektivne pogodbe, tudi njenega obligacijskega dela, bi to lahko uresničili s sporazumom o podaljšanju veljavnosti kolektivne pogodbe in ne z ureditvijo podaljšanje uporabe kolektivne pogodbe.

VIRI IN LITERATURA:

Aukje A.H. van Hoek, 2003. Collective Agreements and Individual Contracts of Employment in Labour Law – Netherlands Report, v: Sewerynski Michal (ed.): Collective Agreements and Individual Contracts of Employment, Kluwer, 2003

Bamber G.J. in Sheldon P., 2004. Collective Bargaining: Towards Decentralization?, v: Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrial Market Economies, Blanpain R. (ur.), Kluwer Law International, str. 509-548.

Bajič Stojan, 1936. Delovno pravo, splošni del. Ljubljana

Blanpain Roger (ur.), 2005. Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective, Kluwer Law International:

- Blanke Thomas in Rose Edgar, 2005. Erosion or renewal? The crisis of collective wage formation in Germany, str. 5-29.

- Vigneau Christophe in Sobczak Andre, 2005. France: The helping hand of the state, str. 31-48.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de trabajo y asuntos sociales (Spain), 2004. Collective Bargaining in Europe:

- Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004. Collective Bargaining in Spain, str. 275-300.

- *Brunn, Niklas. 2004. Collective Bargaining in Finland, str. 77-96.*

- *Engels, Chris; Sala, Lisa. 2004. Collective Bargaining in Belgium, str. 51-76.*

- *Rojot, Jacques. 2004: Collective Agreements in France, str.97-138.*

Gamillscheg Franz, 1997: Kollektives Arbeitsrecht, Band I, C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, München

Grgurev Ivana, 2010. Produžena primjena pravnih pravila sadržanih u kolektivnom ugovoru - (ne) potreban institut?, v: Zbornik Pravnog Fakulteta Zagreb, 60, (5), str. 1081-1108.

Kresal Šoltes, 2010. Oblastni posegi v kolektivna pogajanja, v: Delavci in delodajalci št. 4/2010/let. X., str. 567-590.

Kresal Šoltes, Katarina. 2008. Aktualna vprašanja razvoja in veljavnosti kolektivnih pogodb, Delavci in delodajalci št. 2-3/2008, strani 247-261.

Malmberg, Jonas, 2002: The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions, v: Stability and Change in Nordic Labor Law, Legal Abbreviations, Scandinavian Studies in Law Volume 43, Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm 2002, str. 189-213

Richardi Reinhard, 2007. Kollektives Arbeitsrecht, Verlag Vahlen

Stein, Axel, 1997. Tarifvertragsrecht, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart-Berlin-Köln

Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene. 2008: Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International

European Committee of Social Rights, Conclusions 2010 (SLOVENIA), Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Social Charter, December 2010;dostopno na:

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex_en.asp

European Commission. Industrial Relations in Europe 2010.

EXPIRY OF A COLLECTIVE AGREEMENT FROM THE PERSPECTIVE OF THE AUTONOMY OF THE PARTIES AND THE APPLICATION OF THE GENERAL RULES OF CIVIL LAW

Katarina Kresal Šoltes*

SUMMARY

In the Slovenian legal system, the field of collective agreements is regulated by the Collective Agreements Act (ZKoIP). Regarding the issues of duration, validity and expiry of a collective agreement, the ZKoIP defines the conditions for the entry of a collective agreement into force, for its expiry, as well as the possibility to use the collective agreement after its validity has expired. It further defines the minimal legal framework which allows broad autonomy of the contractual parties, with the exception of certain mandatory norms which are binding for the parties, and cannot be regulated differently by a collective agreement.

It is an autonomous decision of the parties in the collective agreement, whether they conclude it for a definite or an indefinite period of time. Unlike the statutory six month's period of notice which is discretionary in its nature (Article 16, Par. 2 of the Collective Agreements Act) thus allowing the contractual parties to either shorten or prolong it, the ZKoIP does not allow them to regulate the issue of termination of collective agreement for fixed-term contracts contrary to the provisions of the ZKoIP.

The contractual parties are thus not allowed to i.e. decide for an extraordinary early termination of the collective agreement for a fixed period of time.

Article 9, Par. 2 of the ZKoIP further decrees that the collective agreement shall enter into force 15 days after its publication if the parties involved do not settle on a shorter period of time. The dispositive nature of Article 9, Paragraph 2 of the ZKoIP refers to the possibility of determining a shorter period of entry into

* Katarina Kresal Šoltes, PhD, Deputy Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana, Slovenia
katarina.kresal@pf.uni-lj.si

force after the publication, whereas the parties cannot ignore the obligation of prior publication of the collective agreement by a different agreement, since it is in this part of mandatory nature, pursuant to constitutional requirements on prior publication of regulations.

Another interesting issue concerns the regulation of the prolonged use of a collective agreement by the contractual parties after its expiry. According to Article 17 of the ZKolP, the normative part of the collective agreement can be used after its expiry, yet not longer than one year, if the contractual parties do not decide otherwise. The question arises as to the extent of dispositiveness of the legal norms pursuant to Article 17 of the ZKolP, i. e. what exactly the parties in the collective agreement can regulate in a different way than the law. Appropriate explanation would be, that the collective agreement may, contrary to the provisions of the law, determine i. e. a shorter period of prolonged use of the expired collective agreement (for example: six months instead of the statutory one year), or even completely exclude this possibility. Fewer arguments can be found for the position that the parties should be free to agree to prolong the statutory one year (for example to two years or until the conclusion of a new collective agreement), since that institute was created with the purpose to regulate the relationships during the transitional period in which the parties could negotiate on a new collective agreement.