

# VSEBINA KOLEKTIVNIH POGODB Z MEDNARODNEGA IN PRIMERJALNOPRAVNEGA VIDIKA

Katarina Kresal Šoltes\*

UDK: 331.106.24:349.2:341

**Povzetek:** V prispevku avtorica obravnava vprašanje obsega vsebine kolektivne pogodbe. Na področju urejanja delovnih razmerij si socialni partnerji delijo pravodajne pristojnosti z zakonodajalcem. V prispevku je obravnavano vprašanje, katere pravice in obveznosti lahko urejajo stranke s kolektivno pogodbo in ali slovenska pravna ureditev ureja to vprašanje primerljivo z drugimi pravnimi ureditvami v državah članicah EU in v skladu z mednarodnim pravom

**Ključne besede:** kolektivna pogodba, pogoji dela, konvencije Mednarodne organizacije dela, socialni dialog,

## **THE CONTENT OF THE COLLECTIVE AGREEMENTS FROM THE INTERNATIONAL AND THE COMPARATIVE LAW PERSPECTIVE**

**Abstract:** In her contribution the authoress discusses the extent of the content of the collective agreement. In the field of labour relationships, the rule making competences are shared between the social partners and the legislator. The contribution further explores which rights and obligations can be regulated by the respective parties in the collective agreements and the comparability of Slovenian legal regulations with the regulations in other EU member states and with the international law.

**Key words:** collective agreement, working conditions, ILO conventions, social dialog

\* 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

## 1. UVOD

Kolektivne pogodbe so pomemben vir delovnega prava v mnogih pravnih ureditvah, tudi v Sloveniji in v vseh ostalih državah članicah EU. V 2. členu Priporočila Mednarodne organizacije dela št. 91 o kolektivnih pogodbah, 1951, so kolektivne pogodbe definirane kot »vsak pisni sporazum v zvezi z delovnimi pogoji in pogoji zaposlitve, sklenjen med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več delodajalskimi združenji na eni strani, in na drugi strani eno ali več predstavnimiškimi delavskimi organizacijami (representative workers' organisations), ali če takih organizacij ni, predstavniki delavcev, izvoljenih na volitvah in pooblaščenih s strani delavcev v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso.« Praktično tudi iz vseh primerjalnopravnih ureditev držav članic EU, kot tudi iz slovenske zakonodaje, izhaja zakonska opredelitev kolektivnih pogodb kot *pisnih sporazumov med delodajalci ali njihovimi organizacijami in delavskimi organizacijami, ki urejajo medsebojne pravice in obveznosti pogodbenih strank (obligacijski del) in pogoje zaposlitve v najširšem smislu (normativni del)*. V prispevku je obravnavano vprašanje, katere pravice in obveznosti lahko urejajo stranke s kolektivno pogodbo in ali slovenska pravna ureditev ureja to vprašanje primerljivo drugim pravnim ureditvam v državah članicah EU in v skladu z mednarodnim pravom.

## 2. OBSEG PODROČJA KOLEKTIVNEGA POGAJANJA PO MEDNARODNEM PRAVU

### 2.1. Opredelitev vsebine na podlagi konvencij in priporočil Mednarodne organizacije dela (MOD)

Iz konvencij in priporočil Mednarodne organizacije dela (MOD) na področju sindikalne svobode, zlasti iz definicij po Konvenciji MOD št. 98, št. 154 in št. 151 ter Priporočilu št. 91 izhaja, da se vsebina kolektivnih pogodb nanaša na določanje ***pogojev dela in zaposlitve***<sup>1</sup> in sicer v najširšem smislu urejanja ***razmerij med***

<sup>1</sup> Angleški izvirnik Konvencije MOD št. 154 in Priporočilo MOD št. 91 uporabljata izraz »*working conditions and terms of employment*«, ki je v slovenščino preveden kot »*delovni pogoji in pogoji zaposlitve*« (glej 2. člen konvencije št. 154). V Konvenciji MOD št. 151 je uporabljen izraz »*terms and conditions of employment*«, ki je preveden v slovenščino kot »*pogoji zaposlitve*« (7. člen). Morda bi bilo primerneje sloveniti izraz kot *pogoji dela in zaposlitve*, ki bi bil krajši pojem, a bi vseeno nakazoval na najširši obseg možnih vidikov urejanja delovnih razmerij. Iz slovenske teorije je poznan še izraz »*delovne razmere*«.

**delavci in delodajalci in razmerij med organizacijami delavcev in delodajalcev.** Splošna ocena je, da tudi iz stališč nadzornih organov MOD izhaja *široka opredelitev vsebine* kolektivnega pogajanja, tako glede interpretacije pogojev dela in zaposlitve kot glede možnega urejanja zadev s področja socialne varnosti delavcev in pravic sindikalnih organizacij. V nadaljevanju so prikazana stališča obeh nadzornih organov za izpolnjevanje obveznosti iz konvencij na ravni MOD, Odbora strokovnjakov in Odbora za svobodo združevanja.<sup>2</sup>

Iz stališč Odbora strokovnjakov in Odbora za svobodo združevanja izhaja, da koncept urejanja pogojev dela in zaposlitve ni omejen na tradicionalne delovne pogoje kot so delovni čas, nadurno delo, odmori, počitki in letni dopust, plača, ipd., ampak obsega tudi druge pogoje kot so napredovanje, transferi, odpovedi, izbira kandidatov in sklenitev delovnega razmerja, ipd.<sup>3</sup> Če država z delovno zakonodajo take *zadeve izključi* iz kolektivnega pogajanja, pomeni to kršitev Konvencije MOD št. 98.<sup>4</sup> Odbor presoja, da so enostranski ukrepi oblasti, na primer zakonsko izključevanje zadev iz kolektivnega pogajanja ali prepoved določanja določenih vsebin zaradi splošnega interesa ali politike, pogosto v nasprotju s Konvencijo MOD št. 98, in da bi bilo v takih primerih zlasti primerno tripartitno dogovarjanje, z namenom, da se na prostovoljni osnovi pripravijo smernice za kolektivna pogajanja.<sup>5</sup>

Vsebina kolektivnih pogajanj lahko vključuje vrsto pogodbe, ki se ponudi zaposlenim, kot tudi plačo, pomoči in nadomestila, delovni čas, letni dopust, izbiro kriterijev v primeru odpovedi, obseg kolektivne pogodbe, zagotavljanje sindikatu določenih ugodnosti, vključno z dostopom do delovnega mesta preko zakonske ureditve, ipd.; takšne zadeve ne smejo biti izključene iz kolektivnega pogajanja z zakonodajo, ali kot je bilo v konkretnem primeru, ki ga je presojal Odbor v pri-

<sup>2</sup> Odbor Administrativnega sveta MOD za svobodo združevanja (*Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*); v nadaljnjem besedilu: *Odbor za svobodo združevanja* in Odbor strokovnjakov za uresničevanje Konvencij in Priporočil (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*); v nadaljnjem besedilu: Odbor strokovnjakov ali Odbor izvedencev).

<sup>3</sup> *ILO, 1994 (I). General Survey*, para. 250.

<sup>4</sup> *ILO, 1994 (I). General Survey*, para. 250, op. 17. Odbor navaja kot primera nelegalne prakse, ki sta v nasprotju s konvencijo: primer Malezije, ko je z zakonom o delovnih razmerjih iz leta 1967, spremenjenim 1980, izključila iz obsega kolektivnega pogajanja navedene vsebine glede pogojev zaposlitve, in primer Singapura, ki je prav tako omenjene vsebine izključil na podlagi zakona o delovnih razmerjih.

<sup>5</sup> *ILO, 1994 (I). General Survey*, para. 250.

meru Avstralije<sup>6</sup>, s finančnimi in kazenskimi sankcijami v primeru neupoštevanja kodeksa in smernic.<sup>7</sup>

Dodatna pokojninska zavarovanja se štejejo za ugodnosti, ki so lahko predmet kolektivnega pogajanja, zato se po stališčih Odbora strokovnjakov in Odbora za svobodo združevanja šteje za kršitev 4. člena Konvencije MOD nacionalna zakonodaja, ki izločuje to materijo iz kolektivnega pogajanja.<sup>8</sup>

S kolektivnimi pogodbami je mogoče urediti sistem zbiranja sindikalne članarine, brez vmešavanja oblasti.<sup>9</sup>

Določanje oddelkov in nivojev zaposlenih, ki naj bi jih prizadele finančne težave podjetja, sicer sodijo v okvir vodenja in upravljanja podjetja in so lahko izključene iz kolektivnega pogajanja, vendar pa širši spekter varstva zaposlitve, na primer pravice pred odpovedjo, nadomestila, ipd., sodijo v okvir kolektivnega pogajanja.<sup>10</sup>

Zadeve politike izobraževanja niso predmet dogovarjanja med oblastmi in organizacijami učiteljev, čeprav bi bilo normalno, da se o teh zadevah posvetuje tudi s takimi organizacijami, pač pa bi morala biti svobodna kolektivna pogajanja dovoljena o posledicah, ki jih ima politika izobraževanja na pogoje dela in zaposlitve.<sup>11</sup>

Pogodbeni partnerji so najbolj usposobljeni, da tehtajo upravičenost in določajo modalitete (in kar zadeva delodajalce, finančne ustreznosti) dogovorjenih klavzul o obveznem upokojevanju pred zakonsko določeno upokojitveno starostjo, bodisi iz razlogov težke narave dela ali iz razlogov varnosti in zdravja.<sup>12</sup>

Stališča nadzornih organov MOD glede vsebine kolektivnega pogajanja odražajo predvsem vlogo te mednarodne organizacije za spodbujanje kolektivnega pogajanja in avtonomije strank kolektivnega pogajanja, zlasti sindikalnih organizacij. Posledično v praksi nadzornih organov MOD v preteklosti *negativni vidik pravice do sindikalnega združevanja* ni bil deležen toliko pozornosti, kot na primer na

<sup>6</sup> Case no. 2326 (Avstralija), Report No. 338 (Vol. LXXXVIII, 2005, Series B, No.3, para 409-457.

<sup>7</sup> ILO, 2006 (I). Digest, para. 913

<sup>8</sup> ILO, 2010, Report, str. 149. Case no. 2502 (Greece), Report no. 344, GB. 298/7/1, March 2007, para. 1000-1023

<sup>9</sup> ILO, 2006(I). Digest, para. 916

<sup>10</sup> ILO, 2006(I). Digest, para. 921

<sup>11</sup> ILO, 2006 (I). Digest, para. 922-923

<sup>12</sup> ILO, 2006 (I). Digest, para. 924

ravni Sveta Evrope, zlasti v praksi Evropskega odbora za socialne pravice (EOSP), ki dosledno zavrača možnost dogovarjanja klavzul o sindikalnem varstvu (union security clauses), kot so na primer *closed shop* klavzule.<sup>13</sup>

## 2.2. Mednarodni standardi na ravni Sveta Evrope (SE)

Z obravnavanega vidika so pomembne določbe 5. in 6. člena Evropske socialne listina, spremenjene (v nadaljnjem besedilu: MESL) iz leta 1996<sup>14</sup> in 11. člena Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (v nadaljnjem besedilu: EKČP) iz leta 1950.<sup>15</sup> Obe mednarodni pogodbi je Slovenija ratificirala in sta za njo obvezujoči, enako kot tudi praksa nadzornih organov SE nad spoštovanjem prevzetih obveznosti. V zvezi z izpolnjevanjem obveznosti iz MESL je pomembna praksa Evropskega odbora za socialne pravice (EOSP), v zvezi z izpolnjevanjem EKČP pa sodna praksa Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP). Obe navedeni mednarodni pogodbi zavezujeta tudi vse ostale države članice EU in sta bolj ali manj inkorporirani tudi v pravo EU, saj se pogodbi na več mestih izrecno sklicujeta na oba dokumenta (glej: 2. odstavek 6. člena PEU, 151. člen PDEU), prav tako pa se na oba dokumenta sklicuje pri svojih odločitvah tudi Sodišče EU.

Po sodni praksi ESČP, *varstvo po 11. členu EKČP* obsega svobodo sindikatov, da si prizadevajo za zaščito interesov svojih članov, in pravico posameznih članov, z namenom da varujejo svoje interese v sindikatu, **v obsegu, da mora biti sindikat slišan**, vendar pa 11. člen ne varuje določene obravnave sindikata ali njegovih članov in *prepušča vsaki državi podpisnici svobodno izbiro ukrepov*, s katerimi ta zagotovi sindikatu pravico biti slišan.<sup>16</sup> Vprašanje kolektivnega pogajanja zato ESČP presoja v okviru širokega prostega polja pristojnosti nacionalnih držav, da same uredijo ta vprašanja, zato tudi ni razvil kakšne obsežne sodne prakse v zvezi z obsegom in možnim omejevanjem avtonomije kolektivnega pogajanja. Nekaj primerov se nanaša na problem *closed shop klavzul*, glede katerih pa je

<sup>13</sup> O tem vprašanju glej: Kresal Šoltes, Katarina. 2010 (I), str. 227-244.

<sup>14</sup> Uradni list RS, MP- št. 7/99 z dne 10. april 1999.

<sup>15</sup> Uradni list RS, MP – št. 7 (Uradni list RS, št. 33/94)

<sup>16</sup> Primer *Wilson and The National Union of Journalists and Others v. The United Kingdom*, z dne 2. julij 2002 nos. 30668/96, 30671/96, 30678/96 (Sect. 2), ECHR 2002 – V, para. 42, 44.

od sprva zelo tolerantnega odnosa, primerljivega s stališči MOD, v novejši sodni praksi postrožil svoj nadzor in prakso približal praksi EOSP.<sup>17</sup>

Za razliko od ESČP je EOSP razvil bogato prakso v zvezi s pravico do kolektivnega pogajanja iz 6. člena Evropske socialne listine, prvotne iz leta 1961 in spremenjene iz leta 1996, ki zavezuje Slovenijo. Iz 6. člena listine izhajajo, da se s kolektivno pogodbo **»urejajo pravila in pogoji za zaposlovanje«**. Z vidika interpretacije vsebine kolektivnih pogodb je še zlasti pomembna bogata praksa EOSP v zvezi z vprašanjem, v katerih primerih in pod katerimi pogoji so lahko dopustni posegi zakonodajalca ali drugi ukrepi oblasti v vsebino kolektivnih pogodb oziroma v avtonomijo strank kolektivnega pogajanja.<sup>18</sup> To vprašanje je še zlasti pereče na področju javnega sektorja in v obdobjih stabilizacijske vladne politike. Omenjeno je že tudi bilo dosledno in jasno odklonilno stališče EOSP glede dogovarjanja closed shop klavzul s kolektivnimi pogodbami, ki jih šteje za kršitev 5. in 6. člena listine.

Sicer pa je mogoča ocena, da je širok koncept vsebine kolektivnega pogajanja, kot izhaja iz stališč mednarodnih nadzornih organov, v sozvočju s siceršnjim sodobnim trendom, da so kolektivne pogodbe ustrezen mehanizem za urejanje vprašanj tudi v zvezi z uvajanjem fleksibilnejših pogojev zaposlovanja, v zvezi s socialno odgovornim prestrukturiranjem podjetij in glede drugih zadev, ki presejajo pojem pogojev zaposlitve v ozkem pomenu.<sup>19</sup>

### 3. PRIMERJALNOPRAVNI PREGLED

Države članice EU urejajo vprašanje vsebine kolektivnih pogodb v zakonih s področja kolektivnih pogodb in individualnega delovnega prava. Zakonsko urejanje vsebine kolektivnih pogodb, ali bolje rečeno *zakonsko definiranje polja kolek-*

---

<sup>17</sup> Glej primer *Sorensen and Rasmussen v. Denmark*, nos. 52562/99, 52620/99, Judgement, 11. januar 2006. Čeprav še vedno iz njegove sodne prakse izhaja, da takšnih klavzul v kolektivnih pogodbah ni mogoče *a priori* šteti za kršitve 11. člena EKČP, pa je v novejši praksi pri tehtanju varovanih interesov posameznika do negativne pravice do sindikalnega združevanja in na drugi strani varovanih kolektivnih interesov članov sindikata za utrditev sindikata, v okoliščinah konkretnega primera iz danske pravne ureditve, presodil pogojevanje članstva v določenem sindikatu za pridobitev in ohranitev zaposlitve, kot kršitev 11. člena ESČP.

<sup>18</sup> O tem vprašanju glej: Kresal Šoltes, Katarina, 2010(II), str. 567-590

<sup>19</sup> *Gernigon, Bernard; Otero Alberto; Guido Horacio. 2000*, str. 39; *Boni, Guido, 2009*, str. 70-91

*tivnega pogajanja, izhaja iz ustavnopravnega jamstva sindikalne svobode kot temeljne pravice.* Pravica do združevanja in do kolektivnega pogajanja izhaja iz skupne ustavne tradicije držav članic ter mednarodnih pogodb, ki jih zavezujejo, na kar se sklicujejo tudi pravo in institucije EU. Vse države članice EU so namreč ratificirale vse najpomembnejše mednarodne pogodbe s področja sindikalne svobode in sicer EKČP, ESL in Konvenciji MOD št. 87 in št. 98. Pravica do združevanja in do kolektivnega pogajanja je priznana tudi v Listini o temeljnih pravicah EU, ki ima na podlagi 6. člena PEU enako veljavo kot obe pogodbi. Praktično vse države članice EU priznavajo v svojih ustavah svobodo združevanja<sup>20</sup>, ki na podlagi interpretacije 11. člena EKČP, 6. člena PEU ter nacionalnih doktrin, obsega tudi svobodo do ustanavljanja in delovanja sindikatov. Nekatere države članice v svojih ustavah poleg splošne svobode združevanja še posebej priznavajo njen sindikalni vidik, tudi kot samostojno pravico.<sup>21</sup> Iz teh ustavnih in mednarodnih podlag ter iz tradicije industrijskih razmerij, izvajajo države članice EU široko opredelitev vsebine kolektivne pogodbe v nacionalnih pravnih ureditvah.

Nemška doktrina razlaga, da je predmet kolektivnega pogajanja mogoče razlagati široko, v smislu **ukrepov za izboljšanje pogojev dela in zaposlitve ter socialnega položaja delavcev**, kolikor so v okviru obsega ustavno varovane avtonomije socialnih partnerjev, da regulirajo *pogoje dela in ekonomije (Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen; 9/3 člen GG)*<sup>22</sup>. Ustavni pojem »delovnih in ekonomskih pogojev« v zvezi z opredelitvijo predmeta kolektivnih pogodb nadalje opredeljuje nemški zakon o kolektivnih pogodbah iz leta 1949 (Tarifvertragsgesetz – TVG). Iz 1. odstavka 1. člena TVG izhaja, da kolektivna pogodba ureja *pravice in obveznosti pogodbenih strank* (obligacijski del) in vsebuje določbe, ki *urejajo vsebino, sklenitev in prenehanje individualnih pogodb o zaposlitvi* kot tudi *vprašanja podjetja in statutarna vprašanja* (betriebliche und betriebsverfassungrechtliche Fragen).

Iz nemške doktrine izhaja, da normativne določbe kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na vsebino, sklenitev in prenehanje delovnega razmerja in ki zavezujejo samo člane podpisnikov kolektivne pogodbe (člen 3/1 TVG), obsegajo celoten

<sup>20</sup> VB je s sprejemom Zakona o človekovih pravicah (Human Rights Act, 1998) inkorporirala EKČP v svoje notranje pravo.

<sup>21</sup> Več o primerjalnopravnem pregledu svobode do sindikalnega in delodajalskega združevanja v državah članicah EU v: *Fernando Valdes Da-re (ur.)*, 2005, str. 753

<sup>22</sup> *Blanke, Thomas*. 2000, str. 125; *Söllner, Alfred*. 1998, str. 134-135, 149-153; *Stein, Axel*. 1997, 123-130, 162-229; *Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene*, 2008, 166-169, 185-189

spekter zadev, ki so lahko predmet pogodbe o zaposlitvi, od plačila do delovnega časa, vidikov varstva zaposlitve, pogojev dela, usposobljenosti, itd.<sup>23</sup> Pravice, ki so urejene že z delovno zakonodajo, se lahko urejajo s kolektivnimi pogodbami le za delavce ugodnejše (*Günstigkeitsprinzip*). Normativne določbe kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na podjetje in statutarnopravna vprašanja in ki veljajo za vse delavce v podjetju, ne glede na članstvo v sindikatu podpisniku (člen 3/2 TVG), urejajo na primer vprašanja delavskih predstavnikov in participacije v podjetju, vprašanja varnosti in zdravja pri delu, kot tudi dostop delavcev do ugodnosti podjetja (npr. uporaba telefonov v zasebne namene, kantine, parkirišč, itd.).<sup>24</sup>

Poleg tega pozna nemška ureditev, podobno kot tudi druge primerjalnopravne ureditve, normativne določbe o skupnih institucijah, s katerimi pogodbeni stranki v kolektivni pogodbi uredita ustanovitev, organizacijo in delovanje posebnih skupnih institucij, skladov za zbiranje in izplačevanje oz. izvajanje določenih socialnih storitev ali dajatev, ki dopolnjujejo zakonsko shemo socialne varnosti (na primer dodatno poklicno usposabljanje, dodatna socialna zavarovanja, blagajne za izplačilo izravnave mezd, odpravnin, dopusta, itd.).<sup>25</sup>

*Francoska* zakonodaja daje široko normativno pristojnost socialnim partnerjem. Kolektivna pogodba se lahko sklepa o vseh **pogojih dela in zaposlitve, poklicnem usposabljanju in izobraževanju in socialnih jamstvih**.<sup>26</sup> Prvi vidik se zlasti nanaša na pravice delovnega prava kot so plačilo, delovni čas, dopusti, zdravje in varnost, izobraževanje, dostop do socialnih storitev, transport, mobilnost, konkurenčna klavzula, idr. in za katere velja načelo ugodnejše ureditve (*principe de faveur*) v razmerju do zakonodaje. Doktrina, ki se je oblikovala na podlagi sodne prakse, zelo široko razlaga pojem »pogoji dela in zaposlitve«, ki obsega vsako zadevo, ki je neposredno ali posredno povezana z zaposlitvijo.<sup>27</sup> Drugi sklop zadev, ki so od sedemdesetih let dalje bile predmet kolektivnih pogodb, so zadeve v zvezi z dodatno socialno varnostjo delavcev, na primer ustanovitev in delovanje posebnih skladov za dodatna socialna zavarovanja delavcev, izobraževanje, itd. Pooblastitev posebnih skladov je dovoljevala tudi zakonodaja s področja socialne varnosti (člen L 912-12 Social Security Code), v zvezi s katero pa francoska doktrina izpostavlja razmerje do prava EU.

<sup>23</sup> Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene, 2008, str. 187

<sup>24</sup> Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene. 2008, str. 188

<sup>25</sup> Stein, Axel.1997, str.226-227; Weiss, Manfred; Schmidt, Marlene. 2008, str. 118-119.

<sup>26</sup> Glej člena L 2221-1 in 2221-2 Code du travail.

<sup>27</sup> Vigneau, Christophe; COLCOM Report. 2000, str. 113-114



*Nizozemska* ureja vprašanja glede kolektivne pogodbe v zakonu o kolektivnih pogodbah iz leta 1927 (Wet CAO), ki ureja stranke, vsebino, učinkovanje in varstvo v primeru kršitev, institut razširjene veljavnosti ureja v posebnem zakonu o razglasitvi splošne veljavnosti (Wet AVV) iz leta 1936, obveznost notifikacije pogodbe pri ministru za delo, kot pogoj za njeno veljavnost, pa ureja v posebnem zakonu o plači. Iz definicije kolektivne pogodbe v 1. členu Wet CAO izhaja, da gre za pogodbo med socialnimi partnerji, katere glavni ali izključni predmet je **urejanje pogojev zaposlitve (conditions of employment), ki se morajo upoštevati v individualnih pogodbah o zaposlitvi**. Pravna doktrina je tradicionalno razlagala »pogoje zaposlitve« v *širšem smislu*, kar naj bi po nekaterih avtorjih vključevalo tudi zadeve glede industrijskih investicij, strukture podjetij, cene produktov, ustanovitve skladov, praktično vse, kar naj bi bila stranka sposobna uveljaviti v razmerju do druge stranke, v praksi pa naj bi se 98% določb omejevalo na zadeve v zvezi z delovnimi pogoji, delovnim razmerjem, dodatnimi socialnimi jamstvi, politiko zaposlovanja in poklicnim izobraževanjem.<sup>28</sup> Obseg predmeta kolektivnega pogajanja je bil na primer prvič predmet sodnega spora v letu 1987, ko je sodišče presojalo pogodbo, s katero je bil ustanovljen sklad za izobraževanje delavcev v branži vodoinštalaterjev, določena obveznost delodajalcev do vplačevanja 0,6% letnega zaslužka v sklad in je bila podrobno urejena organizacija sklada; sodišče je to pogodbo štelo za kolektivno pogodbo v smislu 1. člena zakona o kolektivnih pogodbah.<sup>29</sup> Zakon o kolektivnih pogodbah (člen 1/3) prepoveduje določbe v kolektivnih pogodbah, na podlagi katerih bi delodajalec moral zaposliti ali ne bi smel zaposliti delavca zaradi določene rase, religije, politične pripadnosti ali članstva v sindikatu. Takšne določbe kolektivne pogodbe so nične in ne morejo biti predmet kolektivnih pogodb.

*Belgija* ureja predmet kolektivnih pogodb v 5. členu zakona o kolektivnih pogodbah, kjer je določena normativna pristojnost socialnih partnerjev glede **urejanja individualnih in kolektivnih razmerij med delodajalci in zaposlenimi** v podjetju ali v industrijski dejavnosti kot tudi obligacijsko urejanje medsebojnih pravic in obveznosti pogodbenih strank. Doktrina razlaga pojem »individualnih razmerij med delavci in delodajalci« kot sinonim za delovne pogoje v najširšem smislu - kot so plače, bonusi, ugodnosti, klasifikacija del, delovni čas in dopusti, dodatna socialna varnost, pravice kandidatov, ureditev izbire delavcev pri zaposlitvi, organizacija dela, idr., ter pojem »kolektivnih razmerij«, kot zadev v zvezi z organizacijo

<sup>28</sup> *Franssen E., Jacobs A.T.J.M., COLCOM Report, 2000*, str. 141

<sup>29</sup> *Ibid.*

socialnih vidikov v podjetju – kot so pogoji za delo sindikata, postopek mediacije v delovnih sporih, postopek v zvezi s stavko, varnost in zdravje pri delu, pristojnosti delavskih svetov, idr.<sup>30</sup> Doktrina kot eno od pomembnih pristojnosti socialnih partnerjev navaja ustanavljanje skladov za dodatno socialno varnost zaposlenih na sektorski ravni.<sup>31</sup> Določba 9. člena zakona o kolektivnih pogodbah prepoveduje dogovarjanje pristojnosti arbitraže za reševanje individualnih delovnih sporov, takšna določba v kolektivnih pogodbah bi bila nična.

Španska delovna zakonodaja (Estatuto de los Trabajadores 1/1995; LET) zelo široko določa, kaj je lahko predmet kolektivnih pogodb. Iz prvega odstavka 85. člena zakona izhaja, da je lahko predmet kolektivnih pogodb **od ekonomskih, delovnih do sindikalnih zadev, in na splošno, katerokoli vprašanje, ki vpliva na delovne pogoje in individualna in kolektivna razmerja med delavci in delodajalci ter njihovimi organizacijami**, zato doktrina ocenjuje, da imata stranki polno svobodo določati vsebino pogajanja in je težko najti zadeve, ki bi bile zunaj te svobode.<sup>32</sup> Nadalje iz 81. člena zakona izhaja, da je predmet kolektivnih pogodb urejanje delovnih pogojev kot tudi obveznost vzdržati se industrijskih akcij (peace obligation).

Španska doktrina, oblikovana na podlagi sodne prakse<sup>33</sup> šteje med normative določbe pogoje, ki *vplivajo na individualno delovno razmerje* – delovnopravne zadeve in zadeve ekonomske narave ter določene druge zadeve, ki vplivajo na pogoje zaposlitve – vključno tipične zadeve, kot so poklicna struktura, plače, delovni čas, trajanje, odpoved in iztek pogodbe o zaposlitvi, disciplinske zadeve, varnost in zdravje pri delu, itd. Nadalje šteje med normative določbe pogoje, ki *vplivajo na kolektivna delovna razmerja* –zadeve v zvezi s sindikatom in na splošno, vprašanja, ki vplivajo na razmerja med delavci in delodajalci ter njihovimi organizacijami - vključno varstvo sindikalnega zastopanja, mehanizme delavske participacije pri upravljanju podjetja in določbe za okrepitev sindikalnih pravic, ali zbiranje članarine ali prispevka za sindikalno pogajanje. Med normative določbe sodijo tudi *dodatna socialna jamstva*, za kar daje podlago socialnopravna zakonodaja (člen 39/2 LGSS) in na splošno vse zadeve, ki vplivajo na socialni

<sup>30</sup> *Humblet, Patrick; Rigaux, Marc. COLCOM Report, 2000, str. 79-81*

<sup>31</sup> *Ibd.*, str. 80

<sup>32</sup> *Avilés, Ojeda Antonio; COLCOM Report, 2000, str. 156-157; Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004, str. 283- 286*

<sup>33</sup> Odločitev španskega Vrhovnega sodišča z dne 21. 12. 1994, art. 103436, cit. po *Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004, str. 283*

položaj delavcev, vključno denarne pomoči, nastanitev, transport, otroško varstvo, idr.<sup>34</sup> Kolektivne pogodbe vsebujejo tudi določbe obligacijske narave, katerih cilj je zagotoviti izvrševanje sklenjene kolektivne pogodbe z določitvijo medsebojnih pravic in obveznosti pogodbenih strank. Določba 2. odstavka 82. člena zakona (LET) omogoča, da se s kolektivno pogodbo dogovori obveznost industrijskega miru (peace obligation) v času trajanja pogodbe ali v zvezi z 91. členom zakona (LET) druga pravila za reševanje sporov v času trajanja pogodbe, vključno s postopki mediacije in arbitraže. Iz določbe 3. odstavka 85. člena zakona (LET) izhaja svoboda strank, da določijo obseg uporabe kolektivne pogodbe; v ta okvir sodijo določbe o osebni, stvarni in teritorialni veljavnosti, s katero stranki določita t.i. področje pogodbe (bargaining unit), določbe o trajanju pogodbe, pogoji in roki za odpoved, ustanovitev skupne Komisije in določitev postopka za reševanje spornih zadev v njenem okviru. Prav tako morata stranki pogodbe na višjih ravneh določiti pogoje in postopke za možnost izločitve posameznih podjetij iz uporabe plačne sheme (get-out clauses). Doktrina navaja, da do leta 2000 ni bilo sodne prakse, ki bi se nanašala na vprašanje razmerja med kolektivnimi pogodbami in konkurenčnim pravom, sodna presoja v zvezi s dovoljenim obsegom kolektivnih pogodb se je nanašala na druge razloge, na primer na razlog prepovedi diskriminacije na podlagi spola.

*Za skandinavske države* je značilno, da imajo v svojih zakonodajah zelo podobne definicije kolektivne pogodbe in da za vse ureditve velja široka normativna pristojnost socialnih partnerjev.<sup>35</sup>

Na primer na podlagi *travaux préparatoires* norveškega zakona, lahko kolektivna pogodba obsega vsako zadevo, glede katere bi bila lahko sindikat in delodajalska organizacija v sporu, na podlagi *travaux préparatoires* švedskega zakona pa lahko kolektivna pogodba vsebuje – upoštevajoč, da sta od razvoja podjetja odvisna tako delodajalec kot delavec – določbe glede kateregakoli vprašanja, ki bi lahko učinkovalo na razmerje med podjetjem in javno oblastjo in njegovimi delavci.<sup>36</sup> Še več, ni treba, da ima zadeva neposredno ali takojšnja povezavo z zaposlenimi, dovolj je, da bi lahko imela vpliv na bodoč razvoj v podjetju.<sup>37</sup>

<sup>34</sup> *Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004, str. 284*

<sup>35</sup> Le Danska nima zakonske definicije kolektivne pogodbe, ampak ta izhaja iz doktrine, izhajajoče iz sodne prakse.

<sup>36</sup> *Malmberg, Jonas, 2002, str. 197*

<sup>37</sup> *Ibd., str. 197*

Finski zakon o kolektivnih pogodbah iz leta 1946 (zakon št. 436/1946, spremenjen nazadnje št. 864/2001) na primer v 1. odstavku 1. člena določa, da je kolektivna pogodba, pogodba med socialnimi partnerji o zadevah **v zvezi s pogoji, ki se morajo upoštevati v pogodbah o zaposlitvi ali s pogoji zaposlitve na splošno**. Zadeve se lahko nanašajo na konkretne individualne pogoje kot je na primer plačilo, ali na splošne pogoje za vse delavce, kot na primer kantina, ukrepi varnosti in zdravja, ipd.<sup>38</sup> Zakon o sodelovanju delavcev iz leta 1978 (zakon št. 725/78) je razširil normativno pristojnost socialnih partnerjev za sklepanje podjetniških pogodb v zadevah iz tega zakona, med njimi na primer tudi glede *uporabe dela, ki se izvaja s subjekti izven podjetja (the use of outside labour)*.<sup>39</sup> Prav spori v zvezi z določbami kolektivnih pogodb, ki vplivajo na sklepanje gospodarskih pogodb podjetja s tretjimi osebami – kot na primer določbe, ki so urejale način določanja plačila in vplivale tudi na pogodbene odnose delodajalca z zunanjimi pogodbeniki (na primer delo na akord in ne na kos pri kleparskih delih), in določbe kolektivnih pogodb, ki so omejevale ali prepovedovale uporabo dela zunanjih izvajalcev za opravila, ki so se sicer izvajala z delavci podjetja, so bile v finski praksi največkrat predmet sporov glede opredelitve predmeta kolektivnih pogodb.<sup>40</sup> Ti spori so se začeli pojavljati od devetdesetih let dalje, vzporedno s splošnimi trendi v smeri liberalizacije in krepitve konkurenčnega prava tudi v razmerju do avtonomije kolektivnega pogajanja.

#### 4. SLOVENSKA PRAVNA UREDITEV

Podobno kot to velja za primerjalnopravne ureditve držav članic EU, je tudi v slovenski pravni ureditvi avtonomija kolektivnega pogajanja in široka opredelitev vsebine kolektivne pogodbe izvedena iz ustavnih podlag. Doktrina razlaga določbo 76. člena slovenske ustave o sindikalni svobodi tako, da je njen pomemben vidik tudi pravica do kolektivnega pogajanja, ki temelji na svobodnem in prostovoljnem sklepanju kolektivnih pogodb ter avtonomiji pogodbenih strank.<sup>41</sup>

<sup>38</sup> *Hellsten Jari, COLCOM Report. 2000*, str. 95

<sup>39</sup> *Ibid.*, str. 95-96

<sup>40</sup> *Ibid.*, str. 96-105

<sup>41</sup> Odločba US RS, št. U-I-159/07. z dne 10.6.2010, para. 23. Odločba US RS, št. U-I-61/06, z dne 11.12.2008, para. 13.

V slovenski pravni ureditvi je vprašanje vsebine kolektivnih pogodb natančneje urejeno v Zakonu o kolektivnih pogodbah (ZKolP)<sup>42</sup>. ZKolP ureja vprašanja vsebine v:

- III. poglavju, v 3. do 5. členu, kjer ureja vsebino normativnega in obligacijskega dela kolektivne pogodbe ter omejitev avtonomije pogodbenih strank v razmerju do zakona in do kolektivnih pogodb širše ravni,
- nekaterih drugih členih, ko z zakonsko dispozitivnimi normami ureja vprašanja veljavnosti in prenehanja kolektivne pogodbe ter postopke za mirno reševanje delovnih sporov, če stranki teh vprašanj ne uredita drugače.

Podobno kot v drugih primerjalnopravnih ureditvah tudi **ZKolP široko opredeljuje predmet** kolektivnega pogajanja. Iz določbe 3. člena izhaja **delitev med normativnim in obligacijskim delom** kolektivne pogodbe. Kolektivna pogodba v obligacijskem delu ureja *pravice in obveznosti strank*, ki so jo sklenile, lahko pa tudi *način mirnega reševanja sporov* (1. odst. 3. člena ZKolP). Kolektivna pogodba lahko v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo *pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev* pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delavci in delodajalci, ter *zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu* (2. odst. 3. člena ZkolP).

Bistvena razlika med obligacijskim in normativnim delom kolektivne pogodbe je v učinkovanju določb. Namen obligacijskih določb je urejanje razmerja med pogodbenima strankama in zato ustvarjajo učinke samo nasproti pogodbenim strankam (inter partes), medtem ko v normativnem delu stranki uresničujeta svojo normativno pristojnost glede urejanja pravic in delovnih pogojev iz razmerij med delavci in delodajalci, za katere pogodba velja (udeleženci kolektivne pogodbe) in imajo v tem delu zato določbe prisilnopravni in neposredni učinek na vse udeležence, tako kot predpisi (normativni učinek).

ZKolP *podrobneje ne določa, katere* medsebojne pravice in obveznosti lahko stranki določata s kolektivno pogodbo (obligacijski del). **Namen obligacijskega dela** je predvsem urediti tiste pravice in obveznosti pogodbenih strank, s katerimi se **zagotavlja učinkovito izvrševanje** kolektivne pogodbe. V obligacijskem delu kolektivne pogodbe običajno pogodbeni stranki določata na primer pozitivno

<sup>42</sup> Uradni list RS, št. 43/06

in negativno izvedbeno dolžnost, postopek spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe, primere in pogoje ter roke za odpoved pogodbe, skupno komisijo za reševanje vprašanj v zvezi s pogodbo, postopek za mirno reševanje sporov, idr.

V obligacijskem delu stranki določita tudi **časovno, osebno, stvarno in teritorialno veljavnost kolektivne pogodbe**. S temi določbami stranki zagotovita njeno razpoznavnost in področje njene uporabe. Navedbo *pogodbenih strank* ter natančno opredelitev, za katere delodajalce in delavce pogodba velja (*stvarna in osebna veljavnost*), bi lahko šteli za minimalni okvir obveznih sestavin pogodbe, saj brez njih ni mogoče ugotoviti, koga pogodba obvezuje in kdo so naslovljenci prisilnopravnih norm iz normativnega dela pogodbe, kar pa je pogoj za njeno izvršljivost. Vendar ZKoIP izrecno ne določa obveznih sestavin kolektivne pogodbe, niti ne pogojuje njene veljavnosti z določenimi minimalnimi sestavinami pogodbe.

ZKoIP se še na drugih mestih dotika vprašanja urejanja medsebojnih pravic in obveznosti strank kolektivne pogodbe. Tako zakon napotuje stranki, da lahko s kolektivno pogodbo urejata naslednje zadeve: pogoje in primere za odpoved pogodbe in odpovedni rok, ki v primeru, da ga stranki ne določita, traja šest mesecev (16. člen), čas uporabe normativnega dela kolektivne pogodbe po izteku njene veljavnosti (t.i. after-effect; 1. odstavek 17. člena), ureditev postopkov za mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov (2. odstavek 18. člena), možnost izključitve obveznosti vzdrževanja izvajanja pritiskov v času mirnega reševanja sporov (5. odstavek 19. člena), možnost ustanovitve stalne arbitraže, določitev števila njenih članov in postopka pred njo (drugi odstavek 22. člena), določitev stranke, ki je dolžna posredovati pogodbo v evidenco pristojnemu ministrstvu (2. odstavek 26. člena) in način objave kolektivne pogodbe, razen kadar gre za kolektivno pogodbo za območje države, ko zakon predpisuje objavo v Uradnem listu RS (1. odstavek 28. člena). Iz analize teh členov izhaja, da gre večinoma za **zakonske dispozitivne norme**, ko zakonodajalec dopušča drugačno pogodbeno urejanje teh zadev, ki pa jih je sicer že sam uredil, za primer, če jih stranki ne bi uredili s kolektivno pogodbo.

V zvezi z **normativnim delom** kolektivne pogodbe je treba razlagati določbo 3. člena ZKoIP v smislu 76. člena Ustave RS o sindikalni svobodi ter zavezujočih mednarodnopravnih standardov široko, tako da lahko stranki v normativnem delu uredita **vsa vprašanja v zvezi z individualnimi in kolektivnimi delovnimi razmerji med delavci in delodajalci**, za katere se tako odločita, med njimi tudi tista, glede katerih delovna zakonodaja izrecno napotuje na urejanje s kolektivnimi pogodbami. ZKoIP, tako kot glede obligacijskega dela, tudi glede normativ-

nega dela, *ne določa obveznih minimalnih sestavin*, kot pogoja za opredelitev oziroma veljavnost kolektivne pogodbe, niti ne kot pogoja za razširitev njene veljavnosti v smislu 12. člena ZKoliP. V *avtonomiji pogodbenih strank je odločitev, kakšen nabor zadev iz njune avtonomije bosta uredili s sklenitvijo kolektivne pogodbe*.

Na obseg dejanske avtonomije pogodbenih strank glede izbire pravic in delovnih pogojev, ki jih bosta urejali s kolektivno pogodbo, ter njihove višine oziroma obsega (normativni del kolektivne pogodbe), zlasti vpliva Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) - z minimalnimi delovnimi standardi, ki jih stranki načeloma ne moreta urediti manj ugodno od zakona (*pravilo in favorem* iz 2. odst. 7. člena ZDR), razen kadar ZDR izrecno dovoljuje odmik (3. odst. 7. člena ZDR) in drugimi kogentnimi normami, ki so obojestransko obvezujoče in jih stranki ne moreta urejati drugače. Poleg tega ZDR na več mestih izrecno napotuje na možno urejanje zadev s kolektivnimi pogodbami, od pogodbenih strank samih pa je odvisno, ali bosta te možnosti v praksi izrabili. V zvezi z napotilnimi normami ZDR je treba opozoriti na neustreznost v tistih primerih, ko bi moral zakonodajalec na podlagi obvezujočih mednarodnih norm že sam poskrbeti za implementacijo minimalnih standardov za vse delavce.<sup>43</sup> ZDR nadalje ureja tudi razmerje med kolektivnimi pogodbami in zakonom (2. odstavek 7. člena) in med kolektivno pogodbo in splošnim aktom delodajalca (8. člen), kot tudi določa prisilnopravni in neposredni učinek določb normativnega dela kolektivnih pogodb (1. odstavek 7. člena v zvezi s 30. členom ZDR) na individualne pogodbe o zaposlitvi. Tudi zakonodaja s področja socialne varnosti ter varnosti in zdravja pri delu lahko odkazujeta na urejanje s kolektivnimi pogodbami glede urejanja določenih zadev, zlasti glede dodatnih shem socialne varnosti zaposlenih iznad zakonsko določenih minimalnih standardov. Za področje javnega sektorja je treba upoštevati posebno zakonodajo, zlasti ZJU in ZSPJS.<sup>44</sup>

Nedvomno na dejanski obseg vsebine kolektivnih pogodb v praksi vpliva dejstvo, kako celovito in obsežno ureja področje delovnih razmerij državno heteronomno pravo, kot tudi kako zakonodaja ureja položaj in normativne pristojnosti voljenih

---

<sup>43</sup> Tak primer je na primer določanje dodatka za nadurno delo, ki ga zakon prepušča urejanju s kolektivnimi pogodbami na podlagi 128. člena ZDR, s tem pa tudi implementacijo pravice do višjega plačila za nadurno delo iz določbe 2. odstavka 4. člena MESL, ki je za Slovenijo obvezujoča. Ureditve te pravice je odvisna od avtonomije strank kolektivne pogodbe in pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami.

<sup>44</sup> Glej delo iz op. 18.

delavskih predstavnikov. V sistemih, za katere je značilna obsežna in celovita delovna zakonodaja, kar je značilnost kontinentalnih ureditev, med njimi zlasti tudi za slovensko ureditev, je dejanski obseg avtonomije kolektivnega pogajanja tradicionalno zožen na *urejanje pravic in obveznosti iznad zakonsko določenega minimuma pravic (in favorem)*, razen v primerih, ko zakon dopušča tudi drugačno, lahko tudi za delavca manj ugodno (*in peius*) urejanje pogojev dela in zaposlitve.

## 5. ZAKLJUČEK

Slovenski in primerjalnopravni prikaz možne vsebine kolektivne pogodbe lahko zaključimo s splošno ugotovitvijo, da za vse ureditve velja široka opredelitev vsebine, ki presega tradicionalne pogoje dela v ožjem smislu, kot so plače, delovni čas, dopusti, itd. Vse ureditve izhajajo iz dvodelitve vsebine na obligacijski in normativni del. V normativno pristojnost strank sodijo vsi vidiki pogojev dela in zaposlitve ter dodatna socialna jamstva delavcev. V obligacijskem delu stranke urejajo medsebojne pravice in obveznosti. V zadnjem času se še zlasti izpostavlja, da so kolektivne pogodbe primeren instrument za urejanje zadev v zvezi s socialno odgovornim prestrukturiranjem podjetij.<sup>45</sup>

Zelo pomembno vlogo pri opredeljevanju predmeta kolektivnega pogajanja od devetdesetih let dalje imajo nacionalna sodišča in SEU, ko interpretirajo posamezne določbe kolektivnih pogodb, ki se nanašajo na širše vidike varstva zaposlitve in dodatna socialna zavarovanja (na primer določanje tarif za posamezna dela, ki jih mora delodajalec upoštevati ne samo za svoje delavce, ampak tudi pri najemanju zunanjih izvajalcev, ustanavljanje skladov za dodatna zavarovanja delavcev ali poklicno izobraževanje, ipd.) z vidika njihovega razmejevanja do pravil, ki urejajo svoboden trg.<sup>46</sup>

Iz mednarodne in primerjalnopravne analize izhaja ugotovitev, *da je treba izhajati iz čim širšega obsega vsebinske avtonomije kolektivnega pogajanja*. Slovenska ustava, tako kot večina drugih evropskih ustavnih ureditev, natančneje ne opredeljuje polja avtonomije socialnih partnerjev pri uresničevanju njihove ustavne

<sup>45</sup> *Boni, Guido*. 2009, str. 70-91.

<sup>46</sup> O tem vprašanju glej: *Bruun, Niklas; Jellsen, Jari*. 2000. COLCOM Report. Hanken School of Economics.



avtonomije, kot na primer to določa nemška ustava z referenco njihove avtonomije na reguliranje pogojev dela in ekonomije (9/3 člen GG). Pri razlagi obsega vsebinske avtonomije kolektivnega pogajanja je zato treba izhajati iz zavezujočega mednarodnega prava, skupne ustavne tradicije evropskih držav in slovenske ustavnosodne prakse. Iz analize izhaja ugotovitev, da obsega vsebinska avtonomija kolektivnega pogajanja vse vidike urejanja razmerij med delavci in delodajalci ter njihovimi predstavniki organizacijami. V normativno pristojnost strank kolektivnega pogajanja sodijo poleg pogojev dela in zaposlitve v najširšem smislu, tudi ukrepi za izboljšanje socialnega položaja delavcev, kot je na primer ustanavljanje skupnih skladov za izobraževanje, za dodatno pokojninsko zavarovanje, kot tudi pravice sindikalnih predstavnikov in pogoji za delo sindikata. V avtonomijo kolektivnega pogajanja sodi tudi urejanje medsebojnih pravic in obveznosti samih strank kolektivne pogodbe.

Obseg vsebinske avtonomije kolektivnega pogajanja, izveden iz jamstva iz 76. člena slovenske ustave, je treba razlagati tudi na podlagi mednarodnih pogodb, ki zavezujejo Slovenijo, med njimi Konvencije MOD št. 87, št. 98, 151 in št. 154, EKČP in MESL ter Listine o temeljnih pravicah EU, kot izraza skupne ustavne tradicije držav članic EU, tako, da avtonomija kolektivnega pogajanja, *razen omejitev, ki izhajajo iz varstva drugih temeljnih pravic ter mednarodnega in EU prava*, obsega celotno polje avtonomije socialnih partnerjev na področju varstva ekonomskih in socialnih interesov delavcev in delodajalcev.

## VIRI IN LITERATURA:

Blasco, Juan García; Ángel Luis de Val Tena. 2004: Collective bargaining in Spain; v: Collective Bargaining in Europe, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de trabajo y asuntos sociales (Spain), 2004; str. 275-300

Boni, Guido. 2009. Towards socially sensitive corporate restructuring? Comparative remarks on collective bargaining developments in Germany, France and Italy, v: International Labour Review, Vol. 148 (2009), No. 1-2, str. 69-91

Bruun, Niklas; Jellsen, Jari. 2000. COLCOM Report: Collective Agreements on the Competitive Common Market. A Study of Competition Rules and Their Impact on Collective Labour Agreements. Hanken School of Economics, CIEL:

- Bruun, Niklas; Jellsen, Jari. COLCOM 2000: The EC Law Perspective, str. 3-62
- Humblet, Patrick; Rigaux, Marc. COMLOM 2000: National Report: Belgium, str. 75-86
- Nielsen, Ruth. COLCOM 2000: National Report: Denmark, str. 87-92
- Hellsten, Jari. COLCOM 2000: The Finnish Report, str. 93-109
- Vigneau, Christophe. COLCOM 2000: The French Report, str. 110-118

- *Blanke, Thomas. COLCOM 2000: The Relationship between collective labour law agreements and competition rules under the German law*, str. 119-128
- *Franssen E., Jacobs A.T.J.M. COLCOM 2000: The Case of the Netherlands*, str. 139- 151
- *Avilés, Ojeda Antonio. COLCOM 2000: National Report: Spain*, str. 152-159
- *Malmberg, Jonas. COLCOM 2000: Collective Agreements and Competition Law in Sweden*, str. 160-175
- *Bercusson, Brian. COLCOM 2000: Collective Agreements and Competition Law, The Legal position in the united Kingdom*

Gernigon Bernard, Odero Alberto. 2000. ILO principles concerning collective bargaining, v: *International Labour Review*, Vol. 139 (2000) No. 1

Kresal Šoltes, Katarina. 2010(I). Pravica do združevanja z vidika klavzul o sindikalnem varstvu po mednarodnem pravu; v: *Delavci in delodajalci št. 2-3/2010*, str. 227-244

Kresal Šoltes, Katarina, 2010 (II). Oblastni posegi v kolektivna pogajanja; v: *Delavci in delodajalci št. 4/2010*, str. 567-590

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

Söllner, Alfred. 1998: *Grundriss des Arbeitsrechts*, 12. Auflage, Verlag Vahlen

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

Valdés Dal-Re, Fernando (ur.), 2005: *Freedom of Association of Workers and Employers in the countries of the European Union*, *Informes y estudios: General Num. 19*, Ministerio de trabajo y Asuntos sociales Spain

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

ILO, 1994 (I), *General Survey: General Survey of the reports on the freedom of association and protection of the right to organise convention, 1948 (No.87) and the right to organize and collective bargaining convention, 1949 (no. 98)*, ILC 81st Session 1994, Report III (Part 4B), Geneva 1994

ILO, 2006 (I), *Digest: Freedom of Association, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 5. dopolnjena izdaja, 2006

ILO 2010, *Report: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: General Report and observations concerning particular countries; ILC 99th Session, 2010, Report III (Part 1A)*; Geneva 2010

Evropska konvencija o človekovih pravicah (EKČP) iz leta 1950, Ur.l. RS – MP, št. 7/94 (Ur.l. RS, št. 33/99),

Evropska socialna listina (spremenjena) (MESL) in Protokol k ESL, Ur.l. RS – MP, št. 7/99 (Ur.l. RS, št. 24/99),

Konvencija MOD št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja (Ur.l. RS, št. 43/06)

Konvencija MOD št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja (Ur.l. FLRJ, MP, št. 11/58)

Konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948 (Ur.l. FLRJ – MP št. 8/58)

Konvencija MOD št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev pogojev zaposlitve v javnem sektorju, 1978 (Uradni list RS – MP, št. 10/2010) in istoimensko Priporočilo MOD št. 143

Listina o temeljnih pravicah Evropske unije z dne 7. december 2000, prilagojene 12. decembra 2007 v Strasbourgu; Uradni list EU 2007/ C 303/01 in Pojasnila k Listini 303/02 z dne 14. 12. 2007

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKolP, Uradni list RS, št. 43/06)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, Ur. l. RS, št. 42/02, 79/06, 46/2007 – Odl. US, 103/2007 – ZDR-A, 45/2008 – ZArbit,)

# THE CONTENT OF THE COLLECTIVE AGREEMENTS FROM THE INTERNATIONAL AND THE COMPARATIVE LAW PERSPECTIVE

Katarina Kresal Šoltes\*

## SUMMARY

From the Slovenian and the comparative legal overview of the possible content of a collective agreement it can be concluded that all regulations allow for a broad definition of the content regulated by the collective agreements which exceed the traditional issues such as regulations of working conditions in the narrow sense of the word (salaries, working hours, annual leave, etc.) The international and comparative legal analysis leads to the conclusion that *the collective bargaining should start from the widest possible content autonomy*. Like most other European Constitutions, also the Constitution of Slovenia does not define precisely the field of the autonomy of the social partners, as is the case with the German Constitution by referring their autonomy to the regulation of working and economic conditions (*Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen; GG Article 9/3*). The interpretation of the extent of the content of collective bargaining should therefore be based on the binding international law, the common constitutional tradition of European states and on the Slovenian constitutional case law practice. The analysis shows that the autonomy of the content of collective bargaining includes all the aspects of a labour relationship between the workers, the employers and their representative organisations. The parties in the collective bargaining are competent for regulating the working and employment conditions, and also for the measures improving the social situation of the workers, such as setting up joint funds for education, additional pension insurance as well as for the rights of trade-union representatives and conditions for the work of trade unions. The regulation of mutual rights and obligations of the bargaining partners themselves also falls within the competence of the collective bargaining autonomy.

---

\* 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