



Minimalna plaća u 2026.

Bernard Iljazović, dipl. iur.

U Republici Hrvatskoj minimalna plaća uređena je Zakonom o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 118/18, 120/21 i 152/24—u nastavku teksta: Zakon), a kojim se propisuje način utvrđivanja iznosa minimalne plaće i rokovi njezina utvrđivanja, način određivanja minimalne plaće radnika i utvrđivanja minimalnih povećanja plaće po pojedinim zakonskim osnovama, te provedba nadzora nad primjenom Zakona. Iznimno, odredbe Zakona o minimalnoj plaći ne odnose se na radnika koji je jedini radnik kod poslodavca, te istodobno član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruga, likvidator i sl., prema posebnim propisima.

Vlada Republike Hrvatske je na sjednici održanoj 24. listopada 2025. godine donijela Uredbu o visini minimalne plaće za 2026. godinu, a koja je objavljena u Narodnim novinama br. 132/25 i stupa na snagu 1. siječnja 2026. godine.

Stoga će u nastavku teksta, biti više riječi o pravu na minimalnu plaću i načinu određivanja i visini minimalne plaće za 2026. godinu.

1. Pravo na minimalnu plaću

Pravo na minimalnu plaću imaju svi radnici koji su zaposleni u Republici Hrvatskoj, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca (pravne i fizičke osobe, tijela državne uprave, neprofitne organizacije...).

Prema članku 3. Zakona minimalna plaća definirana je kao najniži mjesečni iznos brutoplaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu. Iznimno, minimalnom plaćom smatra se najmanji iznos mjesečne brutoplaće prema složenosti poslova za puno radno vrijeme ugovoren kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, na primjer za graditeljstvo, ugostiteljstvo ili trgovinu.

Treba istaknuti da se u iznos minimalne plaće ne ubrajaju povećanja plaće s osnove prekovremenog rada, otežanih uvjeta rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Pod otežanim uvjetima rada, smatraju se oni uvjeti koji su određeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim propisom koji poslodavca obvezuje.

Minimalna plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Minimalna plaća radnika koji je sukladno ugovoru o radu proveo u radnom odnosu, odnosno na radu u bilo kojem razdoblju ugovornog odnosa s poslodavcem manje od mjesec dana, utvrđuje se i isplaćuje razmjerno trajanju radnog odnosa, odnosno vremena provedenog na radu u tom mjesecu, a u slučaju nepunog radnog vremena i razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće.

U slučaju primjene pravnih pravila o zaštiti materijalnih prava iz radnih odnosa radnika u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem i u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće, odnosno naknade plaće, utvrđenih propisom o osiguranju radničkih tražbina, ne primjenjuje se stavak 2. članka 3. Zakona o minimalnoj plaći.

2. Način utvrđivanja minimalne plaće

Visina minimalne plaće utvrđuje se jednom godišnje, najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću kalendarsku godinu. Naime, visinu minimalne plaće za svaku kalendarsku godinu uredbom utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog ministra nadležnog za rad, a koji taj prijedlog daje nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, odnosno poslodavcima i sindikatima. Minimalna plaća se ne može utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu.

Tako je donesena već spomenuta Uredba prema kojoj se visina minimalne plaće za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2026. godine utvrđuje u bruto iznosu od **1.050,00 eura**, a što predstavlja povećanje u odnosu na još tekuću 2025. godinu (970,00 eura) za 80 eura, odnosno 8,25%. Povećanje visine minimalne plaće direktno će utjecati i na povećanje studentske satnice u 2026. godini i to sa 6,06 eura na 6,56 eura.



ističemo...

Nova svota minimalne plaće u bruto iznosu od **1.050,00 eura** primjenjuje se **na plaću zarađenu u mjesecu siječnju 2026. godine**, a koja se uobičajeno isplaćuje u veljači 2026. godine.

Puno prijevora je kod poslodavaca izazvalo povećanje visine minimalne plaće u 2026. godini. Naime, poslodavci su smatrali da će se novo povećanje minimalne plaće negativno odraziti na njihovo poslovanje ugrožavajući čak i radna mjesta, utjecati na smanjenje konkurentnosti itd. Međutim, tu tezu zakonodavac nije prihvatio kao opravdanu, te je donio odluku o povećanju minimalne plaće za 2026. godinu. Intencija zakonodavca je da minimalna plaća u Republici Hrvatskoj do 2028. godine iznosi najmanje 1.250,00 eura.

S druge strane, daljnje povećanje minimalne plaće pozitivno će se odraziti na materijalan položaj radnika, a što je značajno u trenutnim ekonomskim okolnostima s visokom stopom inflacije.

Značajno je spomenuti da će Hrvatski zavod za zapošljavanje nastaviti provoditi kompenzacijske mjere, a čija je svrha nadoknaditi poslodavcima koji isplaćuju minimalnu plaću razliku u plaći između sadašnje minimalne plaće (970,00 eura) i nove minimalne plaće (1.050,00 eura), kako bi lakše podnijeli teret troškova rada. Dakle, razliku od 80 eura država će sufinancirati poslodavcima uz ispunjavanje određenih uvjeta. Kompenzacijske mjere provoditi će se za prva tri mjeseca 2026. godine, odnosno od siječnja do ožujka 2026. godine, a više informacija o uvjetima za korištenje mjera biti će dostupno na web stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Zanimljiv je podatak da poslodavci u 2025. godini nisu koristili kompenzacijske mjere u onolikom opsegu kako se očekivalo, odnosno mjere je koristio manji broj poslodavaca. To se može tumačiti na način da se poslodavci ipak mogu nositi s kontinuiranim porastom minimalne plaće.

3. Mijenjanje ugovora o radu radi promjene visine minimalne bruto plaće

Svaka plaća pa tako i minimalna koja se ugovara mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.

Postojeći ugovori o radu u kojima je ugovoren manji iznos minimalne bruto plaće od 1.050,00 eura ne moraju se mijenjati, odnosno nije potrebno sklapati dodatak tom ugovoru za 2026. godinu. Međutim, poslodavci su dužni takvim radnicima za rad nakon 1. siječnja 2026. godine obračunati i isplatiti minimalnu bruto plaću u iznosu od 1.050,00 eura.

Tu izdajavamo dio mišljenja Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (Klasa: 110-01/23-01/219 od 20.10.2023.), vezano za obvezu ugovaranja plaće u bruto iznosu i primjenu odredbi Zakona o minimalnoj plaći.

„Mišljenja smo da nije ostvareno obilježje prekršajnog djela iz članka 10. stavka 1. točke b) ako je ugovorena bruto minimalna plaća u skladu s Uredbom Vlade RH koja je bila važeća za godinu u kojoj je ugovor o radu sklopljen, ali poslodavac minimalnu plaću samo isplaćuje sukladno važećoj Uredbi.“

4. Minimalna plaća i primjerena plaća

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu. Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.

Ukoliko plaća nije određena niti na jedan od navedenih načina, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, tada je poslodavac dužan radniku isplatiti primjerenu plaću. Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito

isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, tada je to plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Naime, pojam primjerena plaća odnosi se na plaću koja se isplaćuje za rad iste ili slične stručnosti ili uvjeta rada u onoj grani djelatnosti u kojoj posluje poslodavac, odnosno srodnoj grani djelatnosti.

Poslodavci su često u dilemi da li se pod primjerenom plaćom može podrazumijevati minimalna plaća, a odgovor na to pitanje bi glasilo: da ne može.

5. Provedba nadzora Zakona o minimalnoj plaći

Suradnja nadležne inspekcije za rad i ovlaštenih službenika Porezne uprave osobito je značajna prilikom kontrole i izrade obračuna plaće. Naime, inspekcija nadležna za rad u provođenju upravne mjere poslodavcu naređuje da u određenom roku radniku dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće. Pritom ti inspektori nisu ovlašteni vršiti kontrolu predmetnih obračuna, nego navedeno vrše službenici nadležne Porezne uprave ovlašteni za obavljanje poslova poreznog nadzora. Stoga je u tom pogledu nužna jača i aktivnija suradnja nadležne inspekcije za rad i ovlaštenih službenika Porezne uprave.

6. Novčane kazne

U praksi su i dalje prisutne situacije da poslodavci ne isplaćuju niti minimalne plaće. Za takva negativna postupanja propisane su visoke novčane kazne. Tako će se poslodavac pravna osoba kaznit novčanom kaznom u iznosu od 7.960,00 do 13.270,00 eura ako ne isplati minimalnu plaću na način propisan Zakonom, ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u brutoiznosu, ako ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade Republike Hrvatske, ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće.

Za navedeni prekršaj, kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 920,00 do 1.320,00 eura i odgovorna osoba u pravnoj osobi poslodavca, te fizička osoba obrtnik i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kada je prekršaj počinila u vezi s obavljanjem svog obrta ili samostalne djelatnosti. Također, za navedeni prekršaj, poslodavac fizička osoba kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 920,00 do 1320,00 eura.

7. Zaključno

Svrha minimalne plaće je da bude socijalni instrument održavanja egzistencijalnog minimuma radnika. Iako se svake godine povećava visina minimalne plaće „za pravo“ rasterećenje poslodavaca neophodno je smanjenje davanja na plaću koja idu državi, odnosno uplaćuju se u državni proračun. Tako bi se smanjili visoki troškovi rada, a ujedno bi i porasle plaće radnika na onu razinu koja će im omogućiti primjeren životni standard. Ne može se očekivati da će se „umjetnim“ povećanjem minimalne plaće stvoriti preduvjeti za gospodarski razvoj, povećanje produktivnosti, otvaranje novih radnih mjesta. Za to prije svega treba imati dobre ekonomske temelje, a tek onda sve ostalo.