

# Određivanje plaće u ugovoru o radu od 1. veljače 2022.

Božo Prelević, dipl. iur.

Poslodavci su obvezni najkasnije do 1. veljače 2022. uskladiti ugovore o radu sa odredbama Zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći. Za propuštanje ove obveze predviđene su visoke novčane kazne za prekršaje. Autor u članku daje primjere usklađivanja ugovora o radu sa novim zakonskim odredbama.

## 1. Uvod

U prošlom broju RiPup-a<sup>1</sup> detaljnije smo analizirali nove odredbe Zakona o minimalnoj plaći<sup>2</sup> (u nastavku teksta: Zakon), koje su posljedica donošenja Zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći<sup>3</sup> (u nastavku teksta: ZID Zakona). Nove zakonske odredbe stupile su na snagu 1. prosinca 2021. **Jedna od novina u Zakonu, jest obveza usklađivanja svih ugovora o radu u Republici Hrvatskoj sa novim zakonskim odredbama do 1. veljače 2022.**

## 2. Nove zakonske odredbe o minimalnoj plaći

### 2.1. Pojam minimalne plaće



#### *ističemo...*

Minimalna plaća u smislu zakonskih odredbi je najniži mjesečni iznos brutoplaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu<sup>4</sup>.

Iznimno od navedenog, minimalnom plaćom smatra se najmanji iznos mjesečne brutoplaće prema složenosti poslova za puno radno vrijeme ugovoren kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno Zakonu o radu<sup>5</sup> (u nastavku teksta: ZOR). Navedena iznim-

ka neće se primjenjivati u slučaju primjene pravnih pravila o zaštiti materijalnih prava iz radnih odnosa radnika:

- kod 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<sup>6</sup>.

Zakonom je propisano kako minimalna plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu<sup>7</sup>. Uredbom o visini minimalne plaće za 2022. godinu<sup>8</sup>, minimalna plaća koja će se primjenjivati od 1. siječnja do 31. prosinca 2022. utvrđuje se u bruto iznosu od 4.687,50 kuna, odnosno u neto iznosu od 3.750,00 kuna<sup>9</sup>.

### 2.2. Dodaci na plaću



#### *ističemo...*

U iznos minimalne plaće ne ubrajaju se 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<sup>10</sup>.

Novinu predstavlja izričito uključivanje otežanih uvjeta rada u dodatke na plaću koji se ne ubrajaju u minimalnu plaću. 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.

1 Stručni članak autora Prelević, Božo, „Usklađivanje ugovora o radu s novim propisima o minimalnoj plaći“, RiPup br. 12/2021 str. 168.

2 Nar. nov., br. 118/18 i 120/21.

3 Nar. nov., br. 120/21 od 10. studenog 2021.

4 Čl. 3. st. 1. Zakona.

5 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

6 Čl. 3. st. 9. Zakona.

7 Čl. 3. st. 3. Zakona.

8 Nar. nov., br. 117/21 od 29. listopada 2021.

9 Čl. 1. Uredbe.

10 Čl. 3. st. 4. Zakona.



### 2.3. Minimalna plaća za rad kraći od mjesec dana

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 da radnik radi u nepunom radnom vremenu sukladno čl. 3. st. 6. Zakona i razmjerno ugovorenom radnom vremenu<sup>11</sup>.

### 2.4. Ništavost ugovorne odredbe o odricanju od prava na minimalnu plaću

Novom zakonskom odredbom sada je jasno određeno kako nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće<sup>12</sup>.

### 2.5. Pravo radnika na povećanje plaće



#### *ističemo...*

Zakonom je određeno kako za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno ZOR-u<sup>13</sup>.

Ova povećanja plaće pripadaju svim radnicima na koje je kolektivni ugovor proširen. Povećanja plaće izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na ugovorenu odnosno osnovnu plaću<sup>14</sup>.

Iznimno, ako je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je povoljnije za radnika. Ove odredbe primjenjuju se samo slučaju ako kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno odredbama ZOR-a, nije drukčije ugovoreno.

### 2.6. Pravo na minimalnu plaću

Pravo na minimalnu plaću, utvrđenu sukladno odredbama Zakona, imaju svi radnici koji su zaposleni u RH, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.



#### *ističemo...*

Iznimno od navedenog, odredbe Zakona ne odnose se na radnika koji je jedini radnik kod poslodavca te istodobno član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruge, likvidator i sl. prema posebnim propisima.

### 2.7. Utvrđivanje visine minimalne plaće

Minimalna plaća se ne može utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu<sup>15</sup>. Kolektivnim ugovorom može se ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade RH. Iznos ove minimalne plaće ne može biti manji od devedeset pet posto iznosa propisanog uredbom o visini minimalne plaće iz čl. 6. Zakona<sup>16</sup>. U navedenim slučajevima ne primjenjuje se odredba čl. 9. st. 3. ZOR-a o primjeni povoljnijeg prava za radnike.

### 2.8. Novčane kazne za prekršaj poslodavaca

Novčanom kaznom u iznosu od 60.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako<sup>17</sup>:

- ne isplati minimalnu plaću na način propisan Zakonom (čl. 3. st. 1., 2., 4.-7. Zakona);
- minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u brutoiznosu (čl. 3. st. 3. Zakona);
- s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće (čl. 3. st. 8. Zakona);
- ne isplati povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, odnosno ZOR-u (čl. 3.a st. 1.-3. Zakona);
- ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade RH (čl. 6. st. 1. Zakona).

Za iste prekršaje novčanom kaznom od 7000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se 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.

### 2.9. Obveza usklađivanja ugovora o radu



#### *ističemo...*

Poslodavci su dužni najkasnije do 1. veljače 2022. ponuditi radnicima izmjenu ugovora o radu sukladno novim zakonskim odredbama<sup>18</sup>.

### 3. Usklađivanje ugovora o radu s novim propisima o minimalnoj plaći

Obveza usklađivanja ugovora o radu sa novim propisima o minimalnoj plaći može se ispuniti na dva načina:

- sklapanjem novog ugovora o radu i;
- sklapanjem dodatka (aneksa) ugovora o radu.

11 Čl. 3. st. 7. Zakona.

12 Čl. 3. st. 8. Zakona.

13 Čl. 3.a st. 1. Zakona.

14 Čl. 3.a st. 4. Zakona.

15 Čl. 6. st. 2. Zakona.

16 Čl. 8. st. 2. Zakona.

17 Čl. 10. st. 1. Zakona.

18 Čl. 7. ZID Zakona.

**Primjer – novi ugovor o radu:**

**BEBEA d.o.o. za telekomunikacije**, Osijek, Palmotićevo 1, OIB 11354667890, koje zastupa član uprave Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i  
**ANA ANIĆ** iz Osijeka, Dravska 2, OIB 34598989022 (u nastavku teksta: Radnica)  
dana 12. siječnja 2022. sklapaju sljedeći

## UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

**I. Uvodne odredbe****Članak 1.**

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju da je Radnica u neprekinutom radnom odnosu kod Poslodavca od 14. siječnja 2017. temeljem sljedećih ugovora o radu i dodataka (aneksa) ugovora o radu:

- Ugovor o radu na neodređeno vrijeme od 14. siječnja 2017;
- Dodatak I. Ugovoru o radu na neodređeno vrijeme od 30. svibnja 2019.

Poslodavac i Radnica, nadalje, suglasno utvrđuju kako ovaj Ugovor o radu zamjenjuje sve do sada sklopljene ugovore o radu iz članka 1. ovog Ugovora.

**II. Predmet ugovora****Članak 2.**

Temeljem ovog Ugovora Radnica zasniva se radni odnos na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za marketinške aktivnosti, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radnica otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 14. siječnja 2017.

**Članak 3.**

Poslovi iz članka 2. ovog Ugovora za koje je Radnica sklopila ovaj Ugovor posebno obuhvaćaju (*navesti precizan opis poslova*):

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

Radnica će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnice te njenoj stručnoj spremi.

**Članak 4.**

Posao iz članka 4. ovog Ugovora Radnica će obavljati u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca privremeno i na drugim mjestima koje odredi Poslodavac.

Radnica obavlja posao za koji je zasnovala radni odnos sredstvima i opremom Poslodavca.

**III. Plaća i naknade****Članak 5.**

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnica ima pravo na mjesečnu plaću iznosa od 4.687,50 kn (slovima: četiritisućešestoosamdesetsedam kuna i pedeset lipa), koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

*Alternativno:*

*Mjesečna osnovna plaća Radnice za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak određuje se u visini*

*minimalne plaće sukladno propisima Republike Hrvatske o visini minimalne plaće.*

**Članak 6.**

Osnovna plaća iz članka 5. ovog Ugovora uvećava se za:

- |  |      |
|--|------|
| ■ prekovremeni rad   | 30%  |
| ■ rad nedjeljom  | 50%; |
| ■ dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata   | 15%; |
| ■ rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom                              | 50%; |
| ■ za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom            | 50%. |
| ■ za otežane uvjete rada (rad u uvjetima nagle/učestale promjene temperature, rad u smjeni | 5%.  |

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnica ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za nju povoljnije.

**IV. Radno vrijeme****Članak 7.**

Puno radno vrijeme iz članka 2. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu o radu.

**V. Odmori i dopusti****Članak 8.**

Svakoga radnog dana Radnica ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno.

Dnevni odmor iz stavka 1. ovog članka Radnica će koristiti između 11:00 sati i 12:30 sati, ovisno o potrebama posla.

**Članak 9.**

Radnica ima pravo na tjedni odmor koji koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona o radu.

**Članak 10.**

Radnica ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 25 (slovima: dvadesetpet) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

**Članak 11.**

Radnica ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu o radu, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, sukladno odluci Poslodavca.

**VI. Otkaz Ugovora****Članak 12.**

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom o radu.

**VII. Prijelazne i završne odredbe****Članak 13.**

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnica je upoznata sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

**Članak 14.**

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

**Članak 15.**

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnica
Član uprave	
Ivo Ivin	Ana Anić

**Primjer – dodatak (aneks) ugovoru o radu:**

**BEBEA d.o.o. za telekomunikacije**, Osijek, Palmotićeva 1, OIB 11354667890, koje zastupa član uprave Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

**ANA ANIĆ** iz Osijeka, Dravska 2, OIB 34598989022 (u nastavku teksta: Radnica)

dana 12. siječnja 2022. sklapaju sljedeći

**DODATAK I.****UGOVORU O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME****Članak 1.**

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju da su dana 14. siječnja 2017. sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za marketinške aktivnosti (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

**Članak 2.**

Temeljem ovog Dodatka III. Osnovnom ugovoru, mijenja se i dopunjuje članak 6. Osnovnog ugovora tako da izmijenjen glasi:

„Mjesečna osnovna plaća Radnice za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak iznosi 4.687,50 kn (slovima: četiritisućešestoosamdesetsedam kuna i pedeset lipa)“.

*Alternativno:*

„Mjesečna osnovna plaća Radnice za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak određuje se u visini minimalne plaće sukladno propisima Republike Hrvatske o visini minimalne plaće“.

**Članak 3.**

Mijenja se i dopunjuje članak 10. Osnovnog ugovora tako da izmijenjen glasi:

„Osnovna plaća iz članka 5. ovog Ugovora uvećava se za:

- |  |      |
|--|------|
| ■ prekovremeni rad   | 30%; |
| ■ rad nedjeljom  | 50%; |
| ■ dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata   | 15%; |
| ■ rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom                              | 50%; |
| ■ za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom            | 50%; |
| ■ za otežane uvjete rada (rad u uvjetima nagle/učestale promjene temperature, rad u smjeni | 5%.  |

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnica ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za nju povoljnije“.

**Članak 4.**

Sve ostale odredbe Osnovnog ugovora ostaju na snazi i primjenjuju se u cijelosti.

**Članak 5.**

Ovaj Dodatak III. Osnovnom ugovoru sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnica
Član uprave	
Ivo Ivin	Ana Anić

**4. Zaključak**

Poslodavci su dužni uskladiti ugovore o radu svojih radnika sa novim zakonskim odredbama o minimalnoj plaći najkasnije do 1. veljače 2022. Za one poslodavce koji to propuste učiniti propisane su visoke novčane kazne za prekršaj. U ugovore o radu potrebno je unijeti i dodatak na plaću za otežane uvjete rada, pri čemu je potrebno definirati i što se pod otežanim uvjetima rada u konkretnom slučaju podrazumijeva.

**Literatura:**

- 1) Zakon o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 118/18 i 120/21), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 3) Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 120/21) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 4) Uredba o visini minimalne plaće za 2022. godinu (Nar. nov., br. 117/21) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 5) Prelević, B., stručni članak „Usklađivanje ugovora o radu s novim propisima o minimalnoj plaći“, RiPup br. 12/2021 str. 168.

**Ne zaboravite:**

- Poslodavci moraju uskladiti ugovore o radu sa novim odredbama Zakona o minimalnoj plaći najkasnije do 1. veljače 2022.
- Tamo gdje je to potrebno, ugovori o radu moraju se uskladiti i s novim iznosima minimalne plaće koji se primjenjuju za razdoblje 1. siječanj – 31. prosinac 2022.
- U ugovoru o radu plaća radnika mora biti iskazana u bruto iznosu pod prijetnjom visoke novčane kazne za prekršaj.
- Radnici imaju pravo i na uvećanje minimalne plaće za dodatke na plaću, uključujući dodatak za otežane uvjete rada, koji moraju biti izraženi postotkom sukladno ZOR-u.

