



UDK 347.7

Plaća radnika kao dio obveznog sadržaja ugovora o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Važne novine u Zakonu o radu koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023. odnose se na sadržaj ugovora o radu koji se odnosi na određivanje plaće radnika. Kao i prije zadnjih izmjena, plaća radnika mora u ugovoru o radu određena u bruto iznosu, a sastoji se od osnovne plaće, dodataka na plaću i ostalih primitaka. Autor u članku analizira zakonske odredbe o plaći radnika sa primjerom iz sudske prakse, mišljenjem upravnog tijela i primjerom određivanja plaće u ugovoru o radu.

1. Uvod

Izmjenama i dopunama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., između ostalog i izmijenjene su i dopunjene dotadašnje zakonske odredbe koje su se odnosile na plaću radnika. U cijelosti su izmijenjene odredbe čl. 90.-95. Zakona o plaći, a ove odredbe dopunjene su i novim odredbama čl. 90.a i 90. b Zakona. Određivanje plaće u ugovoru o radu jedan je od bitnih elemenata sadržaja svakog ugovora o radu.

Zakonom je predviđena mogućnost da se plaća radnika umjesto u ugovoru o radu odredi u nekom drugom izvoru radnog prava predviđenom Zakonom, na koji se upućuje u samom ugovoru o radu. U ugovoru o radu, kao i prije zadnjih zakonskih izmjena, mora se odrediti bruto plaća. Osim osnovne plaće, plaću radnika čine i dodaci na plaću, kao i ostali primici.

2. Plaća radnika



ističemo...

Plaća, u smislu zakonskih odredbi, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz navedene odredbe čl. 90. st. 1. Zakona, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom

o radu, ili ugovorom o radu. **Sukladno čl. 90. st. 3. Zakona, plaća radnika iz navedene odredbe čl. 90. st. 1. Zakona može se sastojati od:**

- osnovne odnosno ugovorene plaće;
- dodataka;
- ostalih primitaka.



ističemo...

Plaća iz navedene odredbe čl. 90. st. 1. Zakona je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima².

Ukupan trošak plaće, u smislu zakonskih odredbi, je trošak plaće iz navedene odredbe čl. 90. st. 7. Zakona, uvećan za trošak javnih davanja na plaću sukladno propisima o porezima i doprinosima.

2.1. Dodaci na plaću

U smislu zakonskih odredbi, dodaci iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona³ su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim, ili ugovorenim kriterijima i

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

2 Čl. 90. st. 7. Zakona.

3 Vidjeti pod 2.

visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.)⁴.

Poslodavac je dužan dodatke iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 2. Zakona obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz čl. 94. st. 1. Zakona⁵ ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima (Zakon o minimalnoj plaći⁶ i Uredba o visini minimalne plaće za 2024. godinu⁷).

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr 662/07 od 24. listopada 2007.:

„... Umanjenje plaće po osnovi „neostvarenog plana“ odnosi se na neostvoreni plan prometa na razini društva – tužene kao cjeline. Shodno tome, sudovi su za obračun i isplatu osnovne plaće zauzeli pravilno pravno stajalište da je za umanjeње plaće po osnovi „ostvarenja plana prometa na razini društva“ nezakonito...“.

2.2. Ostali primici

U smislu zakonskih odredbi, ostali primici radnika iz navedene odredbe čl. 90. st. 3. t. 3. Zakona⁸ su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi temeljem kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca, ili ugovora o radu⁹ (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

2.3. Primici radnika na temelju radnog odnosa

Primici na temelju radnog odnosa nisu dio plaće radnika iz čl. 90. Zakona¹⁰. Naime, sukladno čl. 90.a st. 1. Zakona, primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa su:

- primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca, ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.);
- primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca, ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.



ističemo...

Znači, kako smo naveli, u smislu zakonskih odredbi, primici iz navedene odredbe čl. 90.a st. 1. Zakona ne smatraju se plaćom iz čl. 90. Zakona.

2.4. Način određivanja plaće



ističemo...

Sukladno čl. 90.b st. 1. Zakona, plaća radnika mora biti ugovorena, utvrđena, ili propisana u bruto iznosu.

U slučaju da osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika o radu, ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom¹¹. Sukladno čl. 90.b st. 3. Zakona, ako plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, ili pravilnikom o radu sukladno navedenoj odredbi čl. 90.b st. 2. Zakona, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka temeljem kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.



ističemo...

Pri tome se pod primjerenom plaćom iz navedene odredbe čl. 90.b st. 3. Zakona podrazumijeva plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna, a protivna odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ili drugog pravnog akta je ništetna. Posebno podsjećamo poduzetnike koje obvezuje kolektivni ugovor kako moraju voditi računa o posebnim odredbama kolektivnih ugovora o plaći.

2.5. Jednakost plaća žena i muškaraca



ističemo...

Zakonom je u čl. 91. st. 1. određeno kako je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Jednak rad u smislu navedene odredbe čl. 91. st. 1. Zakona obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima, ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju;
- je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti, ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

4 Čl. 90. st. 4. Zakona.

5 Vidjeti pod 5.

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

7 Nar. nov., br. 125/23 od 26. listopada 2023.

8 Vidjeti pod 2.

9 Čl. 90. st. 6. Zakona.

10 Vidjeti pod 2.

11 Čl. 90.b st. 2. Zakona.

**ističemo...**

Rad jednake vrijednosti u smislu navedene odredbe čl. 91. st. 1. Zakona obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje temeljem radnog odnosa sukladno odredbi čl. 90.a Zakona¹².

Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno navedenoj odredbi čl. 91. st. 1. Zakona je ništetna. Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste, ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

3. Isplata plaće, naknade plaće i primitaka iz plaće

Sukladno izmijenjenoj odredbi čl. 92. st. 1. Zakona, plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

**ističemo...**

Iznimno od navedene odredbe čl. 92. st. 1. Zakona, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, sukladno propisima o porezima i doprinosima.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima sukladno propisima o porezima i doprinosima.

**ističemo...**

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec¹³.

U slučaju da je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo. Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu. Zakonom je u čl. 92. st. 7. izričito određeno kako nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

¹² Vidjeti pod 2.3.

¹³ Čl. 92. st. 4. Zakona.

4. Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor**ističemo...**

Sukladno čl. 93. st. 1. Zakona, poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu, ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

- obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju;
- obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine, ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Sadržaj ovih obračuna propisan je Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor¹⁴.

Pri tome se pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz čl. 82. Zakona. Poslodavac je dužan u obračunu plaće, ili naknade plaće iz navedene odredbe čl. 93. st. 1. Zakona iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, sukladno čl. 90.a Zakona¹⁵, ostvaruje temeljem radnog odnosa, pri čemu treba istaknuti kako su navedeni obračuni ovršne isprave.

5. Pravo na povećanu plaću**ističemo...**

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %¹⁶.

Pri tome se pod otežanim uvjetima rada, u smislu zakonskih odredbi, podrazumijevaju uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika¹⁷. Sukladno čl. 94. st. 3. Zakona, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

¹⁴ Nar. nov., br. 68/23 od 23. lipnja 2023.

¹⁵ Vidjeti pod 2.3.

¹⁶ Čl. 94. st. 1. Zakona.

¹⁷ Čl. 94. st. 2. Zakona.

U slučaju da povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz navedenih odredbi čl. 94. st. 1. i 3. Zakona, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka temeljem kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće. Pri tome se pod primjerenim povećanjem plaće smatra povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.

Primjer – Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

ABEBE d.o.o. za računovodstvo, Split, Zagrebačka 23a, OIB:32102484842 koje zastupa član uprave Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Jure Jurić iz Splita, Tijardovićeve 435, OIB:09845688681 (u nastavku teksta: Radnik),
dana 20. veljače 2024. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na neodređeno vrijeme (u nastavku teksta: Ugovor) Radnik zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme kod Poslodavca za obavljanje poslova računovođe, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. ožujka 2024.

U slučaju da Radnik bez opravdanog razloga ne otpočne s radom na dan iz stavka 2., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati da ovaj Ugovor nije niti sklopljen.

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora za koje je Radnik sklopio ovaj Ugovor posebno obuhvaćaju (*navesti precizan opis poslova*):

- _____;
- _____.

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

Članak 3.

Za obavljanje poslova iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od 6 (slovima: šest) mjeseci.

U slučaju nezadovoljavanja Radnika na probnom radu iz stavka 1., Poslodavac može Radniku otkazati ovaj Ugovor redovitim otkazom uz primjenu otkaznog roka od tjedan dana.

Članak 4.

Poslove iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca i potrebi posla, privremeno i na drugim mjestima.

Članak 5.

Plaća Radnika se sastoji od:

- osnovne plaće;
- dodataka na plaću;
- ostalih primitaka.

Članak 6.

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnik ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 2.600,00 (slovima: dvjetisućešesto) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 7.

Osnovna plaća iz članka 6. ovog Ugovora uvećava se za¹⁸:

- prekovremeni rad 50%
- rad nedjeljom 50%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada 10%
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%.
- za otežane uvjete rada (uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost zdravlje radnika 20%.

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, Radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za njega povoljnije.

Članak 8.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 6. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 7. ovog Ugovora, Radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog automobila u privatne svrhe.

Članak 9.

Radnik ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 5. ovog Ugovora, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 10.

Radnik za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

Članak 11.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, a raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

¹⁸ Za ovaj primjer korišteni su postoci uvećanja plaće iz Kolektivnog ugovora ugovornog tijela. Međutim, poslodavci koji nisu obveznici kolektivnog ugovora, osim minimalnog postotka uvećanja plaće za rad nedjeljom koji je sada određen Zakonom, dodatke na plaću (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) iz čl. 90. st. 3. Zakona mogu odrediti u drukčijem postotku. Ipak, pri tome, mišljenja smo, ovi postoci dodataka na plaću ne bi smjeli biti previše umanjeni u odnosu na iznos postotaka dodataka na plaću iz kolektivnih ugovora čija je primjena proširena.

**Članak 12.**

Svakoga radnog dana Radnik ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno, koju će koristiti u skladu sa odredbama Zakona i odlukom Poslodavca, ovisno o potrebama posla.

Radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno odredbama Zakona.

Radnik ima pravo na tjedni odmor koji koristi nedjeljom i drugim danom sukladno odredbama Zakona.

Članak 13.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana.

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

Članak 14.

Radnik 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, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

Članak 15.

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

Članak 16.

Poslodavac se obvezuje na svoj trošak omogućiti Radniku stručno usavršavanje i obrazovanje za poslove za koje je sklopio ugovor o radu, sukladno potrebama radnog mjesta i objektivnim mogućnostima Poslodavca.

Članak 17.

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

Članak 18.

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 Zagrebu.

Članak 19.

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

Za Poslodavca:
Član uprave
Ivo Ivin

Radnik:
Jure Jurić

6. Naknada plaće

Sukladno čl. 95. st. 1. Zakona, za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće. Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz navedene odredbe čl. 95. st. 1. Zakona za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

**ističemo...**

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca, ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Također i radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove. Visina naknade plaće utvrđuje se Zakonom, ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca¹⁹. Sukladno čl. 95. st. 6. Zakona, u slučaju da radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

**ističemo...**

Iznimno od navedenih odredbi čl. 95. st. 5. i 6. Zakona, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Sukladno čl. 95. st. 8. Zakona, naknada plaće je, u smislu zakonskih odredbi, naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima. S druge strane, ukupan trošak naknade plaće je, u smislu zakonskih odredbi, trošak naknade plaće iz navedene odredbe čl. 95. st. 8. Zakona, uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće sukladno posebnim propisima.

Podsjećamo kako se na osobu koja se stručno osposobljava za rad ne primjenjuju odredbe Zakona o plaći i naknadi plaće²⁰.

7. Zabrana prijeboja i zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

U nastavku ćemo se upoznati sa odredbama Zakona koje se odnose na zabranu prijeboja potraživanja poslodavca prema radniku uskratom plaće i zaštitu plaće pri prisilnom ustegnuću.

7.1. Zabrana prijetoja

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće²¹.



ističemo...

Radnik ne može ovu suglasnost dati prije nastanka potraživanja.

Iz upravne prakse – Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava, Klasa: 110-01/12-01/28, Urbroj: 524-08-01-01/5-12-2 od 26. srpnja 2012.:

„... Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje naplatiti uskratim isplate plaće ili njezinog dijela. Ukoliko radnik odbije dobrovoljno naknaditi poslodavčevo potraživanje, poslodavac pravo na naknadu može ostvariti samo putem suda...“.

7.2. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Sukladno čl. 97. Zakona, plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom, što podrazumijeva Ovršni zakon²².

8. Upravne mjere i prekršaji

Za postupanje poslodavaca protivno zakonskim odredbama o plaći, Zakonom su predviđene upravne mjere i prekršaji, o čemu više navodimo u nastavku.

8.1. Upravne mjere

Sukladno čl. 226. st. 1. Zakona, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku:

- radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, dostavi radniku podatke o kriterijima temeljem kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji (čl. 91. st. 6. Zakona²³)²⁴;
- dostavi radniku obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, ili obračun s propisanim sadržajem (čl. 93. st. 1. i 6.²⁵);
- dostavi radniku, kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, dva obračuna, od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa

²¹ Čl. 96. st. 1. Zakona.

²² Nar. nov., br. 112/12, 25/13-Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku, 93/14, 55/16 -Odluka USRH, 73/17, 131/20, 114/22 i 6/24-Odluka USRH.

²³ Vidjeti pod 2.5.

²⁴ Čl. 226. st. 1. t. 26. Zakona.

²⁵ Vidjeti pod 4.

sadržajem u skladu s pravilnikom iz čl. 93. st. 6. Zakona (čl. 93. st. 2. i 6. Zakona).

Žalba izjavljena protiv ovog usmenog rješenja ne odgađa njegovo izvršenje.

8.2. Prekršaji

Postupanje poslodavaca protivno dijelu zakonskih odredbi o plaći, podijeljeno je u dvije skupine prekršaja, teže i najteže prekršaje poslodavca.

8.2.1. Teži prekršaji poslodavca



ističemo...

Sukladno čl. 228. st. 1. t. 22. Zakona, novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratim isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće (čl. 96. st. 1. Zakona²⁶).

Za isti prekršaj, novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako je prekršaj iz stavka 1. ovoga članka počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

8.2.2. Najteži prekršaji poslodavca

Odredbom čl. 229. st. 1. Zakona određeno je kako će se novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako:

- plaću radnika ne ugovori, ili ne utvrdi u brutoiznosu (čl. 90.b st. 1. Zakona²⁷)²⁸;
- radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz čl. 93. st. 6. Zakona (čl. 93. st. 2. i 6. Zakona²⁹).

Za iste prekršaje novčanom kaznom od 920,00 do 1320,00 eura kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

9. Zaključak

Poslodavci moraju posvetiti veliku pozornost zakonskim odredbama o plaći. Odredba o plaći obvezan dio svakog ugovora o radu, osim u slučaju da se u samom ugovoru upućuje na drugi u Zakonu navedeni izvor radnog prava u kojem mora biti određena. Potrebno je voditi računa o zadnjim zakonskim izmjenama koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., nakon kojih je drugačije definirano što sve čini bruto plaću radnika koja je sastavni dio ugovora o radu.

²⁶ Vidjeti pod 7.1.

²⁷ Vidjeti pod 2.4.

²⁸ Čl. 229. st. 1. t. 45. Zakona.

²⁹ Vidjeti pod 4.

