



# Minimalna plaća u 2024.

Bernard Iljazović, dipl. iur.

Visina minimalna plaće trebala bi omogućiti ostvarivanje gospodarskih i socijalnih interesa radnika s najnižim primanjima, a poslodavcima kvalitetnije planiranje poslovne godine, kao i jednostavnije usklađivanje s aktualnim gospodarskim kretanjima. Svrha minimalne plaće je da bude socijalni instrument održavanja egzistencijalnog minimuma radnika.

U Republici Hrvatskoj minimalna plaća uređena je Zakonom o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 118/18, 120/21 – 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. Shodno tome, u nastavku teksta biti će više riječi o načinu određivanja i visini minimalne plaće u 2024. godini.

## 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).

Iznimno, odredbe Zakona o minimalnoj plaći 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.

Naime, minimalna plaća je 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. U Republici Hrvatskoj su dva takva kolektivna ugovora na snazi, odnosno Kolektivni ugovor za graditeljstvo (Nar. nov., br. NN, br. 94/23-proč.tekst – 105/23-ispr) i Kolektivni ugovor ugostiteljstva (Nar. nov., br. 50/22 – 67/23).

Treba istaknuti da minimalna plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u **bruto iznosu**.

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. 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 isplaću-

je razmjerno trajanju radnog odnosa, odnosno vremena provedenog na radu u tom mjesecu, a u slučaju nepunog radnog vremena i razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Treba istaknuti, da 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.

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 općem propisu o radu. Naime, povećanja plaće pripadaju svim radnicima na koje je kolektivni ugovor proširen.

Pravo na povećanja plaće, radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u navedenim uvjetima.

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.

Iznimno, ako je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, tada radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je povoljnije za radnika.

Utvrđivanjem da se minimalna povećanja koje radniku treba isplatiti za rad nedjeljom, blagdanom, noću i u prekovremenom radu utvrđuju kolektivnim ugovorima čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, te uvođenjem prekršajnih sankcija za poslodavca koji radniku ne bi isplatio barem povećanje u tako određenom

iznosu, omogućuje se puna primjena Ustavom zajamčenog prava svakog zaposlenika na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život.

## 2. Način određivanja visine minimalne plaće

Ministar će, imajući u vidu povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj brutoplaći isplaćenoj u pravnim osobama od siječnja do srpnja tekuće godine, uzimajući u obzir inflaciju, kretanje plaća, kretanje nezaposlenosti i zaposlenosti, demografska kretanja, te ukupno stanje gospodarstva, a posebnu pozornost posvećujući djelatnostima s niskim plaćama i ugroženim skupinama zaposlenih, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, Vladi Republike Hrvatske predložiti visinu minimalne plaće.

Naime, visinu minimalne plaće za svaku kalendarsku godinu uredbom utvrđuje Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog ministra nadležnog za rad. Visina minimalne plaće utvrđuje se jednom godišnje, najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću kalendarsku godinu.

No, minimalna plaća se ne može utvrditi u iznosu manjem od iznosa koji je bio utvrđen za prethodnu godinu.

Sukladno tome, Vlada RH je na sjednici 25. listopada 2023. godine donijela Uredbu o visini minimalne plaće za 2024. godinu (Nar. nov., br. 125/23).



### ističemo...

Prema tome, visina minimalne plaće za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2024. godine utvrđuje se u bruto iznosu od **840,00 eura**.

U odnosu na minimalnu plaću za 2023. godinu koja je iznosila 700,00 eura, minimalna bruto plaća za 2024. godinu biti će povećana za 140,00 eura ili za 20 posto.

Nova svota minimalne plaće primjenjuje se na plaću zarađenu u mjesecu siječnju 2024. godine, a koja se uobičajeno isplaćuje u veljači 2024. godine.

No, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade Republike Hrvatske, s tim da taj iznos minimalne plaće ne može biti manji od devedeset pet posto iznosa minimalne plaće propisanog uredbom Vlade RH. U tom slučaju ne primjenjuje se odredba članka 9. stavka 3. Zakona o radu<sup>1</sup>, kojim je propisano: ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno. Prema tome, povoljnije pravo utvrđeno općim propisom o radu se ne primjenjuje.

## 3. 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.

## 4. Prekršajne sankcije

S obzirom da i dalje postoje poslodavci koji ne isplaćuju niti minimalnu plaću, te tako krše zakonske odredbe, za takvo postupanje propisane su i prekršajne sankcije, odnosno novčane kazne.

Shodno tome, novčanom kaznom od 60.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba u sljedećim slučajevima:

- ako ne isplati minimalnu plaću na način propisan Zakonom;
- ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u brutoiznosu;
- ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće;
- ako ne isplati povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu;
- ako ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade Republike Hrvatske.

Za navedeni prekršaj, kazniti će se novčanom kaznom od 7000,00 do 10.000,00 kuna 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, kazniti će se novčanom kaznom od 7000,00 do 10.000,00 kuna, i poslodavac fizička osoba.

Navedeni izraženi iznosi u kunama mogu se preračunati u eure prema utvrđenom fiksnom tečaju konverzije koji iznosi **7,53450 HRK za 1,00 EUR**, a koji je utvrdilo Vijeće Europske unije.

## 5. 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.

Ugovori o radu koji su sklopljeni ranije i u kojima je ugovoren manji iznos bruto plaće, bilo navođenjem iznosa tada važeće minimalne plaće (npr. 700 eura u 2023. godini) ili plaće koja je manja od minimalne plaće za 2024. godinu (npr. ugovorom iz 2022. godine ugovorena je bruto plaća 5.000,00 kn), **NE moraju se sada mijenjati (aneksirati) ili usklađivati s novom uredbom za 2024. godinu**. Međutim, poslodavac je dužan takvom radniku za rad nakon 1.1.2024. godine u svakom slučaju obračunati i isplatiti plaću u bruto iznosu od 840,00 eura.<sup>2</sup>

U nastavku izdvajamo mišljenje Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike od 27. 10.2023. godine, vezano za obvezu ugovaranja plaće u bruto iznosu i primjenu odredbi Zakona o minimalnoj plaći:

1 Zakon o radu, NN, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23.

2 <https://www.teb.hr/novosti/2023/minimalna-placa-za-2024-godinu-je-li-potrebno-mijenjati-postojece-ugovore-o-radu/>



„Jedan od bitnih sastojaka ugovora o radu je podatak o bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne, odnosno ugovorene plaće, dodacima, te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo, uz mogućnost da se umjesto navedenog podatka uputi na neki drugi izvor prava, odnosno na neki zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Iz navedenog proizlazi da plaća radnika, kao i ranije, može biti određena ili određiva, odnosno ista može biti ugovorena ugovorom o radu ili određena nekim drugim izvorima prava, pri čemu se kod određivanja plaće u oba slučaja radi o bruto iznosima.

Prijelaznim i završnim odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, koji je stupio na snagu 1. siječnja 2023., nije propisana obveza usklađivanja prethodno sklopljenih i važećih ugovora o radu. Stoga smo mišljenja da je tek kod nastupa potrebe izmjene nekog od bitnih sastojaka ugovora o radu, obveza ugovornih strana, da u okviru takve izmjene ugovora, sadržajno usklade čitav ugovor s odredbama Zakona o radu.

Istodobno, sukladno prijelaznim i završnim odredbama Zakona poslodavci su bili dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama noveliranog Zakona do 1. srpnja 2023. Obzirom da se pravilnicima o radu u pravilu uređuju plaće radnika, poslodavci su prilikom usklađivanja dužni voditi računa o odredbi članka 90.b stavka 1. Zakona, a kojim je propisano da plaća mora biti utvrđena u bruto iznosu. Kršenje navedene zakonske odredbe sankcionirano je kao najteži prekršaj poslodavca.

Nadalje, 1. srpnja 2023. stupio je na snagu i novi Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Narodne novine, broj 68/23). Odredbom članka 11. ovoga Pravilnika propisan je rok u kojem su poslodavci svoje obračunske isprave dužni uskladiti s odredbama Pravilnika, a to je najkasnije do 1. listopada 2023. godine. Pravilnik obvezuje na iskazivanje podataka na obračunskim ispravama u propisanom sadržaju.

Slijedom navedenog mišljenja smo da, iznimno od nepostojanja obveze usklađivanja ugovora o radu s novim zakonskim odredbama, postoji obveza poslodavca da u pogledu iskazivanja plaće u bruto iznosu izmijene i one ugovore o radu koji su sklopljeni prije 1. siječnja 2023. godine, a kojima je plaća bila ugovorena u neto iznosu.

Imajući u vidu propisani rok za usklađivanje pravilnika o radu, datum stupanja na snagu novog Pravilnika i njime utvrđeni rok za usklađivanje obračunskih isprava, a koji su svi već nastupili, mišljenja smo da je opravdano poduzimati upravne i prekršajne

mjere iz članka 226. stavka 1. točke 7. i članka 229. stavka 1. točke 45. i stavka 2. i na spomenute ranije sklopljene ugovore o radu.

U pogledu pitanja vezanih uz odredbe Zakona o minimalnoj plaći (Narodne novine, br. 118/18 i 120/21), skrećemo pažnju da su ranije spomenute odredbe iz Zakona o radu stupile na snagu kasnije, te se opći propis o radu ima primijeniti kao *lex posterior* u odnosu na određene odredbe Zakona o minimalnoj plaći koje su u suprotnosti sa zakonom koji je kasnije stupio na snagu.

Slijedom navedenog, u vezi primjene odredbe članka 3. stavka 3. Zakona o minimalnoj plaći, iz koje proizlazi da minimalna plaća mora biti ugovorena ili utvrđena u bruto iznosu, te s time u vezi pitanja dosega odredbe članka 10. stavka 1. točke b) ovoga Zakona, a koja propisuje prekršaj poslodavca ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu, mišljenja smo da se pod prekršajnu odredbu ne podvode slučajevi kada je plaća ugovorena u bruto iznosu, ali u iznosu nižem od iznosa utvrđenog Uredbom Vlade RH o visini minimalne plaće, odnosno ugovorenog kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena.

Nadalje, 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 isplaćuje sukladno važećoj Uredbi.

Također, mišljenja smo da nije relevantno je li ostvareno obilježje prekršajnog djela iz članka 10. stavka 1. točke b) Zakona o minimalnoj plaći ako je ugovorom o radu plaća ugovorena u neto iznosu koji je veći od propisane bruto minimalne plaće jer bi u takvom slučaju trebalo primijeniti prekršajnu odredbu iz članka 229. stavka 1. točke 45. Zakona o radu.“

## 6. Zaključno

U konačnici, povećanje minimalne plaće u 2024. godini zasigurno će se pozitivno odraziti na materijalni položaj velikog broja radnika koji u Republici Hrvatskoj primaju minimalnu plaću. No, unatoč konstantnom povećanju minimalne plaće, uzimajući u obzir visoke troškove života, a posebice u trenutnim ekonomskim okolnostima u kojima je prisutna visoka stopa inflacije, te brojni drugi negativni čimbenici, može se zaključiti da visina minimalne plaće i dalje ne može zadovoljiti osnovnije materijalne potrebe jednog kućanstva. Za učinkovitiju primjenu Zakona nužne su brže i efikasnije inspeksijske kontrole kako bi se sankcioniralo poslodavce koji ne isplaćuju minimalnu plaću, te tako ujedno i zaštitila materijalna prava radnika.

## Bilješke

---



---



---



---



---



---



---



---