

Analiza koncepta plaće u hrvatskom radnom zakonodavstvu

Mlinarić, Nikolina

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:525053>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-24**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Katedra za radno i socijalno pravo

NIKOLINA MLINARIĆ

**ANALIZA KONCEPTA PLAĆE U HRVATSKOM RADNOM
ZAKONODAVSTVU**

Mentor: prof. dr. sc. Viktor Gotovac

Zagreb, 2024.

SAŽETAK

Tema ovog diplomskog rada je analiza koncepta plaća u hrvatskom radnom zakonodavstvu s naglaskom na opća pravila koja zakonodavac postavlja za uređenje temeljnih prava i obveza u odnosu na plaće. Kroz definiranje pojma osnovne plaće i dodataka na plaću prikazana je struktura iste. U okviru određivanja dodataka na plaću prikazani su slučajevi u kojima radnik ima pravo na povećanu plaću, te kako se plaće radnika štite u slučaju prisilnih ustegnuća plaće. Također, naveden je zakonom propisan iznos minimalne plaće koju poslodavci moraju isplaćivati radnicima, čime je postavljen temeljni standard isplate radnika. Nadalje, izložena je glavna razlika bruto i neto plaće uz poseban naglasak na izmjene Zakona o radu koji propisuje da plaće moraju biti ugovorene ili određene u bruto iznosu. Analizirane su razlike doprinosa na i iz plaće te način određivanja plaće u hrvatskom radnom pravu. Potom su prikazane novine u državnoj i javnim službama u odnosu na uređenje plaća za državne službenike i namještenike te zaposlene u javnim službama. Kao jedna od bitnih stavki za razumijevanje pojma plaće, objašnjena je razlika između plaće i naknade plaće, uz navođenje situacija kada radnik ima pravo na naknadu plaće. Na kraju rada prikazana je dužnost poslodavca na obračun i isplatu plaće te mogućnosti radnika kada mu poslodavac ne isplati plaću.

Ključne riječi: plaća, dodaci, doprinosi, određivanje plaće, naknada plaće, obračun, neisplata.

SUMMARY

The topic of this thesis is the analysis of the salary concept in Croatian labor legislation, with an emphasis on the general rules set by the legislator for regulating fundamental rights and obligations regarding salaries. The structure of the salary is presented by defining the concept of basic salary and salary supplements. Within the determination of salary supplements, cases in which workers are entitled to increased salaries are shown, as well as how workers' salaries are protected in case of forced salary restraint. Additionally, the legislatively prescribed amount of minimum salary that employers must pay to workers is stated, thus setting the basic standard for worker payment. Furthermore, the main difference between gross and net salaries is explained with special emphasis on amendments to the Labor Law, which stimulate that salaries must be agreed upon or determined in gross amount. Differences in salary contributions and methods of determining salaries in Croatian labor law are analyzed. Subsequently, innovations in state and public services regarding the regulation of salaries for civil servants and employees in public services are presented. As an essential aspect for understanding the concept of salaries, the distinction between salary and salary compensation is explained, along with situations when workers are entitled to salary compensation. Finally, the employer's duty to calculate and pay salary, as well as the workers' options when the employer fails to pay salary, are outlined.

Keywords: salary, salary supplements, contributions, salary determination, salary compensation, calculation, non-payment.

1. Uvod	1
2. Definiranje plaće	2
2.1. Osnovna plaća	3
2.2.1. Minimalna plaća	3
2.2. Dodaci na plaću	5
2.2.1. Pravo na uvećanu plaću	6
2.2.2. Zaštita plaće radnika pri prisilnom ustegnuću plaće	8
3. Bruto i neto plaća	10
3.1. Obveza ugovaranja i određivanja plaće u bruto iznosu.....	11
3.2. Prosječna bruto i neto plaća u siječnju 2024. godine	11
4. Doprinosi na i iz plaće.....	14
5. Određivanje plaće.....	16
5.1. Kolektivni ugovor	18
5.2. Pravilnik o radu	18
5.3. Ugovor o radu.....	19
5.4. Posebni zakon.....	19
6. Novine za zaposlene u državnoj i javnim službama.....	20
7. Naknada plaće	21
8. Obračun i isplata plaće	24
8.1. Neisplata plaće i obveze poslodavca koji ne isplati plaću	26
8.2. Isplata plaća na temelju sudske presude.....	27
9. Zaključak.....	28
10. Literatura	30

Uvod

U suvremenom društvu, plaća predstavlja temeljni element radnog odnosa koji ima širok spektar implikacija kako za zaposlenike, tako i za poslodavce. Analiza koncepta plaće unutar okvira radnog zakonodavstva predstavlja ključni korak u razumijevanju pravnih normi koje ih reguliraju. U današnje vrijeme pronalaženje posla postaje sve zahtjevnije, a još veći izazov je pronaći posao koji osigurava adekvatnu plaću. Za većinu obitelji, svakodnevni život svodi se na preživljavanje od jedne isplate plaće do druge, čime postavlja plaću u središte pažnje kao ključni faktor prilikom biranja posla.

Plaće imaju značajan utjecaj na živote ljudi, ne samo da osiguravaju egzistencijalnu sigurnost radnika i njihovih obitelji, već i imaju širi društveni i ekonomski utjecaj. Utječu na razinu životnog standarda, socijalnu mobilnost, ekonomsku nejednakost i općenito kvalitetu života. U Hrvatskoj, visina plaća često određuje pristup osnovnim potrebama poput stanovanja, obrazovanja, zdravstvene skrbi, rekreacije i sl. Osim toga, visina plaća može utjecati na ekonomske aktivnosti u zemlji, kao i na razinu potrošnje i investicija. Stoga je ključno razumjeti koncept plaća u kontekstu hrvatskog radnog zakonodavstva kako bi se bolje razumjele društvene, ekonomske i pravne implikacije koje proizlaze iz toga.

Cilj ovog diplomskog rada, kroz multidisciplinarni pristup, je pružiti sveobuhvatan pregled i analizu koncepta plaće unutar hrvatskog radnog zakonodavstva, istražiti ključne komponente vezane uz plaće, uključujući definiranje plaće, strukturu, prava radnika na uvećanu plaću, zaštitu radnika u slučaju prisilnog ustegnuća plaće ili u slučaju neisplate dijela ili cijele plaće ili naknade plaće. Također, vrlo je važno objasniti razliku plaće i naknade plaće te način na koji se plaća određuje, obračunava i isplaćuje, s obzirom na to da mnogi radnici ne znaju čitati svoje platne listiće, ne razumiju koliko novca primaju, koliko njihov poslodavac mora uplatiti kako bi im isplatio plaću te kuda taj novac odlazi, kako bi se radnici educirali o strukturi svojih plaća i procesu isplate istih radi jasnije slike o svojim primanjima. Kroz analizu ovih aspekata, nastojat će se pružiti cjelovit uvid u kompleksnost i važnost plaća u radnom okruženju, kao i razumijevanje relevantnih pravnih normi.

Definiranje plaće

Plaća predstavlja primitak koji radnik dobiva za svoj obavljani rad u određenom mjesecu¹, a prema Zakonu o radu², smatra se jednim od temeljnih prava radnika. Slično, Zakon o doprinosima³ definira plaću kao primitak za obavljani rad, no razlikuje mjesečnu plaću od ostalih primanja koja se također smatraju plaćom, ali se pridodaju cijeloj godini u obveznom osiguranju. Za radnika, plaća je osnovni izvor prihoda koji mu omogućava podmirenje svakodnevnih životnih potreba, ali i utječe na njegov osjećaj vrijednosti. Radnik ima pravo na naknadu plaće i u slučaju bolesti, porodiljnog ili roditeljskog dopusta, godišnjeg odmora te slobodnih dana za vrijeme blagdana.⁴

Prema Zakonu o radu, plaća se može sastojati od osnovne ili ugovorene plaće, dodataka na plaću i drugih primanja.⁵ Iako ovo nije obvezujuća struktura plaće, radnim zakonodavstvom se nastoji usmjeriti i ujednačiti način uređivanja sastavnih dijelova plaće. Dok Zakon o radu ne definira pojam osnovne ili ugovorene plaće, definira druge sastavne dijelove poput dodataka i ostalih primitaka.⁶ Pritom, poslodavac nije ovlašten isplatiti radniku plaću u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće propisane posebnim propisom. Kao što je spomenuto, plaća se može uvećati za različite dodatke na plaću, kao što su naknade za rad na određenim radnim mjestima ili u određenim uvjetima, bonusi za postignute rezultate ili dodaci za rad u smjenama.⁷ Ovisno o kompleksnosti poslovanja poslodavca, načinu obavljanja radnih procesa, radnom mjestu radnika i oblicima rada, bruto plaća radnika može biti određena u točno određenoj svoti ili sadržavati više komponenti.⁸

U skladu sa svim navedenim, plaća predstavlja novčanu naknadu koju radnik prima od poslodavca za obavljani rad. Ona bi trebala odražavati vrijednost rada koji je radnik uložio u posao. Plaća se obično sastoji od bruto i neto iznosa. Bruto plaća je iznos koji radnik prima prije

¹ Plaće-osnovice, obračun poreza na dohodak, doprinosi, uplatni računi i provedba ovrhe, Stručne informacije, od siječnja 2024., str.15.

² čl. 90. Zakon o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23).

³ Zakon o doprinosima (Narodne novine, 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23, 114/23).

⁴ Koja je razlika između bruto i neto plaće?, Minimax, od rujna 2019., <https://www.minimax.hr/hr-hr/koja-je-razlika-između-bruto-i-neto-plaće>.

⁵ Plaće-osnovice, obračun poreza na dohodak, doprinosi, uplatni računi i provedba ovrhe, Stručne informacije, od siječnja 2024., str.15.

⁶ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 99.

⁷ Plaća i ostala materijalna prava prema novom zakonu o radu, Minimax, od ožujka 2023., <https://www.minimax.hr/hr-hr/placa-i-ostala-materijalna-prava-prema-novom-zakonu-o-radu>.

⁸ Plaće-osnovice, stope poreza i prireza, doprinosi, uplatni računi i provedba ovrhe, <https://www.rrif.hr/clanakfull-21553/>.

odbijanja poreza i doprinosa, dok je neto plaća iznos koji radnik stvarno dobiva nakon što su odbijeni svi porezi i doprinosi.⁹

2.1. Osnovna plaća

Plaća radnika se može ugovoriti kao osnovna (fiksna) plaća ili osnovna plaća uz dodatno ugovaranje varijabilnog dijela na koji zaposlenik stječe pravo postizanjem unaprijed definiranih ciljeva. Važno je istaknuti da ispunjenje tih ciljeva može ovisiti isključivo o samom zaposleniku ili može biti povezano s uspjehom cjelokupnih rezultata poslovanja tvrtke.¹⁰

„Osnovna plaća predstavlja novčano primanje koje zaposleniku pripada za ugovoreno radno vrijeme i normalan učinak rada“.¹¹ Može biti određena kao osnovica za obračun plaće koja se množi s odgovarajućim koeficijentom za radno mjesto, što rezultira konačnom svotom plaće. Isto tako, osnovna plaća može biti apsolutna svota koja je unaprijed ugovorena između poslodavca i radnika.¹²

Osnovna plaća za puno radno vrijeme je ključna polazna točka za izračun različitih prava, uključujući mirovine i novčane naknade za bolovanje. Na osnovnu plaću obračunavaju se svi zakonom propisani porezi, prirezi i doprinosi, te se iz nje izvode različita prava kao što su mirovinska i zdravstvena prava, ovisno o visini te plaće za puno radno vrijeme. Ona služi kao referentna točka za izračun raznih naknada i doprinosa koje radnik može ostvariti tijekom svog radnog vijeka.¹³

Važno je da ugovori o radu ili drugi relevantni pravni dokumenti jasno definiraju pojam osnovne plaće kako bi se izbjegli nesporazumi.

2.2.1. Minimalna plaća

Zakon o minimalnoj plaći¹⁴, koji se primjenjuje na sve radnike koji rade u Hrvatskoj, propisuje minimalni iznos plaće koji poslodavci moraju isplaćivati svojim radnicima. Dakle, minimalna plaća je zakonom propisani najniži iznos koji poslodavac može zakonski isplatiti radniku za obavljeni rad, čime se osigurava da radnik dobije barem određeni minimalni standard života i zaštita je od izrabljivanja i nepravdnog tretmana.

⁹ Ibidem.

¹⁰ Definiranje fiksnog i varijabilnog dijela plaće i oblici nagrađivanja uspjehnosti zaposlenika, od rujna 2021., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/definiranje-fiksnog-i-varijabilnog-dijela-place-i-oblici-nagra%C4%91ivanja-uspjesnosti-zaposlenika-47564>.

¹¹ Ibidem., Op.cit.

¹² Što je plaća?, od veljače 2024., https://www.rrif.hr/sto_je_placa-2338-vijest/.

¹³ Ibidem.

¹⁴ Zakon o minimalnoj plaći (Narodne novine, 118/18, 120/21).

Visina minimalne plaće nije unaprijed određena zakonom, već je za svaku kalendarsku godinu određuje Vlada Republike Hrvatske posebnom uredbom.¹⁵ Dakle, minimalna plaća je promjenjiva veličina koja se redovito revidira i prilagođava kako bi odražavala promjene u ekonomiji i standardima života, te se utvrđuje na temelju različitih faktora, uključujući prosječnu plaću ostvarenu na nacionalnoj razini i rast bruto domaćeg proizvoda (BDP). Ovi faktori služe kao osnova za određivanje minimalne plaće kako bi se osiguralo da ista prati ekonomske uvjete i omogući radnicima dostojanstvene uvjete života.¹⁶ Iako minimalna plaća ne može biti manja od svote koja je bila utvrđena za prethodnu godinu, iznimno, kolektivnim ugovorom se može ugovoriti manja, ali ne manja od 95% svote propisane uredbom. Ova praksa je česta u sektorima gdje su radnici izloženi težim uvjetima rada ili gdje su troškovi proizvodnje visoki, što omogućuje fleksibilnost u primjeni minimalne plaće kako bi se osigurala pravedna i održiva primanja za radnike, uzimajući u obzir različite uvjete poslovanja u različitim sektorima gospodarstva.¹⁷

Minimalna plaća je važan instrument za reguliranje tržišta rada, stoga je definicija minimalne plaće ostala jednostavna te predstavlja najmanji mjesečni iznos bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu.¹⁸ S tim u vezi propisana je zabrana odricanja od prava na isplatu minimalne plaće, koja se odnosi na sve osobe na koje se primjenjuje Zakon o minimalnoj plaći. Ako bi poslodavac i radnik sklopili sporazum kojim se odriču prava na minimalnu plaću, taj bi sporazum bio ništav i ne bi proizvodio pravne učinke.¹⁹

Primjenom minimalne plaće, primjena najniže mjesečne osnovice za obračun doprinosa postaje sekundarna. Prema tome, Zakon o doprinosima odnosno Pravilnik o doprinosima koji se odnose na minimalnu osnovicu postaju korektivni faktor i primjenjuju se samo u situacijama kada poslodavac nema obvezu isplatiti radniku minimalnu plaću. U osnovi, to znači da se minimalna plaća postavlja kao temeljni standard isplate radnika, a zakon i pravilnik se primjenjuju samo u slučajevima gdje minimalna plaća nije isplaćena ili gdje se iz nekog razloga primjenjuju dodatne ili drugačije obveze vezane uz doprinose. Takvom praksom se osigurava da minimalni standardi primanja budu poštovani, dok se pravila o doprinosima primjenjuju

¹⁵ Marija Zuber, Minimalna plaća za 2024. godinu prema Uredbi Vlade RH i prema proširenim kolektivnim ugovorima, Računovodstvo i financije, od siječnja 2024., str. 210.

¹⁶ Goran Loje, Pravo radnika na pravičnu plaću i pojam minimalne plaće, Pravo i porezi, od rujna 2010., str. 28.

¹⁷ Nikola Knežević, Je li propisana minimalna plaća bezuvjetno pravo radnika, Pravo i porezi, od listopada 2010., str. 21.

¹⁸ Danijel Nestić, Sonja Blažević Burić, Radnici na minimalnoj plaći i siromaštvo u Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku, od 2018., str. 240.

¹⁹ Marija Zuber, Minimalna plaća za 2024. godinu prema Uredbi Vlade RH i prema proširenim kolektivnim ugovorima, Računovodstvo i financije, od siječnja 2024., str. 216.

samo u situacijama koje zahtijevaju dodatne korekcije ili specifične uvjete.²⁰ Ovdje valja napomenuti neke od primjera u praksi koji pokazuju kako se minimalna plaća primjenjuje u različitim situacijama u radnom okruženju kako bi se osiguralo poštivanje radničkih prava i minimalnih standarda primanja. Tako u slučaju da radnik radi manje od punog radnog vremena, minimalna plaća će biti proporcionalno smanjena u skladu s brojem radnih sati; ukoliko radi kod dva poslodavca istodobno, utoliko će se minimalna plaća primjenjivati na svaki od tih poslova, osiguravajući da ukupna primanja ne budu niža od minimalne plaće. Nadalje, ako radnik koristi pravo na naknadu plaće radi bolovanja tijekom mjeseca, poslodavac je dužan isplatiti minimalnu plaću za taj period, uzimajući u obzir propisane uvjete i postupke za dobivanje naknade plaće radi bolovanja.²¹

Prema donesenoj Uredbi o visini minimalne plaće za 2024. godinu²², minimalna plaća određena je u bruto iznosu od 840 eura, što znači da je minimalac povećan za 140 eura u bruto iznosu u odnosu na prethodnu godinu. Neto minimalna plaća, koju radnik stvarno prima nakon što se oduzmu porezi i doprinosi, trebala bi biti oko 677 eura.²³ Povećanje minimalne plaće predstavlja značajan korak prema poboljšanju materijalnog položaja radnika s nižim primanjima i može imati pozitivan utjecaj na smanjenje siromaštva i socijalne nejednakosti. Na ovaj način se osigurava minimalni standard za primanja radnika i služi kao zaštita od preniskih plaća.²⁴

2.2. Dodaci na plaću

Dodaci na plaću su primici koje radnik prima kao dio svoje plaće za obavljene rad, a zakon ih dijeli u dvije skupine:

- dodaci na koje radnik ima pravo prema satima provedenima na radu u određenim uvjetima, npr. za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom;

²⁰ Tomo Šnajder, Minimalna plaća i najniža mjesečna osnovica, Financije, pravo i porezi, od svibnja 2010., str. 90.

²¹ Tomo Šnajder, Minimalna plaća, Informator, od lipnja 2010., str. 6.

²² Uredba o visini minimalne plaće za 2024. godinu (Narodne novine 125/2023).

²³ Sjednica Vlade: Minimalna plaća za 2024. godinu 840 eura bruto, od listopada 2023.,

<https://vlada.gov.hr/vijesti/sjednica-vlade-minimalna-placa-za-2024-godinu-840-eura-bruto/39267?lang=hr>.

²⁴ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 98.

- dodaci na koje radnik ostvaruje pravo neovisno o satima efektivnog rada, npr. godine radnog staža, razni oblici stimulacija koji ovise o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti.²⁵

Osnovica za obračun dodataka određuje se prema posebnim propisima, kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu ili ugovorima o radu. Međutim, postoji nova obveza koja se odnosi na pet obveznih dodataka (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, nedjelja, rad u dane blagdane i neradne dane) propisanih člankom 94. Zakona o radu. Ti dodaci moraju biti obračunati najmanje na osnovicu minimalne plaće, a u ugovorima o radu i drugim izvorima radnog prava ovi dodaci obično su određeni kao postotak osnovne odnosno ugovorene plaće.²⁶

Pravilo je da se dodaci na plaću ostvaruju za sate rada odrađene u uvjetima za koje su propisani dodaci, te u slučaju istovremenog postojanja više uvjeta koji daju pravo na povećanje plaće, ti dodaci se zbrajaju, osim ako drugačije nije određeno izvorima radnog prava.²⁷

2.2.1. Pravo na uvećanu plaću

Zakon o radu propisuje pravo radnika na uvećanu plaću ako radi u otežanim radnim uvjetima, za prekovremeni rad, rad noću, rad nedjeljom te rad blagdanom i neradnim danima, u visini i na način određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.²⁸ Ova pravila pomažu osigurati da radnici budu adekvatno kompenzirani za svoj rad u situacijama koje zahtijevaju dodatni napor ili odricanje.

Zakonom o radu, propisuje se najmanji dodatak na plaću za **rad nedjeljom**. Od 1. siječnja 2023., poslodavac ne smije radniku koji radi nedjeljom obračunati dodatak u iznosu nižem od 50%. Povećanje dodatka za rad nedjeljom propisano je radi osiguranja dostojanstvene plaće za rad koji se obavlja nedjeljom. Zakonom je određeno povećanje samo za rad nedjeljom, dok se dodaci za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad blagdanom ili neradnim danom uređuju kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.²⁹ Ako drugi izvori prava ne uređuju te dodatke, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje³⁰, pri

²⁵ Ibidem., str. 99.

²⁶ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 99.

²⁷ Marija Zuber, Postupak smanjivanja prava radnika na plaću, Plaće i socijalo osiguranje, od studenog 2011., str.141.

²⁸ Čl. 94. ZR.

²⁹ To osigurava jasno definiranje i transparentnost vezano za uvjete rada te pruža radnicima potrebnu zaštitu i osiguranje njihovog zdravlja i sigurnosti na radnom mjestu.

³⁰ Primjereno povećanje plaće je povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, određuje ga sud prema okolnostima slučaja. (Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., Op.cit., str. 102.).

čemu poslodavac ne smije obračunati iznos koji je manji od minimalne plaće. Kao što je već navedeno, dodaci se kumuliraju, pa u slučaju da radnik radi nedjeljom, ostvaruje pravo na zakonsko povećanje plaće za rad nedjeljom, bez obzira na to ostvaruje li pravo na povećanje i po nekoj drugoj osnovi.³¹

Otežani uvjeti rada su uvjeti za koje su procjenom rizika kod poslodavca utvrđene opasnosti i štetnosti koje bi mogle dovesti do štetnih posljedica za sigurnost i zdravlje radnika. Osim toga, otežani uvjeti rada obuhvaćaju i one uvjete koji iziskuju posebne psihofizičke napore pri obavljanju poslova radnog mjesta.³² Konkretni uvjeti rada koji se smatraju otežanim mogu varirati ovisno o industriji, vrsti poslova i radnom okruženju. Primjeri otežanih uvjeta rada uključuju rad na visini, rad u ekstremnim temperaturama, izloženost kemikalijama, teške fizičke aktivnosti i sl.

Prekovremeni rad definira se kao rad radnika u trajanju dužem od ugovorenog radnog vremena, s tim da radnik može ukupno raditi najviše 50 sati tjedno. Radnik čije puno tjedno radno vrijeme iznosi 40 sati može raditi dodatnih 10 sati u prekovremenom radu, dok radnik zaposlen samo kod jednog poslodavca s nepunim radnim vremenom od 20 sati tjedno može u jednom tjednu prekovremeno raditi dodatnih 30 sati.³³ Kako bi se osiguralo poštivanje propisa o radnom vremenu i prekovremenom radu, ukupno radno vrijeme radnika, uključujući prekovremeni rad, ne smije premašiti 50 sati tjedno. Na godišnjoj razini, radniku je dozvoljeno najviše 180 sati prekovremenog rada, ali kolektivnim ugovorom se može ugovoriti i do 250 sati prekovremenog rada. Ograničenja su propisana kako bi se zaštitilo zdravlje i sigurnost radnika te osiguralo poštivanje propisa o radnom vremenu. U pravilu, uvećanje plaće za prekovremeni rad ugovara se u visini od 50%, međutim, postoje primjeri gdje je ugovoren manji postotak tog dodatka, što može varirati ovisno o kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili ugovoru o radu.³⁴

Noćni rad definiran je u Zakonu o radu kao rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana. Međutim, noćni rad može biti drugačije određen drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća. Važno je istaknuti da je noćni rad zabranjen maloljetnicima, osim ako je iznimno

³¹ Plaća i ostala materijalna prava prema novom zakonu o radu, Minimax, od ožujka 2023., <https://www.minimax.hr/hr-hr/placa-i-ostala-materijalna-prava-prema-novom-zakonu-o-radu>.

³² Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 101.

³³ Ibidem.

³⁴ Ibidem.

potreban u djelatnostima propisanim posebnim propisima i to pod uvjetom da ga ne mogu obavljati punoljetni radnici. Čak i u tim iznimnim slučajevima, maloljetni radnik ne smije raditi od ponoći do četiri sata ujutro. Za maloljetnike zaposlene u industriji, noćnim radom smatra se rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, dok se za maloljetnike zaposlene izvan industrije radom noću smatra rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana. Radnik koji radi noću ima pravo na dodatak za noćni rad, čiji iznos uglavnom određuje u rasponu povećanja od 30% do 40%.³⁵

Rad u dane blagdana i neradne dane odnosi se na rad u dane koji su propisani kao neradni prema članku 1. Zakona o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj. U tim danima se obično ne radi, osim ako je to nužno. U kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu, dodatak na plaću za rad u dane blagdana i propisane neradne dane u pravilu se ugovara ili određuje u visini od 50%. To znači da radnik koji radi u dane blagdana može očekivati dodatak na plaću u visini od 50% uobičajene plaće za svaki sat rada tijekom tih dana.³⁶

Kao što je već ranije spomenuto, temeljno je pravilo da se dodaci na plaću međusobno kumuliraju³⁷, što znači da radnik ima pravo na više dodataka istovremeno ako radi pod različitim uvjetima koji opravdavaju dodatnu naknadu. Na primjer, ako radnik radi noću nedjeljom, imat će pravo na dodatak za noćni rad zbog rada u noćnom terminu, kao i dodatak za rad nedjeljom zbog rada upravo tog dana u tjednu. Ti se dodaci ne isključuju međusobno, već se kombiniraju kako bi se radniku osigurala pravedna naknada za rad u specifičnim uvjetima.³⁸ Ova praksa osigurava da se radnicima adekvatno nadoknađuju dodatni uvjeti rada koji mogu biti zahtjevniji ili neobični, te pruža pravedan sustav nadoknada za različite uvjete rada.

2.2.2. Zaštita plaće radnika pri prisilnom ustegnuću plaće

Prema čl. 97. Zakona o radu, samo u skladu s posebnim zakonom plaća ili naknada plaće radnika se može prisilno ustegnuti. Time je postavljena pravna osnova za ustegnuće plaće ili naknade plaće koje je detaljnije regulirano Ovršnim zakonom³⁹, kojim su određene mogućnosti ovrhe na plaći radnika te zapljeni iste na temelju suglasnosti radnika. Prema tom zakonu, rješenjem o ovrshi na plaći određuje se pljenidba određenog dijela plaće te se nalaže poslodavcu

³⁵ Ibidem.

³⁶ Ibidem.

³⁷ osim ako je drugačije određeno izvorom radnog prava kojim je propisana visina i uvjeti ostvarivanja dodataka.

³⁸ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 101.

³⁹ Ovršni zakon (Narodne novine, 1 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17, 131/20, 114/22, 06/24).

da novčani iznos za koji je određena ovrha isplati ovrhovoditelju nakon pravomoćnosti tog rješenja. Pljenidba plaće provodi se tako da se najprije dostavi rješenje poslodavcu kojim mu se zabranjuje da radniku isplati novčanu tražbinu, a radniku se zabranjuje da tu tražbinu naplati ili da inače raspolaze njome i onim što je dao za njezino osiguranje kao zalog. Pljenidba je provedena danom dostave rješenja o ovrši poslodavcu kao radnikovom dužniku. Nadalje, Ovršni zakon postavlja određena ograničenja kod ovrhe na plaći. Ako se ovrha provodi na plaći ovršenika, iznos u visini dvije trećine prosječne neto plaće izuzet je od ovrhe.⁴⁰

„Poslodavac nije ovlašten ustegnuti dio plaće radniku radi namirenja troškova, a za koje je radnik prilikom zasnivanja radnog odnosa dao suglasnost za ustegu, iz razloga što radnik ne može dati suglasnost za ustegu troškova prije nego nastanu“.⁴¹ Prema članku 96. Zakona o radu, poslodavac ne smije naplatiti svoje potraživanje prema radniku uskraćivanjem plaće/nakande plaće ili dijela plaće/naknade plaće, bez suglasnosti radnika. Važno je napomenuti da radnik ne može dati suglasnost prije nego što potraživanje nastane,⁴² čime se osigurava zaštitu radnika od samovoljnog oduzimanja plaće od strane poslodavca i poštivanje njegovih prava na isplatu naknade za obavljeni rad kako bi osigurao osnovnu materijalnu egzistenciju. Iako je ova odredba u prijašnjoj praksi često bila kršena, sada poslodavci prekršajno odgovaraju za postupanje suprotno navedenoj obvezi, što je doprinijelo jačanju zaštite radničkih prava na način da poslodavci snose odgovornost za kršenje propisa vezanih uz isplatu plaće i naknade radnicima.⁴³

U slučaju da je radnik na inicijativu poslodavca prilikom sklapanja ugovora o radu potpisao izjavu da je suglasan s uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela u iznosu koji na kraju njegovog radnog vremena bude utvrđen kao manjak u fiskalnoj blagajni, izjava će biti ništava, jer je dana prije nego je nastalo potraživanje poslodavca prema njemu te je na osnovi takve suglasnosti prijebor nedopušten.⁴⁴

⁴⁰ Darko Graf, Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću-Članak 97. (ZOR), Radni odnosi u praksi, od siječnja 2024., <https://www.radniodnosi.hr/33/zastita-place-pri-prisilnom-ustegnucu-clanak-97-zor-uniqueidmRRWSbk196E4DjKFq6pChP4bW7TMf2nH3D7CgZBvFKIaFEdxQaO7Gg/>.

⁴¹ Sentenca- Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću- prethodna suglasnost za ustegu plaće, Sentence Županijskih sudova, <https://www.iusinfo.hr/sudskapraksa/SE716B413S07P2D20070510?HighlightQuery=za%20c5%20a1tita+pla%20c4%2087e+pri+prisilnom+ustegnu%20c4%2087u>, Op.cit.

⁴² Uskrata isplate dijela plaće, Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, <https://uznr.mrms.hr/uskrata-isplate-dijela-place/>.

⁴³ Zabrana prijebora uskratom cjelokupne plaće i naknade plaće ili njezinog dijela, od 2017., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/zabrana-prijeboja-uskratom-cjelokupne-place-i-naknade-place-ili-njezinog-dijela-29209>.

⁴⁴ Tajana Zlabnik, Uskrata isplate plaće, naknade plaće ili nekog njezinog dijela, Računovodstvo i financije, od prosinca 2022., str. 115.

Bruto i neto plaća

Bruto plaća predstavlja ukupan iznos koji radnik „ostvaruje“, tj. prihod koji prima od svog poslodavca prije oduzimanja poreza i doprinosa. To je iznos koji je naveden u ugovoru o radu ili na platnoj listi. Neto plaća, s druge strane, predstavlja iznos koji radnik stvarno dobiva na svoj tekući račun nakon što su oduzeti svi porezi i doprinosi s bruto plaće. To je iznos koji radnik vidi kao svoje stvarne prihode.⁴⁵ Razumijevanje razlike između bruto i neto plaće važno je za radnike kako bi imali jasniju sliku o tome koliko zapravo zarađuju i koliko novca mogu očekivati na svojem računu svaki mjesec.

U Hrvatskoj postoje dvije vrste bruto plaće – bruto 1 i bruto 2. Bruto 2 plaća predstavlja radnikovu "ukupnu" plaću, a točni iznosi ovih plaća razlikuju se ovisno o nekoliko faktora, uključujući grad u kojem osoba živi, broj djece koje ima, te pitanje uzdržavanja drugih osoba iz njezine plaće.⁴⁶

Dakle, razlika između bruto 2 i neto plaće, koristi se za plaćanje doprinosa i poreza. Od ukupne bruto 2 plaće, veliki dio odlazi na doprinos za zdravstveno osiguranje. Kako bismo došli do radnikove bruto 1 plaće, od ukupne bruto 2 plaće oduzimamo iznos doprinosa za zdravstveno osiguranje. Doprinos za zdravstveno osiguranje obračunava se na bruto 1 plaću. Kada se iz bruto 1 plaće izračuna doprinos za zdravstveno osiguranje, taj iznos se dodaje na bruto 1 plaću kako bi se dobila ukupna bruto 2 plaća. Iako smo prvo izračunali ukupnu bruto 2 plaću, u praksi se često kreće obrnutim redoslijedom, počevši od bruto 1 plaće.⁴⁷

Nakon što je plaćen doprinos za zdravstveno osiguranje, slijedi plaćanje doprinosa za mirovinsko osiguranje. Ovi doprinosi se obračunavaju na bruto 1 plaću i odbijaju od nje kako bi se došlo do neto plaće. Prvo, 15% bruto 1 plaće, uplaćuje se u I. stup mirovinskog osiguranja, dodatnih 5% bruto 1 plaće, uplaćuje se kao doprinos u II. stup mirovinskog osiguranja. Dakle, nakon što smo se riješili svih doprinosa, ostaje nam još obračunati poreze. Razlika između doprinosa i poreza je u tome što doprinosi imaju unaprijed određenu namjenu, dok je namjena poreza neodređena.⁴⁸

Radniku sada preostaje platiti porez i prirez na dohodak. No, ovi se porezi ne obračunavaju na cijeli iznos, već se taj iznos prvo umanjuje za osobni odbitak. Osobni odbitak je neoporezivi dio dohotka i varira ovisno o situaciji svake osobe. Ako bi npr. radnik imao

⁴⁵ Bruto i neto plaća, Ekonomska baza, od svibnja 2022., <https://ekonomskabaza.hr/makro/bruto-i-neto-placa/>.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Ibidem.

⁴⁸ Ibidem.

djecu, njegov osobni odbitak bi bio veći, što bi rezultiralo manjim porezom i prirezom na dohodak i, posljedično, većom neto plaćom. Dakle, na iznos oporezivnog dohotka prvo se obračunava porez na dohodak, zatim, na iznos poreza na dohodak obračunava se prirez porezu na dohodak. Konačno, kada se od ukupnog bruto iznosa oduzme iznos poreza na dohodak i iznos prireza, dobije se neto plaća koju će radnik vidjeti na svom tekućem računu.⁴⁹

3.1. Obveza ugovaranja i određivanja plaće u bruto iznosu

Novim Zakonom o radu propisano je da plaća mora biti ugovorena ili određena u bruto iznosu⁵⁰, a svi sastavni dijelovi plaće za obavljeni rad su obuhvaćeni ovom obvezom. Međutim, ove izmjene ne zahtijevaju promjenu ranije sklopljenih ugovora o radu u kojima je plaća dogovorena u neto iznosu. Obveza ugovaranja ili određivanja plaće u bruto iznosu odnosi se samo na ugovore o radu i druge akte koji se sklapaju ili donose od 1. siječnja 2023. godine nadalje.⁵¹

Također, kako bi se osiguralo poštivanje novih pravila u vezi s ugovaranjem ili određivanjem plaće u bruto iznosu, propisane su sankcije u rasponu određenom zakonom koje variraju ovisno o vrsti poslodavca, bilo da je riječ o pravnoj ili fizičkoj osobi, pa je tako kazna za poslodavce pravne osobe, koji prekrše navedenu obvezu odnosno odrede ili ugovore plaću u neto iznosu, plaćanje prekršajne kazne u rasponu od 8.090,00 do 13.270,00 eura. Za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu kod poslodavca pravne osobe, kazna iznosi od 920,00 do 1.320,00 eura.⁵²

Bruto plaća, prema izmijenjenom Zakonu o radu, definirana je i s fiskalnog stajališta. Ona se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.⁵³

3.2. Prosječna bruto i neto plaća u siječnju 2024. godine

Prosječna mjesečna isplaćena neto plaća obuhvaća različite elemente koji se isplaćuju zaposlenima za obavljene poslove u skladu s njihovim radnim odnosom, pa se tako obuhvaća:

- osnovnu plaću koju zaposleni prima za obavljeni rad prema ugovoru o radu;

⁴⁹ Ibidem.

⁵⁰ koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

⁵¹ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 98.

⁵² Čl. 229. ZR.

⁵³ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 100.

- naknade koje zaposleni prima za korištenje godišnjeg odmora prema zakonskim odredbama;
- naknade za dane kada zaposleni ima pravo na plaćeni dopust prema zakonu ili pravilima poslodavca;
- naknade koje zaposleni prima za vrijeme odsutnosti s posla zbog bolesti ili ozljede u skladu sa zakonskim propisima (bolovanja do 42 dana);
- naknade za vrijeme koje zaposleni provodi na stručnom usavršavanju ili obrazovanju;
- naknade koje zaposleni prima za vrijeme kada je odsutan s posla iz razloga koji nisu vezani uz njegovu krivnju.⁵⁴

U siječnju 2024., prosječna mjesečna isplaćena neto plaća po zaposlenome u pravnim osobama Republike Hrvatske iznosila je 1 239 eura, što predstavlja nominalni porast od 4,0% u usporedbi s prosincem 2023. godine. Kada se uzme u obzir inflacija ili promjene u stvarnoj vrijednosti novca, realni porast iznosi 4,4% u istom razdoblju.⁵⁵ Ovaj rast može biti rezultat različitih čimbenika, uključujući promjene u gospodarskim uvjetima, rast produktivnosti, inflacija ili promjene u politici plaća.

Prosječna mjesečna bruto plaća obuhvaća sve vrste neto isplata koje radnik prima prema osnovi radnog odnosa, uključujući plaće, naknade za godišnji odmor, dodatke, nagrade i ostale primanja. Osim toga, u prosječnu mjesečnu bruto plaću uključena su i sljedeća zakonom propisana obvezna izdvajanja:

- doprinosi za mirovinsko osiguranje: dio plaće koji se obavezno izdvaja za mirovinsko osiguranje radnika, kako bi se osigurala buduća mirovina;
- porez na dohodak: porez koji se obračunava na prihode koje radnik ostvari tijekom godine, a izdvaja se iz bruto plaće prije nego što radnik primi svoju neto plaću;
- prirez porezu na dohodak: dodatni porez koji se primjenjuje na porez na dohodak i koji se obračunava prema lokalnim poreznim stopama, a koje određuje lokalna jedinica samouprave (općina, grad).⁵⁶

⁵⁴ Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za siječanj 2024., Državni zavod za statistiku, od ožujka 2024., <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76877>.

⁵⁵ Prosječna neto plaća za siječanj 2024. iznosila 1 239 eura, Državni zavod za statistiku, od ožujka 2024., <https://dzs.gov.hr/vijesti/prosjecna-neto-placa-za-sijecanj-2024-iznosila-1-239-eura/1838>.

⁵⁶ Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za siječanj 2024., Državni zavod za statistiku, od ožujka 2024., <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76877>.

Obvezna izdvajanja čine značajan dio bruto plaće i imaju utjecaj na konačni iznos neto plaće koji radnik prima na svoj račun. Porezi i doprinosi su ključni izvori prihoda za financiranje javnih usluga i socijalnih programa, poput mirovina i zdravstvenog osiguranja.

U siječnju 2024., najviša prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome u pravnim osobama bila je u djelatnosti Zračni prijevoz, iznosila je 2 689 eura. S druge strane, najniža prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenome bila je u djelatnosti Proizvodnja odjeće, i iznosila je 1 090 eura.⁵⁷ Ovi podaci ukazuju na značajne varijacije u prosječnim plaćama između različitih sektora gospodarstva. Djelatnost Zračni prijevoz obično spada u sektor s relativno visokim primanjima, dok djelatnost Proizvodnja odjeće može biti povezana s nižim plaćama, što može biti posljedica razlika u produktivnosti, složenosti poslova, potražnje za radnicima i drugih faktora unutar svake djelatnosti.

Razmatranje razine plaća u kontekstu zaposlenosti i općeg društvenog standarda je važno i kompleksno pitanje. Visoka razina plaća po zaposlenom može imati svoje prednosti, ali može dovesti i do određenih izazova. Svakako je prednost što može potaknuti veću potrošnju, što doprinosi rastu gospodarstva i općem blagostanju društva. Također, visoke plaće mogu poticati motivaciju radnika, poboljšavati njihov životni standard i povećavati njihovu lojalnost prema poslodavcu. S druge strane, mogu dovesti do povećanja troškova poslovanja za poslodavce, što može smanjiti konkurentnost na tržištu i rezultirati smanjenjem broja radnih mjesta. To može posebno pogoditi male poduzetnike i sektore s niskim profitom. Također, visoke plaće mogu dovesti do inflacije ako se ne prate povećanjem produktivnosti. U konačnici, potrebno je pažljivo uravnotežiti razinu plaća s ciljevima zaposlenosti, gospodarskog rasta i društvene jednakosti kako bi se postigao održiv i pravedan razvoj.⁵⁸ Idealno bi bilo postići ravnotežu između veće zaposlenosti i pravednih plaća koje odražavaju vrijednost rada i omogućuju dostojanstven život. To bi moglo uključivati strategije kao što su poticanje gospodarskog rasta, ulaganje u obrazovanje i vještine radne snage te osmišljavanje politika koje potiču stvaranje kvalitetnih radnih mjesta s pristojnim plaćama.⁵⁹

⁵⁷ Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za siječanj 2024., Državni zavod za statistiku, od ožujka 2024., <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76877>.

⁵⁸ Danijel Nestić, Željko Lovrinčević, Davor Mikulić, Analiza plaća u Hrvatskoj, Privredna kretanja i ekonomska politika, od 2000. str. 71.

⁵⁹ Danijel Nestić, Željko Lovrinčević i Davor Mikulić, Plaće u Hrvatskoj-stanje i makroekonomske implikacije različitih scenarija budućih kretanja, Aktualni problemi privrednih kretanja i ekonomska politika, od 2001., str. 264.

Doprinosi na i iz plaće

Doprinosi su davanja koja poslodavci i radnici plaćaju kako bi financirali različite socijalne i javne programe koje provodi država; poput zdravstvene zaštite, mirovinskog sustava ili osiguranja od nezaposlenosti. Dijele se na one koji se plaćaju na teret poslodavca i one koji se plaćaju na teret radnika. Poslodavac obično plaća doprinose kao dio ukupnih troškova zapošljavanja radnika, dok radnik plaća svoj dio doprinosa izravno iz svoje bruto plaće. Ovi doprinosi su zakonski propisani i obično se izražavaju kao postotak od bruto plaće.⁶⁰

Prema Zakonu o doprinosima, doprinosi se obračunavaju prema mjesečnim osnovicama koje su unaprijed utvrđene, i to: na plaće (doprinosi koji idu na teret poslodavca) i iz plaće (doprinosi koji idu na teret radnika):

Doprinosi na plaću su:

- doprinosi za obvezno zdravstveno osiguranje;

Doprinosi iz plaće su:

- doprinosi za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti - I stup;
- doprinosi mirovinsko osiguranje na temelju individualizirane kapitalizirane štednje – II stup (za osiguranika tog osiguranja).⁶¹

Ministar financija donio je Naredbu o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. g.⁶² u kojoj je propisana osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. godinu, a iznosi su utvrđeni u eurima. Doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (I stup) obračunava se po stopi od 20 % ili po stopi od 15%, ovisno o tome je li radnik osiguran samo u prvom stupu mirovinskog osiguranja ili u oba stupa mirovinskog osiguranja. Ako je radnik osiguran samo u prvom stupu onda se doprinos obračunava po stopi od 20%, a ako je osiguran u oba stupa, onda se doprinos obračunava po stopi od 15%. Doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (II stup) za radnike koji su osigurani u drugom stupu mirovinskog osiguranja, obračunava se po stopi od 5 %. Doprinos za zdravstveno osiguranje obračunava se po stopi od 16,5 %.⁶³

⁶⁰ Obračun doprinosa kod plaća, od listopada 2023., <https://isplate.info/clanak.aspx?idc=53>.

⁶¹ Čl. 20. Zakon o doprinosima (Narodne novine, 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23, 114/23).

⁶² Naredba o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. g. (Narodne novine 1/2023).

⁶³ Kornelija Sirovica, Isplata plaće u 2023. godini, Računovodstvo i financije, od siječnja 2023., str. 199.

Važno je spomenuti da se od 1.1.2024. godine umanjuje osnovica za izračun doprinosa za mirovinsko osiguranje (odnosi se samo na I stup te nema utjecaja na ostale doprinose) za osiguranika po osnovi radnog odnosa čiji je zbroj mjesečnih bruto plaća do 1.300,00 eura.⁶⁴ Navedeno umanjenje odnosi na mjesečnu bruto plaćom, točnije plaću za rad obavljen u jednom mjesecu, zajedno sa svim dodacima, neovisno o broju odrađenih radnih sati u tom mjesecu, obuhvaćajući time i plaću za prekovremeni rad u određenom mjesecu, te naknadu plaće za razdoblja opravdanog izostanka s posla, koja se prema poreznim propisima smatra plaćom i koju isplaćuje poslodavac na svoj teret. Umanjenje osnovice za obračun doprinosa primjenjuje na mjesečnoj razini i smatra se konačnim obračunom, godišnji obračun doprinosa se ne provodi.⁶⁵ Za točan izračun iznosa olakšice ili umanjenja osnovice za doprinose, potrebno je znati bruto plaću radnika. Dakle, za bruto plaću do 700 eura, fiksna mjesečna olakšica je 300 eura. Ako je bruto plaća od 700 do 1300 eura, osnovica se umanjuje za iznos po formuli: $0,5 \times (1300 - \text{ukupan iznos bruto plaće za određeni mjesec})$.⁶⁶

Najniža mjesečna osnovica utvrđuje se za plaćanje svih doprinosa iz plaće i na plaću, i to množenjem prosječne plaće za razdoblje od siječnja do kolovoza prethodne godine s koeficijentom 0,38, tj. za 2023. godinu iznosi 519,53 eura ($1.367,18 \times 0,38 = 519,53$ eura). Početak primjene navedene osnovice je isplatom plaće za mjesec siječanj 2023. godine. S druge strane, najviša mjesečna osnovica za plaćanje doprinosa za 2023. godinu umnožak je prosječne plaće utvrđene za razdoblje od siječnja do kolovoza 2022. godine i koeficijenta 6 te iznosi 8.203,08 eura i primjenjuje se samo za doprinose za mirovinsko osiguranje.⁶⁷

Definirajući plaću u hrvatskom pravnom sustavu, važno je obratiti pažnju na uređenje plaće prema Zakonu o doprinosima, koji propisuje da se plaća sastoji od iznosa doprinosa iz osnovice, poreza i prireza porezu na dohodak i iznosa koji se isplaćuje radniku s te osnove. Sumirajući sve navedeno, radnik je obveznik doprinosa za mirovinsko osiguranje koji se plaća iz bruto plaće, a poslodavac je obveznik doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje koji se plaća kao doprinos na plaću. Poslodavac je obveznik obračunavanja i obveznik uplate svih doprinosa, i doprinosa koji se obračunavaju iz bruto plaće i doprinosa na bruto plaću. Za plaću isplaćenu u novcu, doprinosi dospijevaju na dan isplate plaće. Istog dana kada poslodavac

⁶⁴ Doprinosi za mirovinsko osiguranje-promjene u 2024. godini, od studenog 2023., <https://www.katalogproizvoda.com/clanak.aspx?idc=52>.

⁶⁵ Marija Zuber, Izmjene i dopune Zakona o doprinosima od 1. prosinca 2023, Računovodstvo i financije, od listopada 2023., str. 78.

⁶⁶ Doprinosi za mirovinsko osiguranje-promjene u 2024. godini, od studenog 2023., <https://www.katalogproizvoda.com/clanak.aspx?idc=52>.

⁶⁷ Kornelija Sirovica, Isplata plaće u 2023. godini, Računovodstvo i financije, od siječnja 2023., str. 202,203.

isplati plaću radniku, obvezan je uplatiti doprinose nadležnim institucijama. Što se poreza na dohodak tiče, njegov obveznik je radnik, ali je poslodavac dužan obračunati i iz radnikove plaće ustegnuti porez i možebitni prirez kao porez po odbitku. Ako se plaća redovito isplaćuje, porez na dohodak dospijeva u trenutku isplate plaće. Dakle, ako poslodavac redovito isplaćuje plaću, na dan isplate plaće dospijevaju pripadajući iznosi doprinosa iz plaće i na plaću te porez na dohodak i možebitni prirez ako je propisan prema prebivalištu odnosno uobičajenom boravištu radnika.⁶⁸

Određivanje plaće

Prema propisima i aktima poslodavaca, te raznim izvorima radnikovih prava, plaća se određuje na različite načine, a sama procedura nije izravno određena propisima.⁶⁹ Plaća se utvrđuje prema odredbama kolektivnih ugovora, pravilnika o radu, ugovorima o radu i dr. aktima poslodavca kojima se utvrđuju prava radnika.⁷⁰

Sukladno Zakonu o radu, odredba u ugovoru o radu, kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili drugom pravnom aktu koja je protivna jednakosti plaća muškaraca i žena smatra se ništetnom.⁷¹ Načelo jednakosti plaća temelji se na osiguranju jednakih mogućnosti i tretmana za sve zaposlene, obuhvaćajući sve elemente plaće i sve ostale beneficije koje radnik prima od poslodavca.⁷² Primjena ovog načela ključna je za osiguravanje jednakosti plaća i sprečavanje diskriminacije na temelju spola u radnom okruženju.

Nadalje, Zakon o radu samo postavlja opća pravila kojih se ugovorne strane, poslodavci i radnici, moraju pridržavati pri sklapanju ugovora o radu i uređuje temeljna prava i obveze u radnom odnosu. Međutim, sam novčani iznos plaće koju je poslodavac dužan isplatiti radniku za obavljeni rad obično se ne određuje izravno Zakonom o radu. Umjesto toga, detalji o plaći, uključujući iznos, način isplate, dodatke na plaću i druge elemente, obično se određuju u kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili individualnom ugovoru o radu.⁷³ Ovi akti detaljno definiraju financijske uvjete rada te obvezuju poslodavca da isplati određeni iznos plaće radniku

⁶⁸ Marija Zuber, JOPPD obrazac za neisplaćenu plaću i obveze poslodavca, Računovodstvo i financije, od svibnja 2022., str. 110.

⁶⁹ Plaće-osnove, stope poreza i prireza, doprinosi, uplatni računi i provedba ovrhe, <https://www.rrif.hr/clanakfull-21553/>.

⁷⁰ Čl. 90. st. 3. ZR.

⁷¹ Prava na plaću radnika zaposlenih putem ugovora o radu, a uz pomoć mjera Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Slučajevi iz prakse, str.68.

⁷² Ivan Čulo, Pravo na pravičnu plaću u Europskoj socijalnoj povelji, Radno pravo-međunarodni propisi, od veljače 2007., str. 20, 21.

⁷³ Marija Zuber, Postupak smanjivanja prava radnika na plaću, Računovodstvo i financije, od studeni 2011., str. 140.

za obavljeni rad. Tako, dok Zakon o radu postavlja okvirna pravila i standarde kojih se poslodavci i radnici moraju pridržavati u pogledu radnih odnosa, detalji o plaći se uglavnom reguliraju drugim aktima koji specifično uređuju odnose između poslodavca i radnika.

Od 1. siječnja 2023. godine, izmjene i dopune Zakona o radu su uvelike utjecale na način ugovaranja i određivanja plaće te pružile veću zaštitu radnicima u pogledu primanja koja ostvaruju za svoj rad.⁷⁴ „Poglavlje o plaćama je značajno prošireno, ne samo novim pravima radnika i obvezama poslodavaca, već i normativnim uređivanjem strukture plaće te drugih novčanih i nenovčanih primitaka radnika“.⁷⁵ Time su određene jasnije smjernice za poslodavce i radnike te isto doprinosi transparentnosti i pravičnosti u poslovnom okruženju. Uvedenim novinama u pravima radnika na plaću i naknadu plaće je obavezno ugovaranje odnosno određivanje plaće u bruto iznosu, a poslodavci koji ne postupaju po ovoj obvezi suočavaju se sa sankcijama. Definirana je struktura plaće za obavljeni rad, uključujući obvezne dodatke koji povećavaju osnovnu ili ugovorenu plaću, kao i najmanja visina dodatka za rad nedjeljom.⁷⁶

Ako plaća nije jasno određena ili su prava radnika različito uređena kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, a ugovor o radu ne pruža dovoljno informacija o iznosu plaće, radnik ima pravo na primjerenu plaću, iznos koji je razuman i proporcionalan za obavljeni rad, uzimajući u obzir prirodu posla, radno iskustvo, kvalifikacije i sve ostale relevantne faktore, ali najmanje u visini minimalne plaće.⁷⁷ S tim u vezi je bitno spomenuti načelo najpovoljnijeg prava radnika koje je propisano Zakonom o radu, a koje nalaže da se primjenjuje visina i sadržaj prava koji je za radnika najpovoljniji. Kada postoji više mogućnosti za određivanje plaće, poslodavac treba primijeniti onu koja osigurava radniku najveće pravo ili korist. Međutim, načelo ne primjenjuje se ako je Zakonom o radu ili posebnim zakonom isključena primjena ovog pravila.⁷⁸ Time se sprječava mogućnost iskorištavanja radnika te ga se štiti od nepravednih ili nepovoljnih uvjeta rada što doprinosi ravnoteži i pravičnosti u radnim odnosima.

U sudskoj praksi, u skladu sa Zakonom o radu, prihvaćeno je stajalište da se visina plaće utvrđena ugovorom o radu ne bi mogla mijenjati bez suglasnosti ugovornih strana. Poslodavac ne može samovoljno mijenjati visinu plaće radnika bez njegove suglasnosti. U situaciji kada

⁷⁴ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 98.

⁷⁵ Ibidem, Op.cit.

⁷⁶ Ibidem.

⁷⁷ Marija Zuber, Postupak smanjivanja prava radnika na plaću, Računovodstvo i financije, od studeni 2011., str. 141.

⁷⁸ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 98.

dođe do neslaganja radnika s jednostranom izmjenom plaće od strane poslodavca, radniku se može ponuditi otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, dakle, novi ugovor o radu s drugačijim uvjetima, uključujući i promjenu visine plaće.⁷⁹ Dakle, pri smanjivanju plaće koje su ugovorene ugovorom o radu i pri izmjeni kolektivnog ugovora, potrebna je suglasnost, a ako su plaće uređene pravilnikom o radu, poslodavac može svojom odlukom smanjiti plaću radnika.⁸⁰

Iznos plaće, naknade plaće i drugih primitaka na koje radnik ima pravo određuju se posebnim zakonima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu te ugovor o radu.⁸¹

5.1. Kolektivni ugovor

Kolektivni ugovori postavljaju minimalne standarde za plaće i uvjete rada unutar određenih sektora ili tvrtki. Ako poslodavac podliježe kolektivnom ugovoru, obvezan je poštovati odredbe tog ugovora kada je u pitanju isplata plaća radnicima. Poslodavac ne smije isplatiti radniku manju plaću od minimalnog iznosa određenog u kolektivnom ugovoru koji ga obvezuje, a ako postoje višestruki kolektivni ugovori koji ga obvezuju, tada mora osigurati da se primjenjuje najpovoljniji ugovor za radnika.⁸² U slučaju da plaća nije definirana kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, poslodavac ju je dužan utvrditi pravilnikom o radu i radniku isplatiti primjerenu plaću.⁸³ Osiguravajući time minimalnu razinu zaštite radnika i sprječavajući poslodavce da koristeći se nižim standardima izbjegavaju svoje obveze prema radnicima.

5.2. Pravilnik o radu

Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu određeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika ih je dužan utvrditi pravilnikom o radu, a ako nije u obvezi donošenja pravilnika, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu. Pri tome se misli na one elemente koji utječu na određivanje plaće kao cjeline (određivanje ugovorene odnosno osnovne plaće, definiranje dodataka i primitaka koji mogu biti dio plaće radnika).⁸⁴

⁷⁹ Vana Ivančević, Pravo zaposlenih na plaću-aktualna pravna pitanja u europskom i hrvatskom pravu, Hrvatska pravna revija, od rujna 2018., str. 66.

⁸⁰ Marija Zuber, Postupak smanjivanja prava radnika na plaću, Računovodstvo i financije, od studeni 2011., str. 143.

⁸¹ Ibidem., str. 140.

⁸² Ibidem.

⁸³ Čl. 90 b. st. 3. ZR.

⁸⁴ Plaća i ostala materijalna prava prema novom zakonu o radu, Minimax, od ožujka 2023., <https://www.minimax.hr/hr-hr/placa-i-ostala-materijalna-prava-prema-novom-zakonu-o-radu>.

5.3. Ugovor o radu

Prema Zakonu o radu radni odnos se zasniva ugovorom o radu.⁸⁵ Smatra se sklopljenim kad se ugovorne strane suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.⁸⁶ Ugovor o radu je temelj za uspostavu radnog odnosa između poslodavca i radnika te je izvor prava koji regulira odnos između ugovornih strana, tj. poslodavca i radnika. Ugovor o radu sadrži različite ključne elemente, uključujući opis posla, uvjete rada, plaću, radno vrijeme, odredbe o godišnjem odmoru, te prava i obveze kako poslodavca tako i radnika.⁸⁷ Suglasnost stranaka u ugovoru o radu je ključna, ali postoji i zakonski propisani minimum sadržaja koji mora biti uključen u ugovor o radu, pa tako prema odredbama članka 15. Zakona o radu, bitan sastojak ugovora o radu su informacije 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.

5.4. Posebni zakon

Posebni zakoni koji uređuju pitanja plaća, naknada plaća i drugih primanja radnika imaju prednost u primjeni u odnosu na odredbe Zakona o radu, kao općeg propisa. Kada postoji poseban zakon koji regulira ta pitanja, on djeluje kao prisilni propis, što znači da mora biti poštovan bez obzira na odredbe Zakona o radu. U praksi, to znači da se za pitanja plaća i naknada plaće primjenjuju odredbe posebnih zakona, osim ako drugi izvori radnog prava poput kolektivnih ugovora ili pravilnika o radu ne omogućuju povoljnije uvjete za radnika. Međutim, ti drugi izvori mogu uređivati pitanja plaća i naknada samo ako to posebni propis dopušta. Drugim riječima, ako poseban zakon ne dopušta povoljnije uvjete, onda će se primjenjivati odredbe tog zakona, čak i ako kolektivni ugovori ili pravilnici o radu nude bolje uvjete za radnike.⁸⁸

Primjer posebnog zakona kojim su uređene plaće je Zakon o plaćama u javnim službama.⁸⁹

⁸⁵ Čl. 10. st. 1. ZR.

⁸⁶ Dunja Šarić, *Izmjene ugovora o radu prema Izmjenama i dopunama Zakona o radu*, Računovodstvo i financije, od rujana, 2023., 120.

⁸⁷ Dunja Šarić, *Izmjene ugovora o radu prema Izmjenama i dopunama Zakona o radu*, Računovodstvo i financije, od rujana, 2023., str. 120., Op.cit.

⁸⁸ Ibidem.

⁸⁹ Zakon o plaćama u javnim službama (Narodne novine, 27/01, 39/09, 155/23).

Novine za zaposlene u državnoj i javnim službama

Potpisivanje novog Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama⁹⁰ i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike⁹¹ predstavlja važan korak u reguliranju radnih odnosa i prava zaposlenika u javnom sektoru. Novi ugovori odražavaju promjene u zakonodavstvu i praksi te osiguravaju usklađenost sa Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama koji je stupio na snagu od 1. siječnja 2024. godine, a temeljem kojega se plaće isplaćuju od 1. ožujka 2024. godine. Osim u poglavlju o plaćama i dodacima na plaću, ugovorene su i neke novine koje se odnose na naknadu troškova zaposlenih.⁹² Novi ugovori bi mogli doprinijeti poboljšanju radnih uvjeta i zadovoljstva zaposlenika te ojačati socijalni dijalog između sindikata i poslodavaca.

Temeljem novih ugovora, novi model sustava plaća u državnoj službi i javnim službama donosi jedinstveno uređene plaće za državne službenike i namještenike te zaposlene u javnim službama. U javnim službama, dodaci koji su određeni Zakonom o plaćama za rad u izvanrednim radnim okolnostima i neki dodaci za različite oblike organizacije rada uređuju se granskim kolektivnim ugovorima. Međutim, svi granski kolektivni ugovori su istekli, a Vlada RH je donošenjem posebne Odluke⁹³, koja se primjenjuje od 1. ožujka 2024. godine, produžila primjenu određenih odredbi tih granskih kolektivnih ugovora. Dodaci za različite oblike organizacije rada, isplaćivat će se na temelju novog Temeljnog kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama. Uz to, određeni zaposlenici će prema novom Temeljnem kolektivnom ugovoru zadržati dodatak za završeni studij na poslijediplomskoj razini, pod uvjetima povoljnijima od Zakona o plaćama.⁹⁴ Cilj je usklađivanje i pojednostavljenje sustava plaća za državne službenike i zaposlene u javnim službama, te osiguravanje kontinuiteta i pravne sigurnosti u primjeni dodataka i drugih prava u vezi s plaćama.

Najvažnije promjene se odnose na definiranje pojma osnovne plaće i propisivanja sastavnih dijelova iste, također i na razne dodatke, kao što je npr. dodatak za radni staž, rad u izvanrednim okolnostima i sl. Osnovna plaća se određuje kao umnožak koeficijenta koji je

⁹⁰ Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama (Narodne novine, 29/24).

⁹¹ Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (Narodne novine 29/2024).

⁹² Marija Zuber, Novine u materijalnim pravima od 1. ožujka 2024. za zaposlene u državnoj i javnim službama, Računovodstvo i financije, od travanj 2024., 42.

⁹³ Odluka o produljenju primjene odredbi o materijalnim i nematerijalnim pravima zaposlenika u javnim službama ostvarenih temeljem granskih kolektivnih ugovora (Narodne novine, 35/24).

dalje: Odluka Vlade RH), Vlada RH je od 1. ožujka 2024. produžila primjenu nekih odredbi granskih kolektivnih ugovora javnih službi

⁹⁴ Marija Zuber, Osnovna plaća i dodaci na plaću u javnim službama od 1. ožujka 2024. godine, Računovodstvo i financije, od travnja 2024., str. 36.

određen Uredbom o koeficijentima (koji se više neće moći povećavati kolektivnim ugovorima) i propisane osnovice, ali više ne uključuje dodatak za radni staž. Osnovica za određivanje osnovne plaće u javnim službama određena je u iznosu od 947,18 eura bruto mjesečno, a ugovara se u jednakom iznosu za državne i za javne službe. Zaposlenik ima pravo na osnovnu plaću u visini minimalne plaće, ako bi osnovna plaća određena kao umnožak osnovice i koeficijenta bila niža od minimalne plaće.⁹⁵

Visina naknade plaće za opravdani izostanak s posla na teret poslodavca, u svim javnim službama se određuje u visini propisanoj Temeljnim kolektivnim ugovorom. Za određivanje visine naknade plaće za bolovanje na teret poslodavca i naknade plaće za godišnji odmor mjerodavni su podaci koji su povoljniji za radnika. Kako su prema novoj regulativi većini službenika i namještenika povećani iznosi mjesečnih plaća, tako će im u prvom mjesecu primjene novih pravila biti povoljnija naknada plaće za godišnji odmor i naknada plaće za bolovanje. No, postoji mogućnost da je nekom zaposleniku povoljniji tromjesečni prosjek zbog utjecaja prekovremenog rada i dodataka, o čemu treba voditi računa kako bi se radniku osigurala primjena za njega najpovoljnijeg prava.⁹⁶

Sukladno svemu navedenom, povećanje koeficijenata za određivanje osnovne plaće, uz zadržavanje jednake osnovice, od 1. ožujka 2024. godine rezultiralo je porastom plaća zaposlenika u javnim službama u apsolutnom iznosu u odnosu na visinu plaće koju su primili zaključno s veljačom 2024. Porastom osnovice na koju se obračunavaju dodaci na plaću, povećali su se apsolutni iznosi dodataka. Isto tako, obračun plaće je jednostavniji zbog smanjenja broja dodataka. Također, privremeni dodatak koji je bio određen u apsolutnom iznosu za svaki mjesec, ukinut je. Nova pravila omogućuju određivanje visine osnovne plaće na način koji eliminira potrebu za izračunavanjem dodatka do propisane minimalne plaće.⁹⁷ Promjene će svakako olakšati administrativne postupke u obračunu plaća i pridonijeti transparentnosti i jednostavnosti sustava.

Naknada plaće

Razlika između plaće i naknade plaće leži u njihovoj svrsi i osnovi ostvarivanja. Plaća je novčani iznos koji radnik prima za obavljeni rad. Naknada plaće, s druge strane, je novčani iznos koji radnik prima za sate ili dane u kojima nije radio iz opravdanih razloga, točnije, iznos koji se isplaćuje radniku kao nadoknadu za izgublenu zaradu tijekom razdoblja kada nije radio

⁹⁵ Ibidem., str. 37.

⁹⁶ Ibidem., str. 41

⁹⁷ Ibidem.

iz opravdanih razloga. To uključuje dane kada je radnik koristio prava na odmor ili dopuste (poput godišnjeg odmora ili plaćenog dopusta za osobne potrebe), dane koji su zakonom određeni kao neradni (npr. državni blagdani) te dane kada je bio opravdano spriječen raditi zbog bolesti ili skrbi o oboljelom članu obitelji. Naknada plaće služi kao kompenzacija za propušteno radno vrijeme iz razloga koji su zakonom prepoznati kao opravdani.⁹⁸ Dakle, plaća se odnosi na rad koji je radnik obavio, dok se naknada plaće odnosi na razdoblja kada radnik nije radio iz opravdanih razloga.

Ako visina naknade plaće na koju radnik ima pravo nije utvrđena nekim od izvora radnog prava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.⁹⁹ Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću ili je za dio tog razdoblja primao naknadu plaće, visina naknade plaće se određuje u odnosu na visinu one prosječne plaće koju bi radnik u istom razdoblju ostvario da je radio tijekom cijelog tog razdoblja.¹⁰⁰ Osigurava se pravedna naknada radniku u situacijama kada standardni načini određivanja plaće nisu primjenjivi ili kad je radnik bio opravdano odsutan s posla.

Zakonom o radu propisane su visine naknade plaće za određene slučajeve, s ciljem osiguranja određenih minimalnih standarda za naknadu plaće u specifičnim situacijama prekida rada iz različitih razloga, osiguravajući da radnici ne budu oštećeni zbog situacija koje su izvan njihove kontrole:

- Za vrijeme korištenja **godišnjeg odmora**, radnik ima pravo na naknadu plaće. Visina te naknade obično je određena kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Minimalna visina te naknade iznosi prosječnu mjesečnu plaću radnika ostvarenu u prethodna tri mjeseca.¹⁰¹
- Naknada plaće u slučaju **zastoja u poslu zbog izvanrednih okolnosti** (npr. potres, epidemija bolesti) iznosi 70% prosječne plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.¹⁰²

⁹⁸ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 103.

⁹⁹ Plaća i ostala materijalna prava prema novom zakonu o radu, Minimax, od ožujka 2023., <https://www.minimax.hr/hr-hr/placa-i-ostala-materijalna-prava-prema-novom-zakonu-o-radu>.

¹⁰⁰ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 103.

¹⁰¹ Krešimir Rožman, Irena Cvitanović, Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora, Radno pravo-opći dio, str.5.

¹⁰² Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 98.

- radnik **prekine rad zbog nedostatka odgovarajućih mjera zaštite na radu** radi zaštite zdravlja i sigurnosti, ima pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu.
- **Prekid rada zbog otkaznog roka:** Ako radnik nije dužan raditi tijekom otkaznog roka, ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da radi.¹⁰³

Naknada plaće se u poreznom smislu smatra plaćom ako je poslodavac isplaćuje na svoj teret, te podliježe obvezi plaćanja doprinosa iz i na plaću te poreza na dohodak i prireza. Navedena naknada plaće podrazumijeva naknadu plaće za prva 42 dana **bolovanja**; za prvih 7 dana bolovanja zaposlenika invalida rata, te za cijelo razdoblje bolovanja zaposlenika koji je stariji od 65 godina.¹⁰⁴

Pravo na naknadu plaće u slučaju spriječenosti za rad zbog bolesti, bilo da se radi o samom zaposleniku ili članu njegove uže obitelji, predstavlja jedno od osnovnih prava iz zdravstvenog osiguranja. Prema Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju¹⁰⁵, ovo pravo je jednako uređeno za sve osobe osigurane po osnovi radnog odnosa.

Uz naknadu plaće koju poslodavac isplaćuje na svoj teret, razlikujemo još dvije vrste naknada plaće za razdoblja kada radnik ne radi iz opravdanih razloga, a propisane su Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju:

- kada poslodavac isplaćuje naknadu radniku, a zatim dobiva refundaciju isplaćenog iznosa od HZZO-a za produženo bolovanje osiguranika nakon 42. dana spriječenosti za rad, bolovanje uzrokovano ozljedom na radu ili profesionalnim oboljenjem od prvog dana spriječenosti, te za njegu člana obitelji i sl. Poslodavac isplaćuje naknadu radniku, a zatim dobiva refundaciju isplaćenog iznosa od HZZO-a;
- kada naknadu osiguraniku izravno isplaćuje HZZO, bez posredovanja poslodavca, kao što su naknada za izolaciju, naknada za bolovanje zbog komplikacija u trudnoći i slično.¹⁰⁶

Tijekom razdoblja kada je radnik na bolovanju, poslodavac je dužan evidentirati sate odsutnosti s rada zbog bolovanja za tog radnika, bez obzira na to jesu li ti dani praznici, blagdani

¹⁰³ Ibidem., str. 103.

¹⁰⁴ Marija Zuber, Naknada za bolovanje na teret HZZO-a u svoti većoj od propisane Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju, Računovodstvo i financije, od svibnja 2021., str. 17.

¹⁰⁵ Zakon o zdravstvenom osiguranju (Narodne novine, 80/13, 137/13, 98/19, 33/23).

¹⁰⁶ Marija Zuber, Iskazivanje naknade za bolovanje i roditeljskih naknada u obrascu JOPPD, Računovodstvo i financije, od siječnja 2022., str. 105.

ili neradni dani, evidentira te da radniku bude isplaćena odgovarajuća naknada za to razdoblje.¹⁰⁷

Isto tako, zaposleni roditelji imaju pravo na različite dopuste po osnovi roditeljstva, za koje dobivaju novčanu naknadu koja se financira iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i državnog proračuna. Ovi dopusti uključuju dopust koji je namijenjen majci nakon poroda (rodiljni dopust), dopust koji roditelj može koristiti nakon završetka rodiljnog dopusta kako bi se brinuo o djetetu u ranom djetinjstvu (roditeljski dopust) te pravo na pauzu za dojenje djeteta tijekom radnog vremena.¹⁰⁸ Mjere osiguravaju podršku zaposlenim roditeljima kako bi im omogućili da se brinu o svojoj obitelji u ranom razvojnom razdoblju djeteta, istovremeno zadržavajući svoj radni status i primajući financijsku podršku.

Obračun i isplata plaće

Poslodavac je dužan obračunati i isplatiti plaću radniku u skladu sa zakonskim propisima i uvjetima utvrđenim u ugovoru o radu ili kolektivnom ugovoru. Osim toga, poslodavac je također odgovoran za uplatu svih propisanih doprinosa i poreza na plaću u ime radnika. Ako poslodavac ne isplati plaću na dan dospijeca, dužan je do kraja tog mjeseca dostaviti radniku obračun iznosa koji je trebao isplatiti. Taj obračun smatra se ovršnom ispravom, što omogućuje radniku da u prisilnom ostvarenju tražbina naplati svoja potraživanja od poslodavca. Ako poslodavac ne postupi na taj način, počinio je prekršaj prema Zakonu o radu. U tom slučaju, radnik se može obratiti Državnom inspektoratu, budući da Inspekcija rada nadzire pravilnosti rada poslodavaca, a djeluje u okviru Državnog inspektorata. Nadalje, ako radnik nema obračun plaće, svoje novčano potraživanje može ostvarivati pred nadležnim sudom.¹⁰⁹

Poslodavac je dužan uručiti radniku obračun isplaćenih primitaka u roku od 15 dana od isplate. Obračun mora biti detaljan i transparentan, a u njemu mora biti vidljivo kako je utvrđeno pravo radnika na plaću, naknadu plaće, otpremninu i naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.¹¹⁰ Neovisno o načinu na koji je radniku uručena isprava o isplaćenom primitku, poslodavac mora imati dokaz o uručenju. U pravilu je to potpis radnika ili osobe koja u njegovo

¹⁰⁷ Kristina Bekavac, Bolovanje na teret poslodavca, Računovodstvo i financije, od srpnja 2023., str. 96.

¹⁰⁸ Marija Zuber, Iskazivanje naknade za bolovanje i roditeljskih naknada u obrascu JOPPD, Računovodstvo i financije, od siječnja 2022., str. 105.

¹⁰⁹ Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Narodne novine 68/2023).

¹¹⁰ Marija Zuber, Novi Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor, Računovodstvo i financije, od srpnja 2023., str. 77.

ime potvrđuje primitak, bilo da se ona nalazi na isplatnoj listi, kopiji isprave koju poslodavac zadržava ili kojem drugom dokumentu. Uručuje li se obračun elektroničkim putem ili šalje dostavnom poštom, dokaz o uručenju poslodavac mora priložiti (u obliku potvrde).¹¹¹ Važnost dokaza o uručenju se očituje u osiguranju da je radnik primio obračun isplaćenih primitaka te kako bi se izbjegli potencijalni sporovi ili nesporazumi u vezi s isplatom plaće i drugih primitaka. Detaljan obračun primitaka omogućuje radniku da jasno vidi kako su izračunati njegovi prihodi i koje su sve komponente uključene u njegovu isplatu, osigurava transparentnost i olakšava radniku provjeru ispravnosti obračuna.

Prema Pravilniku o sadržaju obračuna plaće, naknade ili otpremnine, u obračunu trebaju biti navedeni podaci o:

- poslodavcu, uključujući tvrtku, sjedište, osobni identifikacijski broj (OIB) i IBAN broj računa;
- radniku, uključujući ime i prezime, adresu, OIB, IBAN broj računa te naziv banke;
- razdoblju ili mjesecu za koji se plaća ili naknada plaće isplaćuje;
- ostvarenim satima i drugim faktorima koji utječu na iznos plaće, te iznos plaće po tim osnovama, uključujući podatke o satima za koje radnik ima pravo na naknadu plaće i iznos te naknade.¹¹²

Kao što je i ranije navedeno, poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu radnika na temelju Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima¹¹³. Na temelju podataka zabilježenih u evidenciji radnog vremena, obračun plaće mora sadržavati sljedeće informacije:

- bruto iznos plaće za rad obavljen u razdobljima koja su zabilježena kao odrađeni sati u evidenciji radnog vremena;
- dodaci koji se dodaju na osnovnu plaću, kao što su dodaci za prekovremeni rad, rad noću ili rad nedjeljom i praznicima;
- iznos ostalih primitaka koji se smatraju dijelom plaće za obavljeni rad, a ne ovise o odrađenim satima rada;

¹¹¹ Ibidem., str. 78.

¹¹² Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Narodne novine 68/2023).

¹¹³ Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine, 32/15 i 97/15).

- iznos naknade plaće za razdoblja koja su zabilježena u evidenciji radnog vremena kao opravdani izostanci s rada:
- iznos ostalih primitaka koji se ne smatraju plaćom prema Zakonu o radu, ali se isplaćuju kao dio radnikovog mjesečnog primanja, poput naknade troškova za rad na izdvojenom mjestu rada ili naknade troškova prijevoza za dolazak na posao.¹¹⁴

Plaća, naknada plaće i drugi primici u novcu trebaju biti obračunati i isplaćeni radniku na njegov transakcijski račun, osiguravajući transparentnost i evidenciju isplata.¹¹⁵ Rok za isplatu plaće i naknade plaće više ne može biti dulji od 15. u mjesecu za plaću za prethodni mjesec.¹¹⁶ „Ukupna sredstva koja treba osigurati za isplatu plaće zbroj su, stoga, bruto plaće i doprinosa koji se obračunava na tu plaću“.¹¹⁷

8.1. Neisplata plaće i obveze poslodavca koji ne isplati plaću

Prema čl. 132. Kaznenog zakona¹¹⁸ - „Tko ne isplati dio ili cijelu plaću jednom ili više radnika, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine.“ Neisplata plaće je kazneno djelo, a svrha ove odredbe je zaštita radničkih prava i osiguranje da se zaposlenici pravilno i pravovremeno plaćaju za svoj rad.

Radnik može pokrenuti redovni sudski postupak bez prethodnog obraćanja poslodavcu kako bi ostvario svoja novčana potraživanja plaće, naknade plaće i svakog drugog novčanog prava koje mu poslodavac duguje na temelju ugovora o radu, pravilnika o radu i/ili kolektivnog ugovora. Radi ostvarivanja novčanih potraživanja koja radnik ostvaruje od nadležnih institucija koje provode obvezno socijalno osiguranje (Fond za mirovinsko osiguranje, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje) može pokrenuti upravni postupak.¹¹⁹

Ako na dan dospijelosti poslodavac ne isplati plaću ili naknadu plaće, obvezan je radniku predati dva obračuna, na jednom će biti iskazan ukupan obračun plaće ili naknade plaće, a na drugom svota neisplaćene plaće odnosno naknade plaće. Obračuni moraju biti u propisanom sadržaju, potpisani od strane ovlaštene osobe te ovjereni pečatom poslodavca.¹²⁰

¹¹⁴ Marija Zuber, Novi Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor, Računovodstvo i financije, od srpnja 2023., str. 79.

¹¹⁵ Čl. 92. st. 1. ZR.

¹¹⁶ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 98.

¹¹⁷ Kornelija Sirovica, Isplata plaće u 2023. godini, Računovodstvo i financije, od siječnja 2023., str. 200.

¹¹⁸ Kazneni zakon (Narodne novine, 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23, 36/24).

¹¹⁹ Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 105.

¹²⁰ Jasna Vuk, Novosti za neisplatitelja plaća, Računovodstvo, revizija i financije, od studenog 2015., str. 85.

Dakle, kada poslodavac do posljednjeg dana u mjesecu ne isplati plaću za prethodni mjesec, dužan je izdati radniku potvrdu o neisplaćenju plaći, koju radnik, budući da ima snagu ovršne isprave, može koristiti u postupku prisilne naplate. Također, poslodavac je dužan posljednjeg dana u mjesecu dostaviti Poreznoj upravi obrazac JOPPD sa zaduženjem za doprinose i porez na dohodak na temelju ukupne plaće koju duguje radniku. Prvog radnog dana koji slijedi iza toga, poslodavac je dužan zatražiti prisilnu naplatu neisplaćene plaće i naknade plaće za sve zaposlene. Dogodi li se da na računu nema dovoljno sredstava za prisilnu isplatu, Financijska agencija ga blokira, a poslodavac može zatražiti isplatu minimalnih plaća za sve radnike, osim za članove uprave, od Agencije za osiguranje radničkih tražbina, koja uz isplatu bruto minimalne plaće, plaća i doprinose na plaću. Poslodavac je dužan izvijestiti Poreznu upravu o plaćama i doprinosima na plaću koje je isplatila Agencija na obrascu JOPPD, te vratiti Agenciji iznose plaće i doprinosa na plaću koje je ona Agencija isplatila.¹²¹

8.2. Isplata plaća na temelju sudske presude

Sudski postupci su važan mehanizam za ostvarivanje novčanih potraživanja radnika i zaštitu njihovih prava u radnom kontekstu. Osim što omogućuju pojedinačno ostvarivanje prava radnika, sudski postupci također imaju i širu društvenu ulogu jer doprinose pravnoj sigurnosti, promiču poštivanje radničkih prava i doprinose pravnoj zaštiti slabijih strana u radnim odnosima.

Tužbenim zahtjevima radnici potražuju različite novčane primitke na koje imaju pravo, a koje im poslodavac nije isplatio. U sudskim presudama, poslodavcu se gotovo uvijek nalaže isplata zakonom propisanih zateznih kamata za razdoblje od dospjeća svakog pojedinačnog iznosa novčanog potraživanja, do dana isplate, kako bi se radnicima nadoknadila šteta uzrokovana kašnjenjem u isplati njihovih prava. Osim toga, poslodavcu se često nalaže da radniku nadoknadi i parnične troškove.¹²² Takve presude imaju za cilj zaštititi prava radnika i osigurati da im se nadoknadi bilo kakva šteta koju su pretrpjeli zbog neisplate ili kašnjenja u isplati njihovih prava, a ponajviše da radnici ne snose financijski teret vođenja sudskih sporova kako bi zaštitili svoja prava.

Na dan pravomoćnosti sudske presude, kojom je radniku dosuđeno određeno novčano potraživanje iz radnog odnosa, ili najkasnije sljedeći radni dan, poslodavci su obvezni dostaviti

¹²¹ Marija Zuber, JOPPD obrazac za neisplaćenu plaću i obveze poslodavca, Računovodstvo i financije, od svibnja 2022., str. 109.

¹²² Marija Zuber, Isplata plaće i ostalih primitaka uz plaću na temelju sudske presude, Računovodstvo i financije, od travnja 2016., str. 91.

Poreznoj upravi Izvješće o primicima, porezu na dohodak i prirezu te doprinosima za obvezna osiguranja, poznato kao obrazac JOPPD. Na taj način poslodavac prijavljuje prihode koje je isplatio radniku na temelju sudske presude, a Porezna uprava koristi ove podatke za daljnje obračune poreza i doprinosa.¹²³ Na taj način, poslodavci su dužni poštivati zakonske obveze i osigurati pravilno izvještavanje Poreznoj upravi o isplatama radnicima kako bi se osigurala transparentnost i zakonitost u poslovanju.

Zaključak

Iako su plaće u Hrvatskoj možda niže u usporedbi s nekim drugim zemljama EU, ipak su u porastu. Zadovoljstvo radnika s plaćama, iako je poprilično subjektivno, može biti visoko ako se uzmu u obzir i drugi faktori, poput radnog okruženja, beneficija, mogućnosti napredovanja, radnog vremena i radnih uvjeta. Plaće u Hrvatskoj variraju ovisno o različitim faktorima kao što su zanimanje, obrazovanje, iskustvo, industrija i regija. Primjerice, plaće u IT sektoru obično su više u usporedbi s plaćama u sektorima poput trgovine ili javne uprave. Također, plaće su često više u većim gradovima u usporedbi s ruralnim područjima.

Povećanje troškova života može utjecati na percepciju zadovoljstva radnika s plaćama pa će neki radnici možda smatrati da su premalo plaćeni u odnosu na rad koji obavljaju. Osobe koje primaju minimalnu plaću često se suočavaju s izazovima te jedva pokrivaju osnovne životne potrebe. Često su poslodavci nerealni i očekuju da ti radnici obavljaju isti ili čak veći obujam posla nego njihovi kolege koji primaju veće plaće, što može rezultirati osjećajem nepravde i nezadovoljstva. Stoga bi povećanje plaća omogućilo radnicima da osiguraju bolji standard života, osjećaju se cijenjenima za svoj rad te imaju veću motivaciju za postizanje boljih rezultata.

Nadalje, susrećemo se s mnogim izazovima u području plaća s obzirom da je digitalizacija transformirala način na koji se obavljaju poslovi i stvorila potražnju za novim vještinama, što je utjecalo na dinamiku plaća u mnogim sektorima. Stariji radnici, koji možda nisu odrasli uz tehnologiju ili nisu imali priliku stjecati digitalne vještine tijekom svoje karijere, mogu se suočiti s izazovima prilikom prilagodbe digitalizaciji, što je čest problem u današnjem poslovnom okruženju. Uz to, globalna konkurencija je prisilila poslodavce da ponude konkurentne plaće kako bi privukle i zadržale talente. Važno je uzeti u obzir i činjenicu da su u posljednjim godinama provedene reforme tržišta rada i povećanja minimalne plaće, što je doprinijelo rastu prosječnih plaća u zemlji. Ipak, izazovi kao što su nejednakost u plaćama

¹²³ Ibidem., str.100.

između različitih skupina radnika i odlazak visoko kvalificiranih stručnjaka u inozemstvo ostaju relevantni problemi koji zahtijevaju daljnje napore kako bi se riješili.

Zaključno, smatram da bi unapređenje radnog zakonodavstva u vezi s plaćama moglo biti ključno za osiguranje pravednosti, transparentnosti i održivijih uvjeta rada za sve radnike. To bi bilo ostvarivo npr. kroz investiranje u istraživanje i razvoj, te poticanje inovacija kako bi se osiguralo da Hrvatska ostane konkurentna na globalnom tržištu, što može rezultirati stvaranjem visokokvalitetnih radnih mjesta s većim plaćama. Osiguravanje transparentnog i pravednog poslovnog okruženja u kojem se radnici cijene na temelju sposobnosti i doprinosa, a ne na temelju nepotizma ili korupcije. Zatim, podržavanjem malih i srednjih poduzeća putem olakšica, potpora i pristupa financijskim sredstvima bi se potaknulo stvaranje novih radnih mjesta. Nadalje, kroz poticanje sindikata i kolektivnih pregovora bi se osiguralo da radnici imaju mogućnost pregovaranja o svojim plaćama i uvjetima rada, kroz jači nadzor nad poštivanjem zakona o plaćama i primjerenih sankcija za poslodavce koji krše zakon i sl. Veće plaće su ključne za veće zadovoljstvo radnika na radnom mjestu, zato bi kombinacija ovih mjera mogla doprinijeti stvaranju održivog gospodarstva koje podržava veće plaće i bolje uvjete zaposlenja u Hrvatskoj.

Literatura

Danijel Nestić, Željko Lovrinčević i Davor Mikulić, Plaće u Hrvatskoj-stanje i makroekonomske implikacije različitih scenarija budućih kretanja, Aktualni problemi privrednih kretanja i ekonomska politika, od 2001., str. 234-277.

Danijel Nestić, Željko Lovrinčević, Davor Mikulić, Analiza plaća u Hrvatskoj, Privredna kretanja i ekonomska politika, od 2000., str. 31-85.

Danijel Nestić, Sonja Blažević Burić, Radnici na minimalnoj plaći i siromaštvo u Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku, od 2018., str. 235-263.

Dunja Šarić, Izmjene ugovora o radu prema Izmjenama i dopunama Zakona o radu, Računovodstvo i financije, od rujna 2023., str. 120-124.

Goran Loje, Pravo radnika na pravičnu plaću i pojam minimalne plaće, Pravo i porezi, od rujna 2010., str. 25-29.

Ivan Čulo, Pravo na pravičnu plaću u Europskoj socijalnoj povelji, Radno pravo-međunarodni propisi, od veljače 2007., str. 16-23.

Jasna Vuk, Novosti za neisplatitelja plaća, Računovodstvo, revizija i financije, od studenog 2015., str. 85-92.

Kornelija Sirovica, Isplata plaće u 2023. godini, Računovodstvo i financije, od siječnja 2023., str. 199-210.

Kristina Bekavac, Bolovanje na teret poslodavca, Računovodstvo i financije, od srpnja 2023., str. 96-99.

Krešimir Rožman, Irena Cvitanović, Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora, Radno pravo-opći dio, str. 3-6.

Marija Zuber, Isplata plaće i ostalih primitaka uz plaću na temelju sudske presude, Računovodstvo i financije, od travnja 2016., str. 91-104.

Marija Zuber, Izmjene i dopune Zakona o doprinosima od 1. prosinca 2023, Računovodstvo i financije, od listopada 2023., str. 77-83.

Marija Zuber, Novi Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor, Računovodstvo i financije, od srpnja 2023., str. 77.

Marija Zuber, JOPPD obrazac za neisplaćenu plaću i obveze poslodavca, Računovodstvo i financije, od svibnja 2022., str. 105-117.

Marija Zuber, Naknada za bolovanje na teret HZZO-a u svoti većoj od propisane Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju, Računovodstvo i financije, od svibnja 2021., str. 17-19.

Marija Zuber, Postupak smanjivanja prava radnika na plaću, Računovodstvo i financije, od studeni 2011., str. 140-143.

Marija Zuber, Plaća i ostali primici radnika prema izmijenjenom Zakonu o radu, Računovodstvo i financije, od travnja 2023., str. 98-105.

Marija Zuber, Minimalna plaća za 2024. godinu prema Uredbi Vlade RH i prema proširenim kolektivnim ugovorima, Računovodstvo i financije, od siječnja 2024., str. 210-217.

Marija Zuber, Iskazivanje naknade za bolovanje i roditeljskih naknada u obrascu JOPPD, Računovodstvo i financije, od siječnja 2022., str. 105-114.

Marija Zuber, Osnovna plaća i dodaci na plaću u javnim službama od 1. ožujka 2024. godine, Računovodstvo i financije, od travnja 2024., str. 36-41.

Marija Zuber, Novine u materijalnim pravima od 1. ožujka 2024. za zaposlene u državnoj i javnim službama, Računovodstvo i financije, od travanj 2024., 42-46.

Nikola Knežević, Je li propisana minimalna plaća bezuvjetno pravo radnika, Pravo i porezi, od listopada 2010., str. 18-22.

Tajana Zlabnik, Uskrata isplate plaće, naknade plaće ili nekog njezinog dijela, Računovodstvo i financije, od prosinca 2022., str. 114-116.

Tomo Šnajder, Minimalna plaća i najniža mjesečna osnovica, Financije, pravo i porezi, od svibnja 2010., str. 89-95.

Tomo Šnajder, Minimalna plaća, Informator, od lipnja 2010., str. 5-7.

Vana Ivančević, Pravo zaposlenih na plaću-aktualna pravna pitanja u europskom i hrvatskom pravu, Hrvatska pravna revija, od rujna 2018., str. 61-77.

Propisi:

Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike (Narodne novine 29/2024).

Kazneni zakon (Narodne novine, 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23, 36/24).

Naredba o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2023. g. (Narodne novine 1/2023).

Odluka o produljenju primjene odredbi o materijalnim i nematerijalnim pravima zaposlenika u javnim službama ostvarenih temeljem granskih kolektivnih ugovora (Narodne novine, 35/24).

Ovršni zakon (Narodne novine, 1 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17, 131/20, 114/22, 06/24).

Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Narodne novine 68/2023).

Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine, 32/15 i 97/15).

Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama (Narodne novine, 29/24).

Uredba o visini minimalne plaće za 2024. godinu (Narodne novine 125/2023).

Zakon o doprinosima (Narodne novine, 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23, 114/23).

Zakon o državnim službenicima (Narodne novine, 155/23).

Zakon o minimalnoj plaći (Narodne novine, 118/18, 120/21).

Zakon o plaćama u javnim službama (Narodne novine, 27/01, 39/09, 155/23).

Zakon o radu (Narodne novine, 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23).

Zakon o zdravstvenom osiguranju (Narodne novine, 80/13, 137/13, 98/19, 33/23).

Ostalo:

Bruto i neto plaća, Ekonomska baza, od svibnja 2022., <https://ekonomskabaza.hr/makro/bruto-i-neto-placa/>.

Darko Graf, Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću-Članak 97. (ZOR), Radni odnosi u praksi, od siječnja 2024., <https://www.radniodnosi.hr/33/zastita-place-pri-prisilnom-ustegnucu-clanak-97-zor-uniqueidmRRWSbk196E4DjKFq6pChP4bW7TMf2nH3D7CgZBvFKIaFEdxQaQ7Gg/>.

Definiranje fiksnog i varijabilnog dijela plaće i oblici nagrađivanja uspješnosti zaposlenika, od rujna 2021., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/definiranje-fiksnog-i-varijabilnog-dijela-place-i-oblici-nagra%20ivanja-uspjesnosti-zaposlenika-47564>.

Doprinosi za mirovinsko osiguranje-promjene u 2024. godini, od studenog 2023., <https://www.katalogproizvoda.com/clanak.aspx?idc=52>.

Koja je razlika između bruto i neto plaće?, Minimax, od rujna 2019., <https://www.minimax.hr/hr-hr/koja-je-razlika-izmedu-bruto-i-neto-place>.

Obračun doprinosa kod plaća, od listopada 2023., <https://isplate.info/clanak.aspx?idc=53>.

Plaća i ostala materijalna prava prema novom zakonu o radu, Minimax, od ožujka 2023., <https://www.minimax.hr/hr-hr/placa-i-ostala-materijalna-prava-prema-novom-zakonu-o-radu>.

Plaće-osnovice, stope poreza i prireza, doprinosi, uplatni računi i provedba ovrhe, <https://www.rrif.hr/clanakfull-21553/>.

Plaće-osnovice, obračun poreza na dohodak, doprinosi, uplatni računi i provedba ovrhe, Stručne informacije, od siječnja 2024., str.15-34.

Prava na plaću radnika zaposlenih putem ugovora o radu, a uz pomoć mjera Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Slučajevi iz prakse, str. 66-69.

Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za siječanj 2024., Državni zavod za statistiku, od ožujka 2024., <https://podaci.dzs.hr/2024/hr/76877>.

Prosječna neto plaća za siječanj 2024. iznosila 1 239 eura, Državni zavod za statistiku, od ožujka 2024., <https://dzs.gov.hr/vijesti/prosjecna-neto-placa-za-sijecanj-2024-iznosila-1-239-eura/1838>.

Sjednica Vlade: Minimalna plaća za 2024. godinu 840 eura bruto, od listopada 2023., <https://vlada.gov.hr/vijesti/sjednica-vlade-minimalna-placa-za-2024-godinu-840-eura-bruto/39267?lang=hr>.

Sentenca–Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću-prethodna suglasnost za ustegu plaće, Sentence Županijskih sudova, <https://www.iusinfo.hr/sudskapraksa/SE716B413S07P2D20070510?HighlightQuery=za%20c5%20titita+pla%20c4%2087e+pri+prisilnom+ustegnu%20c4%2087u>.

Što je plaća?, od veljače 2024., https://www.rrif.hr/sto_je_placa-2338-vijest/. (4.5.2024.)

Uskrata isplate dijela plaće, Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike,
<https://uznr.mrms.hr/uskrata-isplate-dijela-place/>.

Zabrana prijeboja uskratom cjelokupne plaće i naknade plaće ili njezinog dijela, od 2017.,
<https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/zabrana-prijeboja-uskratom-cjelokupne-place-i-naknade-place-ili-njezinog-dijela-29209>.

Izjava o izvornosti

Ja, Nikolina Mlinarić, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Nikolina Mlinarić, v.r.