

Usklađenost propisa Republike Hrvatske s Direktivom (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama

Tomc, Bruno

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:199:867319>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-19**



Repository / Repozitorij:

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



**REPUBLIKA HRVATSKA
SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET**

Student:

Bruno Tomc

DIPLOMSKI RAD

**Usklađenost propisa Republike Hrvatske s Direktivom (EU) 2022/2041 o
primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji**

Kolegij:

RADNO I SOCIJALNO PRAVO

Mentor:

prof. dr. sc. Ivana Vukorepa

Zagreb, 2024.

Izjava o izvornosti

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

Bruno Tomc v.r.

Sadržaj

1.	UVOD	1
2.	POVIJESNI PREGLED REGULACIJE MINIMALNE PLAĆE	2
2.1.	Regulacija u doba socijalističkog uređenja te netom nakon osnivanja nezavisne države	2
2.2.	Pravna regulacija od 2008. do 2013.....	5
2.3.	Sustav od 2013. do 2018.	6
3.	AKTUALNO PRAVNO UREĐENJE MINIMALNE PLAĆE U RH	8
3.1.	Općenito o sustavu plaća i minimalnih plaća	8
3.2.	Način utvrđivanja iznosa minimalne plaće.....	9
3.3.	Nadzor i provedba zakona.....	10
3.4.	Usporedba kretanja prosječne plaće s kretanjem regulacije minimalne plaće	11
4.	PRAVNA OSNOVA REGULACIJE MINIMALNE PLAĆE U EUROPSKOJ UNIJI – DIREKTIVA (EU) 2022/2041 O PRIMJERENIM MINIMALNIM PLAĆAMA U EUROPSKOJ UNIJI.....	13
4.1.	Općenito o direktivi i njezinu donošenju	13
4.2.	Prijedlog direktive o primjerenim minimalnim plaćama i razlozi njezina predlaganja	13
4.3.	Mišljenje Odbora regija i Europskog gospodarskog i socijalnog odbora.....	14
5.	ANALIZA DIREKTIVE (EU) 2022/2041 O PRIMJERENIM MINIMALNIM PLAĆAMA.....	16
5.1.	Ciljevi, predmet i pravna osnova regulacije direktive.....	16
5.2.	Kolektivno pregovaranje o određivanju plaća	17
5.3.	Zakonske minimalne plaće	19
5.4.	Pravo radnika na informacije i pravnu zaštitu od nepovoljnog postupanja	21
5.5.	Nadzor provedbe i sankcije	22

5.6. Dužnost praćenja i izvještavanja napretka.....	22
5.7. Prenosnje i provedba Direktive.....	23
6. IMPLEMENTACIJA DIREKTIVE U NACIONALNO ZAKONODAVSTVO I POTREBNE ZAKONSKE IZMJENE.....	24
6.1. Implementacija Direktive	24
6.2. Potrebne zakonske izmjene Zakona o minimalnoj plaći	24
7. ZAKLJUČAK	27
8. LITERATURA.....	28
8.1. Bibliografija	28
8.2. Pravni propisi	29

1. UVOD

Pitanje minimalne plaće i njezino uređenje jedno je od glavnih ekonomski i socijalnih pitanja kojima se svaka moderna država današnjice treba baviti. Njezinim legislativnim reguliranjem pruža se određena vrsta socijalne zaštite radnicima kojom se teži zaštititi dostojanstven i pristojan život i spriječiti i smanjiti rizik od siromaštva. S obzirom na značajan utjecaj regulacije minimalne plaće na socijalnu zaštitu građanstva, Europski parlament donosi Direktivu (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama kojom postavlja dužnost nacionalnim aparatima na uspostavljanje sustava u nacionalnim zakonodavstvima kojom će se regulirati minimalna plaća dostatna za pristojan život. Direktivom se pokušava uspostaviti ujednačen standard pružanja ove vrste zaštite radnicima na području cijele Europske unije, što ujedno predstavlja i obvezu svim državama članicama na usklađivanje svojih sustava ovome.

Ovaj rad će biti usmjeren na proučavanje sustava propisanog Direktivom, ali i nacionalnim propisima o minimalnoj plaći na području RH. Svrha rada je analiza i utvrđivanje eventualno potrebnog usklađenja sadašnjeg zakonodavstva kako bi bilo u harmoniji s direktivom. Uz to, s obzirom na značaj ove teme, u radu će biti analizirana i povijesna komponenta uređenja minimalne plaće u Hrvatskoj. Time će ovaj rad pružiti sveobuhvatni pregled razvoja zakonodavstva RH s obzirom na minimalnu plaću, pa tako i izazova i mogućnosti koje donosi usklađivanje s novopostavljenim europskim standardima.

2. POVIJESNI PREGLED REGULACIJE MINIMALNE PLAĆE

2.1. Regulacija u doba socijalističkog uređenja te netom nakon osnivanja nezavisne države

Već u sklopu socijalističkog režima Jugoslavije postojao je sustav tzv. zajamčenih plaća u sklopu kojeg su nadležna tijela kvartalno određivala iznos minimalne kompenzacije za radnike svog nadležnog područja¹ te u slučaju nemogućnosti isplate istih od strane pojedinog poduzeća, razlika nadoplaćena od profitabilnijih. U periodu između 1993. i 1995. godine, zbog određenih izmjena zakonodavstva, nadležna državna tijela su nastavila tek s povremenim i iregularnim izmjenama, ali u gotovo zanemarivim iznosima da su bili irelevantni za ekonomsko stanje.² Proglašenjem Ustava Republike Hrvatske³ državno uređenje prolazi izmjenu iz komunističkog u demokratsko uređenje te se u njemu već dotiče teme uređenja plaća radnika. Njime je propisano da: „Svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život“⁴, te takvu formulaciju zadržava sve do današnjih dana.

Nakon uspostave nezavisne države i stvaranja vlastitog zakonodavnog okvira, zakonodavac je 1995. godine donio prvi Zakon o radu⁵ koji stupa na snagu 1996. godine. U tom zakonu se, u pogledu uređenja minimalne plaće, pretpostavlja dominacija kolektivnog pregovaranja i ugovaranja regulacije minimalne plaće u sklopu samog kolektivnog ugovora, uz iznimno pružanje Vladi ograničene mogućnosti da odredi zakonsku minimalnu plaću ali uz stroge uvjete koji se moraju zadovoljiti za takvu intervenciju. Uvjeti za intervenciju su omogućili Vladi da može odrediti zakonsku minimalnu plaću isključivo u slučaju nepostojanja kolektivnog ugovora, na zahtjev osobe ovlaštene biti stranka kolektivnog pregovaranja i ugovora, i to samo u periodu od 2

¹ Grgurev, I., Vukorepa, I., *Minimum wage as a Tool in the Fight against Poverty: Croatian Labour Law Perspective*, u: Loschnigg, G. (ur.), *Staatliche eingriffe in das system der mindestentgelte im internationalen vergleich*, Verlag des OGB GmbH, Beč, 2013. str. 288.

² Nestić, D., Rašić Bakarić, I., *Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe - National Report Croatia / Izvješće EIZ*. 2010.

³ Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 56/1990.

⁴ *Ibid.* čl. 55. st. 1.

⁵ Zakon o radu (dalje u tekstu: ZR 95), Narodne Novine 38/1995.

godine od stupanja na snagu navedenog zakona i uz pribavljeno mišljenja Gospodarsko-socijalnog vijeća.⁶

Zakonom su također određeni uvjeti koje Vlada mora uzeti u obzir prilikom određivanja iznosa minimalne plaće. Tako je posebni naglasak bio na potrebama radnika i njihovih obitelji, prosječnim razinama plaća u Hrvatskoj, troškovima života, socijalnim naknadama, životnom standardu drugih društvenih skupina, kao i ekonomskim uvjetima, uključujući gospodarski razvoj, produktivnost i potrebu za održavanjem visoke zaposlenosti.⁷

Tijekom 1996. i 1997. godine, država nije niti jedan put koristila svoju ovlast za intervencijom za određivanje minimalne plaće.⁸ Izmjenom zakona 2001. godine, zakonodavac produljuje mogućnost intervencije Vlade pri odlučivanju o iznosu minimalne plaće zaključno do kraja 2002. godine ali bez ikakve svrhe jer ni tad ta ovlast nije iskorištena⁹ te se novom izmjenom Zakona o radu iz 2003. godine takva ovlast intervencije Vlade u potpunosti briše.¹⁰

U međuvremenu, iako se uspostavljanjem zakonskog ovlaštenja državi da odredi zakonsku minimalnu plaću nije postigao željeni cilj, Vlada donosi odluku¹¹ o proširenju primjene već postojećeg kolektivnog ugovora¹² kojim se uređuje pitanje minimalne plaće na sve poslodavce i radnike na području države. Takav ugovor je sklopljen od strane Udruge poslodavaca obrtnika, malih i srednjih poduzetnika, štedno kreditnih zadruga i stranih predstavništava Hrvatske koji su predstavljali privatni sektor, i Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Matica hrvatskih sindikata javnih službi na području zaposlenika javnog sektora. Minimalna plaća je kolektivnim ugovorom bila određena tako da „...visina najniže plaće (brutto) ne može biti niža od najniže osnovice za obračunavanje i plaćanje doprinosa za mirovinsko i invalidsko osiguranje utvrđene posebnim propisima.“¹³

Tako je novim sustavom uspostavljeno da bruto iznos minimalne plaće ne smije biti niži od iznosa najniže mjesečne osnovice za obračun doprinosa. Osnovica, određena Zakonom o doprinosima za obvezna osiguranja (dalje u tekstu ZDOO), se određuje umnažanjem koeficijenta

⁶ Čl. 242. st. 1. i st. 5., ZR 95

⁷ *Ibid.* čl. 242. st. 3.

⁸ Grgurev, I., Vukorepa, I., op. cit. u bilj. 1, str. 289.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Narodne Novine 17/2001, čl. 77. prema Grgurev, I., Vukorepa, I., op. cit. u bilj 1, str. 290.

¹¹ Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora o visini najniže plaće, Narodne novine 37/1998

¹² Kolektivni ugovor o visini najniže plaće, Narodne Novine 37/1998

¹³ *Ibid.*, točka 1.

0,35 s prosječnom plaćom u RH isplaćenom po jednom zaposlenom u pravnoj osobi u razdoblju od siječnja do kolovoza tekuće godine određene od strane Državnog zavoda za statistiku.¹⁴

U skladu s takvim uređenjem, svake se godine donosila aktualna Naredba o iznosu osnovica za izračun doprinosa za obvezna osiguranja kojom se određivao minimalni i maksimalni iznos osnovica za plaćanje doprinosa (Tablica 1) s obzirom na sve zaposlene na području države.

Tablica 1: Usporedba iznosa minimalne osnovice za plaćanje doprinosa¹⁵

GODINA	RAZDOBLJE	IZNOS (u HRK)	Pravni akt
2003.	1.1. do 31.12.2003.	1.858,50	Čl. 4. st. 1. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2003. godinu (Narodne novine, broj 158/02).
2004.	1.1. do 31.12.2004.	1.951,25	Čl. 19. st. 1. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2004. godinu (Narodne novine, broj 194/03).
2005.	1.1. do 31.12.2005.	2.080,75	Čl. 19. st. 1. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2005. godinu (Narodne novine, broj 167/04)
2006.	1.1. do 31.12.2006.	2.169,65	Čl. 20 st. 1. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2006. godinu (Narodne novine, broj 139/05)
2007.	1.1. do 31.12.2007.	2.298,00	Čl. 20 st. 1. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2007. godinu (Narodne novine, broj 126/06)
2008.	1.1. do 31.12.2008.	2.441,25	Čl. 20 st. 1. Naredba o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2008. godinu (Narodne novine, broj 119/07).

Iako dobro uspostavljen, sustav je rijetko bio pravilno provođen iz razloga što kolektivni ugovor nije u sebi sadržavao pravila za sankcioniranje u slučaju kršenja njegovih odredbi dok je Zakona o doprinosima za obvezna osiguranja u sebi takve odredbe imao. ZDOO je pretpostavljao kaznene odredbe u slučaju kršenja obveza u vezi isplate doprinosa za isplaćenu plaću¹⁶ - što je u teoriji trebalo onemogućavati isplatu plaće niže od minimalno propisane s obzirom na minimalne

¹⁴ Zakon o doprinosima za obvezna osiguranja (dalje u tekstu: ZDOO), narodne Novine 147/2002., čl. 3, st. 1, tč. 27. i čl. 25.

¹⁵ Izvor: Autor

¹⁶ Čl. 89., ZDOO

doprinosu, ali u praksi poslodavac je samo bio dužan platiti doprinose na minimalnu osnovicu na plaću dok bi isplaćena plaća mogla biti niža od osnove.¹⁷

2.2. Pravna regulacija od 2008. do 2013.

Novi sustav regulacije uveden je 2008. godine kroz donošenje novog Zakona o minimalnoj plaći,¹⁸ kojim je po prvi put uređeno pitanje minimalne plaće u obliku zakonodavnog akta uvođenjem zakonske minimalne plaće. Ovim zakonom definiran je minimalni bruto iznos plaće za puno radno vrijeme, koji će se određivati svake godine u lipnju, s primjenom na svaku tekuću godinu. Prema zakonu minimalan iznos plaće za period od srpnja 2008. do kraja svibnja 2009. godine je trebao iznositi: „...39 posto prosječne mjesečne bruto plaće ostvarene u prethodnoj godini kod pravnih osoba u Republici Hrvatskoj, prema objavi Državnog zavoda za statistiku, u iznosu od 2.747,00 kuna.“¹⁹ Za svaki budući periode uspostavljen je sustav godišnjeg ispravka vrijednosti s obzirom na realni rast BDP-a u prethodnoj godini.²⁰ Osim toga, novi zakon ujedno uspostavlja svojevrsni sustav sankcioniranja u slučaju kršenja normi, čime se osigurava njegova provedba. Time je dotadašnje uređenje znatno poboljšano, s obzirom na nesvrshodno uređenje sustavom proširene primjene kolektivnog ugovora iz 1998. godine.

Iako bolja, niti ovakva regulacija nije bila bez svojih problema. Problematika ovog zakonskog uređenja bila je višestruka. Prvenstveno se pojavljuje zbog dvosmislenosti jezične formulacije članaka. Naime, zakonodavac je komplikacijom teksta samo omogućio godišnju izmjenu iznosa minimalne plaće na način da se ona povećava u skladu s kretanjem realnog BDP-a.²¹ Ovaj problem posebno je došao do izražaja već 2010. godine kada je zbog lošeg ekonomskog stanja u državi prosječna plaća pala, u odnosu na onu iz 2009. godine, ali zbog nedostatka zakonske ovlasti za smanjivanje iznosa nije bilo zakonskog uporišta za smanjivanje iste jer zakon navodi samo mogućnost korekcija u obliku povećanja.²²

¹⁷ Grgurev, I., Vukorepa, I., *op. cit.* u bilj. 1, str. 291.

¹⁸ Zakon o minimalnoj plaći (dalje u tekstu: ZMP 08), Narodne novine, br. 67/2008.

¹⁹ *Ibid.*, čl. 4. st. 2.

²⁰ *Ibid.* čl. 4. st. 3.

²¹ *Ibid.*

²² Grgurev, I., Vukorepa, I., *op. cit.* u bilj. 1, str. 295.

Osim toga, još jedan problem ovog uređenja je bio održavanje propisanog minimuma od 39%. Naime, prvobitno uređenje minimalne plaće za 2008. godinu je najbliže odgovaralo navedenom postotku za prosječnu plaću od 39% prošlogodišnjeg prosjeka, ali svako daljnje usklađenje je sve više odmicalo od tog izvorno propisanog minimuma. Tako se, prema podacima iz Tablice 2, može primijetiti neizmijenjen iznos minimalno propisane plaće, dok je prosječna varirala, što je dovelo do situacije da je za 2012. godinu minimalna plaća iznosila tek 35,73% prosječne bruto plaće iz prethodne godine.²³ Ovakav trend odstupanja od regulacije ukazuje da je bilo potrebno daljnje usavršavanje i dorada zakonskog okvira kako bi regulacija minimalne plaće bila više prilagođena stvarnim gospodarskim uvjetima i promjenama. Tako već 2013. godine dolazi do djelomične reforme donošenjem novog zakona.

Tablica 2: Usporedba iznosa minimalne i prosječne plaće u periodu od 2008. do 2013. godine²⁴

Period primjene uređenja	Zakonska minimalna bruto plaća		Prosječna bruto plaća		Omjer minimalne i prosječne %
	HRK	EUR	HRK	EUR	
2008.	2,747	380	7,047	976	38.98
2009.	2,814	390	7,544	1,044	37.30
2010.	2,814	383	7,711	1,051	36.49
2011.	2,814	386	7,679	1,054	36.65
2012.	2,814	379	7,796	1,049	36.10
2013.	2,814	374	7,875	1,048	35.73

2.3. Sustav od 2013. do 2018.

Početak 2013. godine donosi se novi Zakon o minimalnoj plaći²⁵ (dalje u tekstu ZMP 13) koji predstavlja osnovicu današnjeg socijalnog sustava minimalne plaće koji je aktualno na snazi.

²³ Grgurev, I., Vukorepa, I., op. cit. u bilj. 1, str. 294.

²⁴ *Ibid.* str. 295.

²⁵ Zakon o minimalnoj plaći (dalje u tekstu: ZMP 13), Narodne novine, br. 39/2013

Novim zakonom zakonodavac se odmiče od dotadašnjeg sustava automatizma i unaprijed propisanog postotka koji se treba zadovoljiti od prosječne bruto plaće prethodne godine, i uspostavlja novi sustav određivanja minimalne plaće za svaku pojedinu godinu. ZMP 13 ujedno propisuje kompleksniji sustav kojom se osnovica minimalne plaće za svaku godinu računa koristeći podatke o: mjesečnom pragu rizika siromaštva za jednočlano kućanstvo, koeficijentu ukupnog broja stanovnika i ukupnog broja kućanstava na području Republike Hrvatske, koeficijentu aktivnog stanovništva Republike Hrvatske te promjenama prosječnog indeksa potrošačkih cijena dobara iz godine u godinu.²⁶ Tako je propisano da se iznos minimalne plaće treba odrediti: „...kao iznos umnoška mjesečnog praga rizika od siromaštva za jednočlano kućanstvo i koeficijenta broja članova prosječnog kućanstva u Republici Hrvatskoj, podijeljenog s koeficijentom zaposlenosti iz stavka 1. podstavka 3. ovoga članka, te korigiran za prosječnu promjenu indeksa potrošačkih cijena dobara u 2012. u odnosu na 2011. godinu.“²⁷ Utvrđivanje minimalne plaće je prepušteno Vladi Republike Hrvatske za svaku narednu kalendarsku godinu na prijedlog ministra za rad, uz zabranu da novoodređena minimalna plaća bude manja od one iz prethodne godine. Također, zakon je pretpostavio mogućnost od odstupanja od tog iznosa određujući minimalnu plaću kolektivnim ugovorom ali uz ograničenje da minimalna plaća ne smije biti u iznosu manjem od 95% propisanog uredbom Vlade.²⁸

U ZMP-u 13 su se ujedno nalazile i odredbe kojima je uređen poseban sustav nadzora nad primjenom ovog zakona koristeći posebnim propisom ovlaštena tijela državne uprave, kao i novčane sankcije u obliku prekršaja u slučajevima nepridržavanja i kršenja njegovih odredbi.

²⁶ *Ibid*, čl. 5., st. 1.

²⁷ *Ibid*. čl. 5., St. 2.

²⁸ *Ibid*. čl. 8.

3. AKTUALNO PRAVNO UREĐENJE MINIMALNE PLAĆE U RH

3.1. Općenito o sustavu plaća i minimalnih plaća

Aktualni sustav uređenja plaća u Republici Hrvatskoj primarno je uspostavljen regulacijom Zakona o radu.²⁹ Plaća je osnovni dio svakog pojedinog ugovora o radu, koji predstavlja pravni temelj za zasnivanje i regulaciju radnog odnosa. Odredba o plaći ujedno predstavlja jedan od bitnih uglavaka svakog ugovora o radu, te zakon propisuje obvezu njezinog određenja. Osim uređenja u samom ugovoru, zakonodavac pretpostavlja alternativnu mogućnost njena određivanja drugim aktima. Iznos plaće pojedinog radnog odnosa ujedno može biti reguliran kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili, samim zakonom (što se u praksi najčešće koristi za državnu i javnu službu).³⁰ Također je relevantno napomenuti postojanje razlike u regulaciji između privatnog i javnog sektora, gdje su sve plaće u javnom sektoru određene na temelju kolektivnog ugovora i unutar njega uspostavljenih osnovica za plaću, i privatnog sektora gdje dominira sloboda pojedinačnog ugovaranja ali uvijek uz mogućnost sklapanja kolektivnog ugovora.

Pored toga, postoji i zasebni sustav zakonske minimalne plaće reguliran Zakonom o minimalnoj plaći donesenim 2018. godine koji je naknadno izmijenjen i dopunjen 2021. godine. Svoje uporište temelji već u ranijem zakonu donesenom 2013. godine, kojim su postavljeni osnovni principi regulacije minimalne plaće, uz značajnije izmjene koje su uvedene novijim propisima..

Ključni elementi koji zakon uređuje su propisivanje postupka utvrđenja iznosa minimalne plaće, utvrđivanje rokova za njezino određivanje, propisivanje načina utvrđivanja minimalne plaće svakog pojedinog radnika te utvrđivanje sustava minimalnih povećanja plaće po pojedinim zakonskim osnovama i provedba nadzora nad primjenom zakona i sankcioniranje kršenja odredbi zakona.³¹

Ispunjenjem tih zadataka zakonodavac uspostavlja koherentni sustav regulacije minimalne plaće čime osigurava socijalnu zaštitu svih radnika zaposlenih na području Republike Hrvatske bez obzira na lokaciju sjedišta ili mjesto registracije poslodavca. Naime, i tu zakonodavac

²⁹ Zakon o radu (dalje u tekstu: ZR), Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23

³⁰ *Ibid.* čl. 15. st. 1. t. 8. i st 3., čl. 90.b.

³¹ Zakon o minimalnoj plaći (dalje u tekstu: ZMP 18), Narodne novine br. 118/2018., 120/2021.

pretpostavlja određenu iznimku s obzirom na primjenu ovog zakona. Zakon propisuje odstupanje od primjene ovog zakona na radnika koji je jedini zaposlenik poslodavca, te istodobno član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruge ili likvidator te pravne osobe.³²

Nadalje, postoje iznimke za propisanu minimalnu plaću s obzirom na određena uvećanja plaće pretpostavljena zbog složenosti obavljanih poslova, a koji su uređeni kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu.³³ Također, u minimalnu plaću se ne ubrajaju ni povećanja plaće na osnovi prekovremenog rada, otežanih uvjeta rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.³⁴ Pravo na povećanje plaće u tim situacijama je utvrđeno kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu i odnosi se samo na sate odrađena u takvim uvjetima ako kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.³⁵ Plaća radnika u nepunom radnom vremenu također predstavlja specifičan slučaj te se određuje razmjerno s obzirom na propisanu minimalnu plaću s obzirom na omjer nepunog i punog radnog vremena.³⁶

Ovakav sustav osigurava jednakost u postupanju prema svim radnicima, a istovremeno omogućava fleksibilnost u primjeni zakonskih odredbi prema specifičnim uvjetima rada.

3.2. Način utvrđivanja iznosa minimalne plaće

Zakon pretpostavlja određivanje iznosa minimalne plaće jednom godišnje, najkasnije do 31. listopada tekuće godine za svaku nadolazeću godinu³⁷ od strane Vlade Republike Hrvatske na prijedlog ministra nadležnog za rad.³⁸ Za utvrđivanje takvog iznosa treba voditi evidenciju o kretanju prosječnih plaća isplaćenih u pravnim osobama kroz godinu, posebno uzimajući u obzir inflaciju, kretanje zaposlenosti i nezaposlenosti, demografska kretanja te ukupno stanje gospodarstva.³⁹ Za takvu funkciju ministar osniva svake godine stručno povjerenstvo čije zadaće, način rada i visinu naknade članovima određuje posebnom odlukom. Tako svake godine s obzirom

³² Čl. 4., ZMP 18

³³ *Ibid.* čl. 3. st. 2.

³⁴ *Ibid.* čl. 3. St. 4.

³⁵ *Ibid.*, čl. 3a.

³⁶ *Ibid.* čl. 3., st. 6.

³⁷ *Ibid.* čl. 5.

³⁸ *Ibid.* čl. 6. St. 1.

³⁹ *Ibid.* čl. 6. St. 3.

na gospodarsko stanje u državi Vlada donosi uredbom odluku o iznosu minimalne plaće ali samo uz mogućnost podizanja iste iz godine u godinu a zabranu njezinog smanjenja.⁴⁰ Bruto iznosi minimalne plaće određeni uredbama od Vlade Republike Hrvatske od 2018. do 2024. godine vidljivi su u tablici 3.

Tablica 3: Iznosi bruto minimalnih zakonskih plaća u periodu od 2018. godine do danas⁴¹

GODINA	RAZDOBLJE	IZNOS ⁴²	PRAVNI AKT
2018.	1.1. do 31.12.2018.	3.439,80 kn 456.54 eura	Uredba o visini minimalne plaće ("Narodne novine" br. 122/17.)
2019.	1.1. do 31.12.2019.	3.750,00 kn 497.71 eura	Uredba o visini minimalne plaće ("Narodne novine" br. 109/18., 118/18., 106/19.)
2020.	1.1. do 31.12.2020.	4.062,51 kn 539.19 eura	Uredba o visini minimalne plaće ("Narodne novine" br. 106/19.)
2021.	1.1. do 31.12.2021.	4.250,00 kn 564.07 eura	Uredba o visini minimalne plaće za 2021. godinu ("Narodne novine" br. 119/20.)
2022.	1.1. do 31.12.2022.	4.687,50 kn 622.14 eura	Uredba o visini minimalne plaće za 2022. godinu ("Narodne novine" br. 117/21.)
2023.	1.1. do 31.12.2023.	700,00 eura	Uredba o visini minimalne plaće za 2023. godinu ("Narodne novine" br. 122/22.)
2024.	1.1. do 31.12.2024.	840,00 eura	Uredba o visini minimalne plaće za 2024. godinu ("Narodne novine" br. 125/23.)

3.3. Nadzor i provedba zakona

Nadzor nad primjenom ovog zakona i provedba sankcija za prekršaje osiguravaju pravednost u radnim odnosima te štite prava radnika na minimalnu plaću. Provodi se putem nadležnih inspektora koji su posebno ovlašteni za nadzor nad radom i zapošljavanjem, dok su za nadzor

⁴⁰ *Ibid.* čl. 6. St. 2.

⁴¹ Izvor: Autor

⁴² Konverzija provedena sukladno fiksnom tečaju konverzije određenom od Vijeća EU 12. srpnja 2022. godine, 1 EUR = 7,53450 HRK

zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna, prijava i uplata proračunskih prihoda nadležni službenici za obavljanje poslova poreznog nadzora. Provedba zakona je osigurana uvrštenjem novčanih kazna za prekršaje počinjene od strane poslodavaca. Zakon člankom 10. propisuje kazne za poslodavce u slučaju kršenja odredbi za minimalnu plaću. Tako je pretpostavljena kazna u iznosu od 60.000,00 kn do 100.000,00 kn za prekršaje poslodavca - pravne osobe:⁴³

- Ako ne isplate minimalnu plaću u skladu s propisima ovog zakona
- Ako ne ugovore ili utvrde minimalnu plaću u bruto iznosu
- Ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće
- Ako ne isplati minimalnu plaću u povećanom iznosu s obzirom na odredbe kolektivnog ugovora
- Ako ne isplati minimalnu plaću u iznosu utvrđenom od strane uredbe Vlade Republike Hrvatske

Za iste prekršaje će se u iznosu od 7.000,00 kn do 10.000,00 kn kazniti poslodavac – fizička osoba.⁴⁴ Također, novčanom kaznom u iznosu od 7.000,00 kn do 10.000,00 kn kazniti će se odgovorna osoba u pravnoj osobi, fizička osoba obrtnik, i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kada je prekršaj počinila u vezi s obavljanjem svog obrta ili samostalne djelatnosti.⁴⁵

3.4. Usporedba kretanja prosječne plaće s kretanjem regulacije minimalne plaće

Ispitivanje kretanja prosječne plaće zajedno s promjenama u zakonskoj regulaciji minimalne plaće pruža važan uvid u međusobnu povezanost provedenih zakonskih mjera i rasta prosječnih primanja radnika. Ova usporedba jasno otkriva kako prilagodbe minimalne plaće kroz godine utječu na ukupne bruto i neto plaće te, posljedično, na standard života radnika. Povećanje minimalne plaće ne utječe samo na one s najnižim prihodima, već pokreće i šire promjene na tržištu rada, gdje poslodavci prilagođavaju i više razine plaća kako bi zadržali kvalificirane radnike i osigurali pravične odnose unutar tvrtke. Tako dolazi do efekta povećanja plaća na cijeloj

⁴³ Čl. 10. st. 1. ZMP 18

⁴⁴ *Ibid.* čl. 10. St. 3.

⁴⁵ *Ibid.* čl. 10. St. 2.

distribuciji plaća u gospodarstvu, s najvećim fokusom na siromašnije radnike, gdje rast minimalne plaće utječe na povećanje prosječnih primanja i postavlja nove standarde u gospodarstvu.⁴⁶ U tablici 4 prikazana je usporedba zakonske regulative s promjenama prosječnih plaća zaposlenih u pravnim osobama, gdje je vidljiv značajan porast primanja radnika u skladu s povećanjem minimalne plaće kroz godine, čime se dodatno potvrđuje ovaj pozitivan trend.

Tablica 4: Usporedba zakonom propisanih minimalnih plaća s prosječnom plaćom radnika⁴⁷

GODINA	PROSJEČNA PLAĆA		ZAKONSKA MINIMALNA PLAĆA - BRUTO IZNOS	UDIO MINIMALNE PLAĆE U PROSJEČNOJ
	NETO	BRUTO		
2018.	6242,00 kn 828,46 eura	8448,00 kn 1121,24 eura	3.439,80 kn 456.54 eura	40,7%
2019.	6457,00 kn 856,99 eura	8766,00 kn 1163,45 eura	3.750,00 kn 497.71 eura	42,8%
2020.	6763,00 kn 897.60 eura	9216,00 kn 1223,17 eura	4.062,51 kn 539.19 eura	44,1%
2021.	7129,00 kn 946,18 eura	9599,00 kn 1274,01 eura	4.250,00 kn 564.07 eura	44,3%
2022.	7653,00 kn 1015,73 eura	10.400,00 kn 1380,32 eura	4.687,50 kn 622.14 eura	45,1%
2023.	8649,61 kn 1148,00 eura	11.934,65 kn 1584,00 eura	5274,15 kn 700,00 eura	44,2%

⁴⁶ Nestić, D., Babić, Z., Blažević, S., Šprajčak, P., Novaković, N., *Učinci minimalne plaće na zapošljavanje, produktivnost i životni standard radnika u Hrvatskoj*, Ekonomski institut Zagreb, 2015. godina, str. 24.

⁴⁷ Izvor: Autor na temelju podataka Državnog zavoda za statistiku, prosječna mjesečna isplaćena plaća po zaposlenom u pravnim osobama RH, te konverzija provedena sukladno fiksnom tečaju konverzije određenom od Vijeća EU 12. srpnja 2022. godine u iznosu: 1 EUR = 7,53450 HRK.

4. PRAVNA OSNOVA REGULACIJE MINIMALNE PLAĆE U EUROPSKOJ UNIJI – DIREKTIVA (EU) 2022/2041 O PRIMJERENIM MINIMALNIM PLAĆAMA U EUROPSKOJ UNIJI

4.1. Općenito o direktivi i njezinu donošenju

Direktiva (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji donesena je u sklopu šireg cilja regulacije i unapređenja kompletnog tržišta rada na području Europske Unije. Ona predstavlja zajedničko rješavanje postojećeg problema neadekvatnih plaća i sve izraženijih razlika u standardu života građanstva na području EU. Glavni poticatelj ovog programskog pokušaja rješavanja problema je sve češća pojava radnika koji nisu u mogućnosti zadovoljiti ni osnovne životne potrebe, a ne neki viši standard života za sebe, ali i za svoje obitelji, te za koje se iz godine u godinu sve više povećava rizik od siromaštva.⁴⁸

Motivirani izrazito brzim povećavanjem cijena na tržištu i stagnacijom plaća, Europska Komisija je u listopadu 2020. godine donijela prijedlog Direktive o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj Uniji.⁴⁹ Nakon skoro dvije godine pregovora u Vijeću Europske Unije i Europskom Parlamentu, te dobivenih mišljenja Odbora regija i Europskog gospodarskog i socijalnog odbora, u lipnju 2022. godine donesen je konačni tekst Direktive, te je ona usvojena u listopadu iste godine uz zadani rok implementacije u nacionalne zakonodavne sustave do 15. studenog 2024. godine.

4.2. Prijedlog direktive o primjerenim minimalnim plaćama i razlozi njezina predlaganja

Komisija u sklopu predstavljenog prijedloga direktive kao razlog njezinog donošenja navodi da je neizostavni element pravednog i otpornog gospodarstva i društva garantirati radnicima primjerene plaće, što naglašava ujedno da je i jedna od ključnih sastavnica EU-ova modela

⁴⁸ Mišljenje Europskog odbora regija – Primjerene minimalne plaće u Europskoj uniji (2021/C 175/08), Službeni list Europske Unije C 175/89

⁴⁹ Domladovac, M., *Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama u EU: minimalni pomak za najslabije plaćene radnike*, Radnička prava, 07.06.2023., dostupno na: <https://radnickaprava.org/tekstovi/clanci/direktiva-o-primjerenim-minimalnim-placama-u-eu-minimalni-pomak-za-najslabije-placene-radnike> (26.08.2024.)

socijalnog tržišnog gospodarstva.⁵⁰ Navodi se kako primjerene minimalne plaće mogu povećati produktivnost, smanjiti siromaštvo i nejednakosti te pridonijeti rodnoj ravnopravnosti. Posebice jer su u mnogim državama članicama one preniske za dostojan život, a određeni radnici nisu zaštićeni.

S obzirom na sve navedeno, Komisija navodi kako direktiva nastoji uspostaviti okvir za poboljšanje minimalnih plaća, promicanje kolektivnog pregovaranja te osiguranje i zaštitu radnika, uz fleksibilnost implementacije prema nacionalnim sustava.

4.3. Mišljenje Odbora regija i Europskog gospodarskog i socijalnog odbora

U sklopu regularnog zakonodavnog postupka Europske Unije za donošenje direktive od strane Parlamenta bilo je potrebno ishoditi savjetodavna mišljenja nadležnih odbora⁵¹. Tako su već u ožujku 2021. godine donesena savjetodavna mišljenja Odbora regija i Europskog gospodarskog i socijalnog odbora povodom prijedloga direktive.

Europski gospodarski i socijalni odbor je u svojem mišljenju podržao donošenje direktive s obzirom na temeljne ciljeve u pogledu ostvarenja primjerenih minimalnih plaća i jačanje sustava kolektivnog pregovaranja, plaćenog rada, borbe protiv siromaštva i podržavanja rada socijalnih partnera na tom polju.

Uz navedenu podršku, u svom mišljenju je ujedno istaknuo potrebu detaljnije i preciznije formulacije odredbi finalne direktive radi straha od pogrešnog tumačenja istih. Istodobno ističe i posebnu zabrinutost glede povećanja postotka radnika koji su u opasnosti siromaštva, a posebice što se tiče marginaliziranih skupina radnika kao što su mladi, žene, migranti i osobe s invaliditetom te poziva na daljnje provođenje mjera i reformi radi zaštite i njih od siromaštva.⁵²

Europski odbor regija u svom savjetodavnom mišljenju također podržava ideju donošenja direktive kojom se minimalne plaće tretiraju kao temeljno pravo i ključ za socijalno, pravedno i održivo europsko tržište, što je naglašeno u samom prijedlogu. Odbor zagovara uređenje kojim se

⁵⁰ Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji 2020/682, Europska Komisija

⁵¹ Europska unija, Ugovor o funkcioniranju Europske unije, čl. 304., i čl. 307., Službeni list Europske unije, C 326, 47-390.

⁵² Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, EESC 2020/05731, Službeni list Europske unije, C 220/106

jača kolektivno pregovaranje i osigurava očuvanje postojećih nacionalnih zakonodavnih okvira, uz mogućnost implementacije u specifične različite države članice.⁵³

Odbor je također imao i pojedine kritike prema prijedlogu Komisije. Prvenstveno zbog nedostatka u regulaciji i zanemarivanja razlika između urbanih i ruralnih područja, što može otežati prilagodbu uređenja minimalnih plaća nacionalnim i lokalnim uvjetima. Isto tako kritizira nedostatak mjera za osiguranje većeg stupnja transparentnosti plaća i neadekvatno uzimanje u obzir novih nesigurnih oblika rada koji iz godine u godinu postaju sve veći dio tržišta rada.

Nakon donesenih mišljenja odbora, prijedlog Komisije je prošao sve potrebne daljnje proceduralne korake te je izglasana i donesena Direktiva (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji u listopadu 2022. godine.

⁵³ Mišljenje Europskog odbora regija – Primjerene minimalne plaće u Europskoj uniji (2021/C 175/08), Službeni list Europske unije, C 175/89.

5. ANALIZA DIREKTIVE (EU) 2022/2041 O PRIMJERENIM MINIMALNIM PLAĆAMA

5.1. Ciljevi, predmet i pravna osnova regulacije direktive

Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama donesena je kako bi stvorila ravnotežu između ekonomske učinkovitosti i socijalne pravednosti na području Europske unije, te kako bi osigurala mogućnost svakog radnika da može uživati u dostojanstvenom životu kroz pošteno određenu naknadu za njegov rad. Direktivom su utvrđeni minimalni zahtjevi na razini Unije kroz postupovne obveze za primjerene zakonske minimalne plaće kao i za poboljšanje pristupa radnika zaštiti u obliku minimalne plaće.⁵⁴ Tako je predmet ove direktive trojak – uspostava okvira za funkcionalni sustav primjerenih zakonskih minimalnih plaća, promicanje i stvaranje zakonskog okvira za mogućnost kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća, te poboljšanje pristupa radnika pravima na zaštitu u obliku minimalne plaće bilo da je to određeno nacionalnim zakonodavstvom ili kolektivnim ugovorom.⁵⁵

Primjena Direktive odnosi se isključivo na radnike koji ili imaju ugovor o radu na području Europske unije ili se smatraju da su u radnom odnosu kako je to definirano u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj nacionalnoj državi, uzimajući u obzir sudsku praksu suda Europske unije.⁵⁶

Svoju pravnu osnovu Direktiva pronalazi u Ugovoru o funkcioniranju Europske unije kojim se propisuje: „...Unija i države članice imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti. U tu svrhu Unija i države članice provode mjere koje uzimaju u obzir različite oblike nacionalnih praksi, posebno u području ugovornih odnosa, te potrebu održanja konkurentnosti gospodarstva Unije.“⁵⁷

⁵⁴ Direktiva (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, Službeni list Europske unije, L 275, preambula, točka 18.

⁵⁵ *Ibid.* čl. 1.

⁵⁶ *Ibid.* čl. 2.

⁵⁷ Ugovor o funkcioniranju Europske unije, čl. 151., službeni list Europske unije, C 202/47.

Takvu danu ovlast Europski parlament iskorištava kako bi na cijelom teritoriju Unije uspostavio funkcionalno rješenje za regulaciju socijalne mjere zaštite – sustava minimalne plaće. Tim potezom nema se za cilj propisivanje i određivanje jedinstvene razine minimalne plaće ili jedinstvenog mehanizma za njezino određivanje na cijelom području EU, što bi bilo u suprotnosti sa člankom 153. Ugovora o funkcioniranju EU⁵⁸, već se bazira samo na uspostavljanje minimalnih kriterija za uvođenje nacionalnih sustava minimalne plaće u skladu s nacionalnim zakonodavstvom pojedine države. Također, Direktivom se ne ide za tim da se nameće obveza državama članicama da uvedu sustav minimalnih plaća ako je formiranje plaća osigurano isključivo kolektivnim ugovorom, a niti obveza da kolektivne ugovore proglase univerzalno primjenjivim.⁵⁹

5.2. Kolektivno pregovaranje o određivanju plaća

Kolektivno pregovaranje je postupak u kojemu sindikati i poslodavci pregovaraju u vezi uvjeta rada, razina plaća, radnog vremena, drugih socijalnih beneficija te općenito o svim aspektima radnog odnosa nekog određenog kolektiviteta. Cilj njihovog rada je sklapanje kolektivnog ugovora kojim će se regulirati radni odnosi veće količine radnika. Kolektivno pregovaranje je bitan element određivanja plaća kao sredstvo zaštite primjerenih minimalnih plaća ako ne postoji zakonom ustanovljeni sustav. S druge strane, u slučaju da postoji zakonom propisana minimalna plaća, kolektivno pregovaranje pomaže pri regulaciji općeg kretanja plaća, čime doprinosi poboljšanju njihove primjerenosti na promjene s obzirom na kretanje troškova pristojnog života.⁶⁰

Istraživanja pokazuju da države s velikim obuhvatom kolektivnog pregovaranja (preko 80%) imaju jako mali broj radnika s niskim plaćama i u prosjeku imaju više minimalne plaće.⁶¹ Iz tog razloga direktiva nameće državama članicama određenu obvezu ako im je prag kolektivnog pregovaranja niži od 80% - osiguravanje okvira koji omogućuju provedbu kolektivnog pregovaranja u obliku zakona te izradu akcijskog plana za promicanje kolektivnih pregovora. Izrada akcijskog plana posebna je mjera države u kojoj mora odrediti točan vremenski okvir i konkretne mjere koje će provesti kako bi povećala stopu obuhvata kolektivnog pregovaranja u

⁵⁸ Ugovor izričito navodi zabranu utjecaja članka 151. na plaću, pravo na udruživanje, pravo na štrajk ili na pravo uvođenja mjera isključenja s rada.

⁵⁹ *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041, preambula, točka 19.

⁶⁰ *Ibid.*, preambula, točka 22.

⁶¹ *Ibid.*, preambula, točka 25.

sklopu svog tržišta rada. On se mora pravodobno ažurirati minimalno svakih 5 godina ali može i ranije u dogovoru ili na zahtjev socijalnih partnera unutar države članice.⁶² Direktiva ujedno propisuje i neke druge mjere koje su države članice obvezane implementirati kako bi povećale obuhvat regulacije kolektivnim ugovorima i olakšala ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje o određivanju plaća tako da:

„(a) promiču izgradnju i jačanje kapaciteta socijalnih partnera za sudjelovanje u kolektivnom pregovaranju o određivanju plaća, posebno na sektorskoj ili međusektorskoj razini;

(b) potiču konstruktivne, smislene i informirane pregovore o plaćama među socijalnim partnerima, na ravnopravnoj osnovi, pri čemu obje strane imaju pristup odgovarajućim informacijama kako bi mogle obavljati svoje zadaće u pogledu kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća;

(c) prema potrebi poduzimaju mjere za zaštitu ostvarivanja prava na kolektivno pregovaranje o određivanju plaća i za zaštitu radnika i predstavnika sindikata od postupanja kojima ih se diskriminira u pogledu njihova zaposlenja na temelju toga što sudjeluju ili žele sudjelovati u kolektivnom pregovaranju o određivanju plaća;

(d) u svrhu promicanja kolektivnog pregovaranja o određivanju plaća poduzimaju, prema potrebi, mjere za zaštitu sindikata i organizacija poslodavaca koji sudjeluju ili žele sudjelovati u kolektivnom pregovaranju od bilo kakvog međusobnog uplitanja ili uplitanja njihovih predstavnika ili članova u njihovo osnivanje, djelovanje ili upravljanje.“⁶³

Ovakvom regulacijom uspostavlja se dvojak sustav promicanja kolektivnog pregovaranja. Prvenstveno propisivanjem univerzalnih pravila svim državama članicama, namećući im određene obveze koje olakšavaju njegovo provođenje. Dok s druge strane, Direktiva propisuje i posebne dužnosti za veće intervencije države u onim članicama gdje je stopa obuhvata kolektivnog pregovaranja ispod zadovoljavajućeg minimuma.⁶⁴ Takvim uređenjem pokušava se osigurati što veća kolektivna regulacija općenito radnih uvjeta ali i samih plaća kako bi se postigao primjereni minimum plaća dostatan za kvalitetan i dostojanstven život na području svih država članica EU.

⁶² *Ibid.* čl. 4. st. 2.

⁶³ *Ibid.*, čl. 4. st. 1.

⁶⁴ Lo Faro, A., *Promotion of Collective Bargaining on Wage-Setting (Article 4)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024., str. 187.

5.3. Zakonske minimalne plaće

Paralelno uz promicanje i postavljanje zakonskog okvira za kolektivno pregovaranje, Direktiva propisuje okvir za uspostavu funkcionalnog sustava minimalne plaće svake države članice. Jednako tako, uz reguliranje i promicanje funkcije socijalnih partnera kod kolektivnog pregovaranja, Direktiva utvrđuje poseban položaj socijalnih partnera i u sustavu zakonskih minimalnih plaća. Prvenstveno se propisuje obveza sudjelovanja socijalnih partnera u savjetodavnim tijelima⁶⁵ koja svaka država članica ima obvezu osnovati s glavnim zadatkom informiranja nadležnih tijela o svim pitanjima relevantnim za pitanje minimalne zakonske plaće.⁶⁶ Uz to, svaka je država dužna provesti mjere kojima bi učinkovitije uključila socijalne partnere u cijeli postupak određivanja i aktualiziranja iznosa minimalne zakonske plaće, poglavito u domenama „...odabira i primjene kriterija za određivanje razine zakonske minimalne plaće te utvrđivanja formule za automatsku indeksaciju i njezinu izmjenu..., odabira i promjene indikativnih referentnih vrijednosti..., ažuriranja zakonskih minimalnih plaća..., utvrđivanja odstupanja i odbitaka od zakonskih minimalnih plaća..., odluka o prikupljanju podataka i provođenju studija i analiza radi pružanja informacija tijelima i drugim relevantnim stranama uključenima u određivanje zakonskih minimalnih plaća.“⁶⁷ Propisivanjem dužnosti samo provođenja nespecificiranih mjera za uključivanje socijalnih partnera a ne nekih određenih institucionalnih aranžmana, poput redovnih konzultacija ili ovlasti za njihovo odlučivanje u ovoj sferi, Direktiva se pokušava prilagoditi raznolikostima već utemeljenih sustava i praksi država članica, ali uz striktno postavljanje obveze njihova pravodobnog i djelotvornog uključivanja.⁶⁸

Direktivom je propisana obveza državama članicama, koje koriste sustav zakonske minimalne plaće, da moraju uspostaviti potrebne postupke za određivanje i ažuriranje zakonskih minimalnih plaća na temelju određenih kriterija kako bi takve plaće bile primjerene. Primjerenost bi trebala proizlaziti iz mogućnosti ostvarenja pristojnog života, smanjenja siromaštva i promicanja uzlazne socijalne konvergencije.⁶⁹ Takvom formulacijom državama članicama se daje određena sloboda

⁶⁵ *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041, čl. 7.

⁶⁶ *Ibid.*, čl. 5. st. 6.

⁶⁷ *Ibid.* čl. 7.

⁶⁸ Garcia-Munoz, A., *Involvement of the Social Partners in the Setting and Updating of Statutory Minimum Wages (Article 7)*, u: Ratti, L.; Bramshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024., str. 242.

⁶⁹ *Ibid.* čl. 5. st. 1.

za stvaranje svog sustava ažuriranja i određivanja iznosa minimalnih plaća. Tom odredbom se samo postavlja određeni standard prema kojem bi države članice trebale težiti prilikom stvaranje svog sustava.⁷⁰ Direktiva propisuje obvezu upotrebljavanja indikativnih referentnih vrijednosti za procjenu primjerenosti minimalne zakonske plaće. Za tu svrhu državama se daje opcija korištenja ili indikativnih referentnih vrijednosti koje su ustaljene na međunarodnoj razini – 60% medijana bruto plaće i 50% prosječne bruto plaće, ili korištenje indikativnih referentnih vrijednosti koje se već koriste na nacionalnoj razini.⁷¹ Kriteriji za određivanje iznosa i ažuriranja minimalne zakonske plaće trebaju biti definirani u nacionalnom zakonodavstvu na jasan i precizan način te moraju biti u skladu s nacionalno ustaljenim praksama. Takvim uređenjem se država članicama daje dosta fleksibilna mogućnost prilikom uspostavljanja sustava zakonske minimalne plaće. Ali usprkos tome, Direktiva uspostavlja neke minimalne elemente koje bi svaka nacionalna država trebala implementirati prilikom sastavljanja kriterija za određivanje i ažuriranje.

Tako su kao minimalni elementi koje države treba implementirati u nacionalne kriterije propisani:

- „(a) kupovnu moć zakonskih minimalnih plaća uzimajući u obzir troškove života;
- (b) opću razinu plaća i njihovu distribuciju;
- (c) stopu rasta plaća;
- (d) dugoročne nacionalne razine i kretanja produktivnosti.“⁷²

Direktivom je također otvorena mogućnost državama za uspostavu mehanizma automatske indeksacije minimalnih plaća na temelju bilo kojih nacionalnih kriterija, ali pod uvjetom da takav sustav ne dovede do smanjenja minimalne zakonske plaće.⁷³

U oba sustava i onih s mehanizmom automatske indeksacije i onih bez, Direktiva propisuje dužnost država članica za redovitim i pravodobnim ažuriranjem iznosa minimalne zakonske plaće. U sustavima s mehanizmom automatske indeksacije propisana je dužnost ažuriranja minimalno svake četiri godine, dok je sustavima bez tog mehanizma propisana takva dužnost minimalno

⁷⁰ Sagan, A., Schmidt, A., *The Procedure for Setting Adequate Statutory Minimum Wages (Article 5)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024., str. 208

⁷¹ *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041., čl. 5. st. 4.

⁷² *Ibid.* čl. 5. st. 2.

⁷³ *Ibid.* čl. 5. st. 3.

svake dvije godine.⁷⁴ Takvom formulacijom odredbi samo o dužnosti aktualizacije zakonskih minimalnih plaća ali ne i o dužnosti povećanja istih, države članice još uvijek zadržavaju pravo ne povećati iznosa minimalne plaće, uz provedbu njezina ažuriranja.⁷⁵

Odstupanja od univerzalno određenog iznosa minimalne zakonske plaće, određujući nižu plaću od propisane ili različitog iznosa prema određenim skupinama radnika, je načelno dopušteno uz ograničenje da takvo uređenje mora biti u skladu s načelom nediskriminacije i proporcionalnosti, a svoje uporište mora imati prema načelu ostvarenja legitimnog cilja.⁷⁶ Tako uređenim odstupanjem državama se daje fleksibilnost prilikom određivanja različitih iznosa minimalne plaće za različite kategorije radnika, ali uz nametanje obveze detaljnog obrazloženja razloga odstupanja. Odredba precizno ne definira kako i u kojem obujmu se dopušta odstupanje zakonske minimalne plaće putem različitih stopa zakonskih minimalnih plaća i odbitaka na iznos zakonske minimalne plaće pa bi se legalitet svakog pojedinog odstupanja trebao pojedinačno provjeravati.⁷⁷

5.4. Pravo radnika na informacije i pravnu zaštitu od nepovoljnog postupanja

Države članice su obvezne osigurati javnu dostupnost relevantnih informacija u vezi zakonskih minimalnih plaća i univerzalno primjenjivim kolektivnim ugovorom određenim minimalnim plaćama, uključujući i informacije o dostupnim oblicima pravne zaštite, na pregledan i lako dostupan način.⁷⁸

Pored toga, Direktivom je propisana i obveza državama članicama na osiguravanje radnicima, posebno onima čiji je radni odnos prestao, pristupa djelotvornom, nepristranom i pravodobnom rješavanju sporova u slučaju kršenja prava s obzirom na zakonske minimalne plaće ili ako je prekršeno pravo na minimalnu plaću propisano kolektivnim ugovorom ili drugim nacionalnim aktom. Uz pristup na pravnu zaštitu, države su dužne provesti i potrebite mjere za zaštitu radnika i predstavnika radnika od bilo kakvog oblika nepovoljnog postupanja poslodavca i od svih mogućih nepovoljnih posljedica koje bi mogle slijediti iz eventualne pritužbe na kršenje prava koje

⁷⁴ *Ibid.* čl. 5. st. 5.

⁷⁵ Sagan, A., Schmidt, A., *op. cit.* u bilj. 69, str. 210.

⁷⁶ *Op cit.* Direktiva (EU) 2022/2041., čl. 6.

⁷⁷ Grzebyk, P., *Variations and Deductions (Article 6)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024., str. 227.

⁷⁸ *Op cit.* Direktiva (EU) 2022/2041., čl. 11.

se odnose na zaštite na minimalnu plaću, a koja proizlaze iz nacionalnog prava ili kolektivnih ugovora.⁷⁹

5.5. Nadzor provedbe i sankcije

Radi napretka u zaštiti radnika u obliku prava na minimalnu plaću, predviđena je obveza državama uz sudjelovanje socijalnih partnera na poduzimanje pojedinih mjera. Te mjere su usmjerene nad kontrolom provedbe odredbi o zakonskim minimalnim plaćama i kolektivnim ugovorom određenim minimalnim plaćama.⁸⁰ Tako bi država trebala prvenstveno razviti tijela i inspektore za rad putem osposobljavanja i usavršavanja u područjima progona poslodavaca koji takve propise krše, a finalno i putem istih tih tijela, u čijem je djelokrugu provjera izvršavanja zakonskih minimalnih plaća, provoditi periodične i djelotvorne kontrole te inspekcije na terenu.⁸¹

U slučaju kršenja utemeljenih prava i obveza u obuhvatu ove Direktive s obzirom na minimalnu plaću, ako takva prava proizlaze iz zakona ili kolektivnog ugovora, predviđa se da svaka članica u nacionalno zakonodavstvo uvede odredbe za njihovo kršenje. Takve sankcije bi trebale biti djelotvorne, proporcionalne i demotivirajuće. Također je uvedena mogućnost da ako država nema zakonski određenu minimalnu plaću, da svejedno može uvesti sankcije u oblicima naknade štete ili ugovornih kazni za kršenje prava predviđenih u kolektivnim ugovorima.⁸²

5.6. Dužnost praćenja i izvještavanja napretka

Odredbama je propisano da je svaka država članica obvezna uspostaviti mehanizme za prikupljanje podataka radi praćenja kretanja i stanja minimalnih plaća.⁸³ Time se osigurava učinkovito praćenje razina minimalnih plaća u svrhu napredovanja na europskoj razini. Takvom obvezom izvješćivanja podupire se koordinacija ekonomskih politika i politika zapošljavanja,

⁷⁹ *Ibid.* čl. 12.

⁸⁰ *Ibid.* preambula, točka 35.

⁸¹ *Ibid.* čl. 8.

⁸² *Ibid.* čl. 13.

⁸³ *Ibid.* čl. 10. st. 1.

stvarajući transparentnost i međusobnu kompetitivnost na tržištima svih država članica.⁸⁴ Propisane podatke države su dužne dostavljati Europskoj komisiji svake druge godine, ali najkasnije do 1. listopada. Direktiva propisuje da se među podacima obavezno treba dostaviti podaci o stopi i razvoju kolektivnog pregovaranja, iznosu zakonske minimalne plaće i udjelu radnika koji imaju ta primanja, podaci o odstupanju od zakonskog minimalnog iznosa plaće za pojedine radnike, razlozima i granicama tih odstupanja, te podaci o plaćama određenim kolektivnim ugovorima, uključujući minimalne plaće njima predviđene, udio radnika obuhvaćenih ugovorima i razini plaća radnika izvan obuhvata kolektivnih ugovora u odnosu na one koji su obuhvaćeni ugovorima.⁸⁵ Komisija naknadno na temelju dostavljenih izvješća i akcijskih planova svake dvije godine podnosi vlastito izvješće Europskom parlamentu i Vijeću.⁸⁶

5.7. Prenosnje i provedba Direktive

Države članice su dužne provesti potrebite mjere za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 15. studenog 2024. godine te o tome obavijestiti Europsku komisiju. Prilikom donošenja tih mjera, države članice moraju direktno uputiti na ovu Direktivu ili to upućivanje trebaju navesti u službenoj objavi tih mjera. Način upućivanja određuje svaka država članica sama za sebe.⁸⁷

Države članice također imaju obvezu dostaviti provedene nacionalnih zakonske mjere koje su usvojile u vezi s ovom Direktivom.⁸⁸

⁸⁴ Krause, R., *Monitoring and Data Collection and Information on Minimum Wage Protection (Article 10)*, u: Ratti, L.; Bramshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024., str. 283.

⁸⁵ *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041., čl. 10. st. 2.

⁸⁶ *Ibid.* čl. 10. st. 3.

⁸⁷ *Ibid.* čl. 17. St. 1.

⁸⁸ *Ibid.* čl. 17. St. 2.

6. IMPLEMENTACIJA DIREKTIVE U NACIONALNO ZAKONODAVSTVO I POTREBNE ZAKONSKE IZMJENE

6.1. Implementacija Direktive

Implementacija Direktive (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji zahtijeva određene promjene u pojedinim nacionalnim zakonodavstvima država članica. Kako bi se uskladila s ovom Direktivom, svaka od država članica bi trebala izmijeniti svoje postojeće uređenje s obzirom na minimalnoj plaći, ako je u suprotnosti s Direktivom, uključujući i Hrvatsku. Rok za provedbu promjena određen Direktivom je najkasnije do 15. studenog 2024. godine.⁸⁹

Naime, aktualno zakonsko uređenje minimalne plaće Republike Hrvatske – Zakon o minimalnoj plaći koji je donesen 2018. godine i naknadno izmijenjen 2021. godine, već u sebi sadrži veliki broj rješenja koji su pretpostavljeni novom direktivom. Najbolji način za potpuno usklađenje našeg sustava bi bila provedba još jedne dopune i izmjene postojećeg zakona. Takav postupak je trenutno u tijeku trenutno aktivnim provođenjem javnog savjetovanja nad prijedlogom zakona o izmjenama i dopuni zakona o minimalnoj plaći koje je objavilo Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. Konačno izvješće savjetovanja biti će dostupno sredinom Listopada 2024. godine, nakon čega bi se postupak izmjene trenutnog zakona trebao provesti.

6.2. Potrebne zakonske izmjene Zakona o minimalnoj plaći

Iako je aktualnim zakonodavstvom Republike Hrvatske već zadovoljena velika većina mjera koje su propisane Direktivom (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama, uključujući uspostavljanje okvira za kolektivno pregovaranje, sudjelovanje socijalnih partnera u postupku određivanju iznosa zakonske minimalne plaće, formiranje tijela za nadzor i provedbu zaštite radnika u obliku zakonske minimalne plaće te formiranje stručnog povjerenstva za praćenje

⁸⁹ *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041, čl. 17.

kretanja minimalne plaće⁹⁰ i dalje postoje određene nužne prilagodbe kako bi nacionalno zakonodavstvo bilo potpuno usklađeno s Direktivom. Unatoč značajnim koracima prema potpunoj implementaciji, preostaje nekoliko ključnih područja koja zahtijevaju izmjene i nadopune aktualnog zakona.

Jedan od glavnih problema neusklađenosti odnosi se na personalni kriterij primjene nacionalnog zakonodavstva. Zakon o minimalnoj plaći propisuje svoju obveznost na sve radnike zaposlene na području Republike Hrvatske, bez obzira na sjedište i mjesto registracije poslodavca. Međutim takav zakonski okvir ujedno pretpostavlja i iznimku s obzirom na radnika koji je jedini radnik kod poslodavca, a istodobno je i član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruge, likvidator i slično.⁹¹ Ovo uređenje se protivi direktivi, koja zahtijeva da se prilikom određivanja osoba na koje se odnosi primjena minimalne plaće uzme u obzir i praksa Suda Europske unije.⁹² Na temelju sudske prakse, svaki radnik koji prima naknadu za svoj posao i podložan je kontroli od strane nadzornog tijela pravne osobe, trebao bi se smatrati radnikom i na njega bi se trebalo primjenjivati zakonsko uređenje minimalne plaće.⁹³

Nadalje, državama članicama koje imaju stopu obuhvata kolektivnog pregovaranja manju od 80% propisana je obveza izrade akcijskog plana za promicanje kolektivnog pregovaranja.⁹⁴ U Republici Hrvatskoj trenutna stopa obuhvata kolektivnog pregovaranja je izrazito niska, čak manja od 50%⁹⁵, zbog čega bi Republika Hrvatska bila primorana donijeti akcijski plan s vremenskim okvirom i konkretnim mjerama za povećanje takvog obuhvata.

Dodatno, iako Direktiva dopušta određena odstupanja od određivanja jedinstvene stope zakonske minimalne plaće, što je ujedno omogućeno i u nacionalnom zakonodavstvu Republike Hrvatske, takva je ovlast znatno ograničena odredbom Direktive o poštovanju načelom proporcionalnosti, nediskriminacije i postizanja legitimnog interesa.⁹⁶ Hrvatski sustav isključivo daje mogućnost smanjenja zakonskog iznosa putem kolektivnog ugovora i iznos minimalne plaće ne smije biti niži od 95% zakonske minimalne plaće⁹⁷, ali ne spominje se nikakva druga

⁹⁰ *Op. cit.* ZMP 18, čl. 6., čl. 7., čl. 9.

⁹¹ *Ibid.*, čl. 4.

⁹² *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041, čl. 2.

⁹³ Tičar, L., Grgurev, I., *Croatia and Slovenia*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024., str. 395.

⁹⁴ *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041, čl. 4.

⁹⁵ Tičar, L., Grgurev, I., *Op. cit.* u bilj. 91, str 395.

⁹⁶ *Op. cit.* Direktiva (EU) 2022/2041, čl. 6.

⁹⁷ Čl. 8., ZMP 18.

ograničenja s ciljem opravdanja takvog pothvata. S obzirom i na to, potrebno je detaljnije izmijeniti odredbu Zakona o minimalnoj plaći kojom se takva ovlast omogućuje.⁹⁸

Konačno, iako je sustav određivanja i ažuriranja iznosa zakonske minimalne plaće većinski u skladu s odredbama Direktive, potrebna je dodatna preinaka i dopuna propisanih kriterija za njegovo određivanje i ažuriranje. Osim postojećih kriterija, kao što su udio minimalne plaće u prosječnoj plaći, inflacija, kretanje plaća, kretanje nezaposlenosti i zaposlenosti, demografska kretanja te ukupno stanje gospodarstva⁹⁹, potrebno je uključiti i dodatne kriterije, osiguravajući da se među postojeće uvedu i oni propisani člankom 5. Direktive (EU) 2022/2041, a to su analiza kupovne moći zakonskih minimalnih plaća uzimajući u obzir troškove života, stopa rasta plaća, dugoročne nacionalne razine i kretanja produktivnosti te opća razina plaća i njezina distribucija.¹⁰⁰

⁹⁸ Tičar, L., Grgurev, I., *Op. cit.* u bilj. 91, str. 395.

⁹⁹ Čl. 6., ZMP 18.

¹⁰⁰ Tičar, L., Grgurev, I., *op. cit.* u bilj. 91, str. 395.

7. ZAKLJUČAK

Promatrajući razvitak uređenja instituta minimalne plaće od svojih početaka gdje se bazirao na uskim ovlastima Vlade na intervenciju za njegovo uređenje (premda takvu ovlast nije nikad upotrijebila), uređenje minimalne plaće kroz kolektivno ugovaranje gdje se zaštita za minimalnu plaću oslanjala na sustav obveznih doprinosa, pa sve do danas kada postoji uhodani, i funkcionalni sustav zakonskih minimalnih plaća koje su regularno ažuriraju svake godine, vidi se kontinuirani rad i fokus na njegovom napretku te razvitku.

U ovom radu je uz povijesni pregled razvoja minimalne plaće istaknuta i važnost uvođenja adekvatnog sustava minimalnih plaća u kontekstu nove Direktive (EU) 2022/2041 o primjerenim minimalnim plaćama. Uz Direktivu, analizirano je i aktualno nacionalno zakonsko uređenje minimalne plaće u Republici Hrvatskoj, koji je kao jedan od temeljnih vrsta socijalne zaštite građanstva bio veoma često puta izmijenjen i nadopunjen sve dok se nije došlo do trenutnog uređenja uspostavljenog novim zakonom.

Najnoviji nacionalni sustav uređenja je većinski usklađen s mjerama i propisima određenima u Direktivi (EU) 2022/2041, ali nisu potpuno usklađeni te će za potpunu implementaciju u nacionalnim zakonodavni sustav biti potrebne određene izmjene aktualnog Zakona o minimalnoj plaći. Prvenstveno treba prilagoditi personalni kriteriji primjene zakona, koji trenutno od svoje primjene izuzima radnike koji su jedini zaposlenici u pravnoj osobi te su uz to i član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruge, likvidator i ostale slične pozicije. Takvo uređenje je u suprotnosti s praksom Suda Europske unije te je i time u direktnoj suprotnosti sa samom Direktivom. Pored toga, zbog izrazito niske stope regulacije minimalne plaće putem kolektivnih ugovora, treba izraditi akcijski plan s jasno određenim vremenskim okvirom i konkretnim mjerama za njegovo promicanje. Uz to, potrebno je i provesti promjene odredaba kojima se omogućuje odstupanje od iznosa propisanih zakonskih minimalnih plaća kojima bi se dodatno ograničila takva odstupanja s obzirom na cilj. Konačno, nužno je i izmijeniti i uključiti dodatne kriterije na temelju kojih se regulira određivanje i ažuriranje iznosa zakonskih minimalnih plaća.

Provedba svih navedenih izmjena radi uspješne implementacije nove direktiva predstavljalo bi značajan korak naprijed za pružanje zaštite građanima Europske unije, osiguravajući svakome pravo na dostojanstven i pošten život te garantirajući rad koje se istinski cijeni.

8. LITERATURA

8.1. Bibliografija

1. Domladovac, M., *Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama u EU: minimalni pomak za najslabije plaćene radnike*, Radnička prava, 07.06.2023., dostupno na: <https://radnickaprava.org/tekstovi/clanci/direktiva-o-primjerenim-minimalnim-placama-u-eu-minimalni-pomak-za-najslabije-placene-radnike> (26.08.2024.)
2. Garcia-Munoz, A., *Involvement of the Social Partners in the Setting and Updating of Statutory Minimum Wages (Article 7)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024.
3. Grgurev, I., Vukorepa, I., *Minimum wage as a Tool in the Fight against Poverty: Croatian Labour Law Perspective*, u: Loschnigg, G. (ur.), *Staatliche eingriffe in das system der mindestentgelte im internationalen vergleich*, Verlag des OGB GmbH, Beč, 2013.
4. Grzebyk, P., *Variations and Deductions (Article 6)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024.
5. Krause, R., *Monitoring and Data Collection and Information on Minimum Wage Protection (Article 10)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024
6. Lo Faro, A., *Promotion of Collective Bargaining on Wage-Setting (Article 4)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024
7. Nestić, D., Babić, Z., Blažević, S., Šprajčak, P., Novaković, N., *Učinci minimalne plaće na zapošljavanje, proizvodnost i životni standard radnika u Hrvatskoj*, Ekonomski institut Zagreb, 2015. godina
8. Nestić, D., Rašić Bakarić, I., *Minimum Wage Systems and Changing Industrial Relations in Europe - Izvješće Ekonomskog Instituta Zagreb*, 2010.

9. Sagan, A., Schmidt, A., *The Procedure for Setting Adequate Statutory Minimum Wages (Article 5)*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024
10. Tičar, L., Grgurev, I., *Croatia and Slovenia*, u: Ratti, L.; Brameshuber, E.; Pietrogiovanni, V. (ur.), *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Context, Commentary and Trajectories*, Bloomsbury Academic, 2024.

8.2. Pravni propisi

1. Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, SL L 275, 25.10.2022
2. Kolektivni ugovor o visini najniže plaće, Narodne Novine 37/1998
3. Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, EESC 2020/05731, Službeni list Europske unije, C 220/106
4. Mišljenje Europskog odbora regija – Primjerene minimalne plaće u Europskoj uniji (2021/C 175/08), Službeni list Europske Unije C 175/89
5. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2003. godinu, Narodne novine, br. 158/02.
6. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2004. godinu, Narodne novine, br. 194/03.
7. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2005. godinu, Narodne novine, br. 167/04.
8. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2006. godinu, Narodne novine, br. 139/05.
9. Naredbe o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2007. godinu, Narodne novine, br. 126/06.
10. Naredba o iznosima osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja za 2008. godinu, Narodne novine, br. 119/07.

11. Odluka o proširenju primjene kolektivnog ugovora o visini najniže plaće, Narodne novine 37/1998
12. Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, COM (2020) 682.
13. Ugovor o funkcioniranju Europske unije, službeni list Europske unije, C 202/47.
14. Uredba o visini minimalne plaće, Narodne novine br. 122/17.
15. Uredba o visini minimalne plaće, Narodne novine br. 109/18., 118/18., 106/19.
16. Uredba o visini minimalne plaće, Narodne novine br. 106/19.
17. Uredba o visini minimalne plaće za 2021. godinu, Narodne novine br. 119/20.
18. Uredba o visini minimalne plaće za 2022. godinu, Narodne novine br. 117/21.
19. Uredba o visini minimalne plaće za 2023. godinu, Narodne novine br. 122/22.
20. Uredba o visini minimalne plaće za 2024. godinu, Narodne novine br. 125/23.
21. Zakon o doprinosima za obvezna osiguranja, Narodne Novine 147/02.
22. Zakon o minimalnoj plaći iz 2008, Narodne novine br. 68/08, 39/13.
23. Zakon o minimalnoj plaći iz 2013, Narodne novine br. 39/13, 130/17, 118/18.
24. Zakon o minimalnoj plaći iz 2018, Narodne novine br. 118/18, 120/21.
25. Zakon o radu iz 1995, Narodne Novine br. 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 123/03, 30/04, 137/04.
26. Zakon o radu iz 2014, Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.