



**HRVATSKI SABOR**

KLASA: 022-03/21-01/71

URBROJ: 65-21-02

Zagreb, 19. kolovoza 2021.



Hs\*\*NP\*022-03/21-01/71\*65-21-02\*\*Hs

# P.Z. br. 170

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA  
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA  
RADNIH TIJELA**

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem *Prijedlog zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći*, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 19. kolovoza 2021. godine.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Josipa Aladrovića i državne tajnike Ivana Vidiša i Dragana Jelića.

**PREDSJEDNIK**

**Gordan Jandroković**



**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE**

KLASA: 022-03/21-01/40  
URBROJ: 50301-05/14-21-5

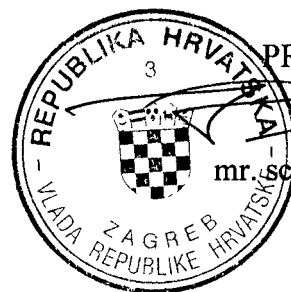
Zagreb, 19. kolovoza 2021.

**PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA**

**PREDMET:** Prijedlog zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 85/10. – pročišćeni tekst i 5/14. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora („Narodne novine“, br. 81/13., 113/16., 69/17., 29/18., 53/20., 119/20. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske i 123/20.), Vlada Republike Hrvatske podnosi Prijedlog zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći.

Za svoje predstavnike, koji će u njezino ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Vlada je odredila ministra rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike Josipa Aladrovića i državne tajnike Ivana Vidiša i Dragana Jelića.



PREDSJEDNIK

mr. sc. Andrej Plenković

**VLADA REPUBLIKE HRVATSKE**

---

**PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNI  
ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI**

---

**Zagreb, kolovoz 2021.**

## **PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNI ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI**

### **I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA**

Ustavna osnova za donošenje ovoga Zakona sadržana je u članku 2. stavku 4., podstavku 1. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, br. 85/10. - pročišćeni tekst i 5/14. - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

### **II. OCJENA STANJA, OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM, TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI**

#### **1. Ocjena stanja**

Zakon o minimalnoj plaći (u daljnjem tekstu: Zakon) stupio je na snagu 1. siječnja 2019., a objavljen je u „Narodnim novinama“, broj 118/18.

Već ranijim Zakonom o izmjeni Zakona o minimalnoj plaći koji je stupio na snagu 1. siječnja 2018. te objavljen u „Narodnim novinama“, broj 130/17., definicija minimalne plaće je precizirana te je izrijeком navedeno da se u takvu plaću ne ubrajaju povećanja koja radniku pripadaju za noćni rad i rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Važeći Zakon zadržao je takvu definiciju kao dobro zakonsko rješenje.

Predmet Zakona je uređenje sustava minimalne plaće u Republici Hrvatskoj, a osobito način utvrđivanja iznosa minimalne plaće, rokovi njezinog utvrđivanja, kao i provedba nadzora nad primjenom odredbi Zakona.

Zakon ima cilj da minimalna plaća bude socijalno ekonomski zaštitni instrument održavanja egzistencijskog minimuma, njezin bi se udio u prosječnoj plaći trebao postepeno povećavati, a njezina visina trebala bi omogućiti ostvarivanje gospodarskih i socijalnih interesa radnika koji imaju najniža primanja te omogućiti poslodavcima kvalitetnije planiranje poslovne godine, kao i jednostavnije usklađivanje s aktualnim gospodarskim kretanjima. Postepeno povećanje spomenutog udjela vidljivo je zadnjih pet godina kada je udio s 38 % u 2016. porastao na preko 46 % u 2020. i 2021.

<b>Godina</b>	<b>Bruto iznos</b>	<b>Neto iznos</b>	<b>Udio u bruto prosječnoj plaći</b>
<b>2016.</b>	3.120,00	2.496,00	38 %
<b>2017.</b>	3.276,00	2.620,80	38,42 %
<b>2018.</b>	3.439,80	2.751,84	41,14 %
<b>2019.</b>	3.750,00	3.000,00	44,54 %
<b>2020.</b>	4.062,51	3.250,00	46,49 %
<b>2021.</b>	4.250,00	3.400,00	46,29 %

Iako je izmjenom Zakona o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 130/17.) već postignuto da je ovaj institut sada uređen na precizniji način koji je, k tome, omogućio veća primanja radnicima koji primaju najniže plaće u Republici Hrvatskoj, ocijenjeno je da postoji daljnji prostor za poboljšanje definicije minimalne plaće.

Naime, minimalna plaća je propisana kao mjesečni iznos, slijedom čega poslodavac ne smije isplatiti manji iznos od propisanog neovisno o broju radnih sati tijekom mjeseca. To posebno dolazi do izražaja u prerađivačkoj industriji, budući manji broj radnih dana u mjesecu znači i manji broj radnih sati, i obrnuto, što se izravno odražava na produktivnost. Kada se minimalna plaća isplaćuje uvijek u istom mjesečnom iznosu, radnik tada za različiti broj odrađenih sati dobiva isti iznos, što činjenično znači da je zapravo različito plaćen za svoj rad tj. za pojedine sate svoga rada. Također, prilikom propisivanja izuzimanja pojedinih osnova za povećanje plaće iz minimalne plaće, nisu izuzeta i obvezna zakonska povećanja plaće koja radniku pripadaju po osnovi otežanih uvjeta rada.

Uredbom o visini minimalne plaće za 2021. utvrđen je iznos minimalne plaće od 4.250,00 kuna bruto, što predstavlja uvećanje od 187,49 kuna u odnosu na 2020. Međutim, sukladno podacima Državnog zavoda za statistiku, ukupan broj radnika koji primaju minimalnu plaću i dalje je visok. U prosincu 2020. udio radnika koji primaju minimalnu je plaću iznosio je 4,22 % (nešto manje od 46.000 radnika) dok je prosječan udio primatelja minimalne plaće u prvom kvartalu 2021. iznosio 4,73 % (nešto više od 52.000 radnika). Također, prema dostupnim podacima Državnog inspektorata - inspekcije rada, i dalje je značajan udio pokrenutih prekršajnih postupaka koji se odnose na neispлатu zakonom propisane minimalne plaće radnicima. Naime, tijekom 2020. utvrđeno je da poslodavci za 1.689 radnika nisu isplatili niti minimalnu plaću, zbog čega je Državni inspektorat podnio optužne prijedloge zbog sumnje na počinjenje 318 prekršaja iz Zakona o minimalnoj plaći. Također, evidentirane su i teškoće u provedbi propisa i nadzoru nad njihovom primjenom ako se plaća ugovara u neto iznosu, a određena specifična problematika nastaje i uslijed činjenice da niti u jednom važećem propisu nije izrijekom zabranjeno odreći se od isplate minimalne plaće. Sve navedeno otvara mogućnosti zlouporaba.

Nadalje, značajan problem u pojedinim granama gospodarstva predstavlja rad nedjeljom i blagdanom te prekovremeni i noćni rad koji nisu adekvatno plaćeni za sate rada u takvim uvjetima. Iako Zakon o radu, kao opći propis o radnim odnosima, propisuje osnove za obvezno zakonsko povećanje plaće, iznos povećanja uređuju drugi izvori prava koji poslodavca obvezuju. Povećanje može biti izraženo i u najmanjoj novčanoj jedinici u Republici Hrvatskoj, a da pritom bude u skladu s općim propisom o radu odnosno da u takvom slučaju ne postoji prekršajna odgovornost poslodavca. Obzirom da svaka djelatnost ima određene posebnosti koje ju karakteriziraju, povećanja plaće su često definirana kolektivnim ugovorima na vrlo neujednačen način i bez mogućnosti prekršajnog sankcioniranja ako tako ugovorena povećanja nisu u cijelosti isplaćena. Nesigurnosti pridonosi i činjenica da je u Republici Hrvatskoj nedostatna pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima.

Štoviše, Zakon o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.) uređuje mogućnost da ministar nadležan za rad, na prijedlog svih stranaka kolektivnog ugovora, može proširiti primjenu kolektivnog ugovora, sklopljenog s udrugom poslodavaca ili udrugom poslodavaca više razine, na poslodavca koji nije član udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine koja je potpisnica kolektivnog ugovora. Preduvjeti za to jesu

postojanje javnog interesa za proširenje kolektivnog ugovora te činjenica da su kolektivni ugovor zaključili sindikati koji imaju najveći broj članova i udruga poslodavaca koja ima najveći broj radnika, na razini za koju se isti proširuje. Nadalje, u odluci o proširenju ministar naznačuje područje primjene kolektivnog ugovora čija se primjena proširuje, a sama odluka o proširenju, kao i kolektivni ugovor koji se proširuje, moraju se objaviti u „Narodnim novinama“.

U Republici Hrvatskoj trenutno postoji samo jedan kolektivni ugovor koji ima proširenu primjenu sukladno općem propisu o radu i kao takav obvezuju sve poslodavce koji obavljaju djelatnosti području na koje je isti proširen. Iako je pretpostavka za proširenje primjene kolektivnog ugovora postojanje javnog interesa, i usprkos činjenici da o proširenju kolektivnog ugovora odlučuje ministar, izostala je sustavna kontrola primjene takvih ugovora. Kršenje njihovih odredbi posebno pogađa radnike u pogledu neisplate najnižih ugovorenih plaća, dok se neisplata dijela plaće smatra jednim od pojava oblika neprijavljenoga rada. Stoga je Nacionalnim programom za suzbijanje neprijavljenoga rada u Republici Hrvatskoj za razdoblje 2021. - 2024. utvrđena mjera uvođenja nadzora nadležnog inspeksijskog tijela nad primjenom kolektivnih ugovora s proširenom primjenom u pogledu isplate minimalne plaće. Akcijskim planom za provedbu ovog akta strateškog planiranja, a vezano uz spomenutu mjeru, utvrđena je provedba aktivnosti koje podrazumijevaju stvaranje zakonskih preduvjeta za djelovanje nadležnog inspeksijskog tijela u opisanom smjeru.

Sve gore navedeno razmotreno je i na sjednicama Stručnog povjerenstva za praćenje i analizu kretanja minimalne plaće.

Nadalje, unaprjeđenje zakonodavstva koje se odnosi na uređenje minimalne plaće dio je programske politike Vlade za mandatno razdoblje 2020.-2024., a dijelom je povezano i s implementacijom načela Europskog stupa socijalnih prava, usvojenih 17. studenoga 2017. u Goeteborgu, koji predstavljaju smjernice europskim politikama prema jakoj socijalnoj Europi. Naime, minimalna plaća u fokusu je i europskih politika, a osiguranje pravedne minimalne plaće za sve radnike u Europskoj uniji jedan je od prioritetnijih ciljeva jer razina minimalne plaće izravno utječe na rasprostranjenost siromaštva među zaposlenima (tzv. *In-work poverty*).

Radi rješavanja opisanih problema, dosljednog provođenja ciljeva utvrđenih Programom Vlade Republike Hrvatske i postizanja primjerenog iznosa plaće za primatelje najnižih plaća u Republici Hrvatskoj potrebno uspostaviti bolji i cjelovit regulatoran okvir kako bi se otklonili opisani negativni pokazatelji.

## **2. Osnovna pitanja koja se uređuju predloženim zakonom**

Radi nove materije koja se uvodi u ovaj Zakon, a odnosi se na obvezno određivanje plaće do visine minimalne plaće u bruto iznosu te propisivanje načina utvrđivanja minimalnih povećanja plaća po pojedinim taksativno nabrojanim osnovama, potrebno je proširiti odredbu koja uređuje predmet zakona.

Posebna vrijednost uređenja načina utvrđivanja minimalnih povećanja plaće i uvođenja nadzora nad primjenom tog dijela nove zakonske materije ogleda se u povećanju minimalnih primanja radnika, ali i promicanju socijalnog dijaloga te poticanju kolektivnog

pregovaranja.

Nadzor nad primjenom odredbi kolektivnog ugovora čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, i to u dijelu materijalnih prava propisanih ovim zakonom, tj. u dijelu prava radnika na isplatu tako ugovorene minimalne plaće koja je povoljnija od one zakonske kao i u dijelu minimalnih povećanja, osigurava dodatnu zaštitu materijalnih prava radnika. Navedeno je posebno značajno za radnike koji rade nedjeljom, blagdanom i drugim danom za koji je određeno da se ne radi te radnike koji rade u noćnom i prekovremenom radu, drugim riječima, radnike koji povremeno rade u težim uvjetima od redovnih odnosno uobičajenih.

Pored dosad izuzetih osnova za povećanje plaće, iz iznosa minimalne plaće sada se izuzima i povećanje plaće s osnove otežanih uvjeta rada, čime se dodatno omogućavaju veća primanja radnika koji u takvim uvjetima rade.

Donošenjem ovoga Zakona onemogućit će se zlouporabe vezane uz ugovaranje plaće u neto iznosu te uz dopuštenost odricanja od prava na plaću. Omogućavanjem ugovaranja minimalne plaće za mjesečni fond sati ista se može prilagoditi broju odrađenih sati tijekom mjeseca, čime će se pomiriti interesi i poslodavaca i radnika na pravedan način.

Zakon propisuje način utvrđivanja minimalnih povećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, noćnog rada, rada nedjeljom, blagdanom i drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, i to najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu. Tako utvrđena povećanja pripadaju radnicima svih djelatnosti odnosno razine na koju je kolektivni ugovor proširen. Ako bi poslodavac propustio isplatiti povećanja plaće kako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, odgovarao bi za prekršaj za koji je predviđena visoka novčana kazna.

Ujedno, obzirom da načelo br. 6. „Plaće“, kao jedno od načela Europskog stupa socijalnih prava koji predstavlja smjernice za uređenje novih europskih politika koje su usmjerene ka razvoju socijalno tržišne ekonomije, utvrđuje da radnici imaju pravo na pravedne plaće kojima se osigurava pristojan životni standard te se sprječava siromaštvo zaposlenih, izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći smanjit će se siromaštvo među zaposlenima (tzv. *In-work poverty*) kroz osiguravanje pravedne plaće za obavljene rad.

### **3. Posljedice koje će donošenjem zakona proisteći**

Donošenjem ovoga Zakona omogućuju se veće minimalne plaće radnicima koji rade u djelatnostima u kojima važe kolektivni ugovori koji imaju proširenu primjenu sukladno općem propisu o radu.

Uspostavom kontrole nad osnovnim materijalnim pravima tj. minimalnim plaćama i minimalnim povećanjima plaće za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi ugovorenim kolektivnim ugovorom koji se prošireno primjenjuje, sprječava se nelojalna konkurencija među poslodavcima, a radnicima osiguravaju nužno potrebna adekvatna primanja za obavljene rad. Ujedno će ovakva novina pozitivno utjecati na suzbijanje neprijavljenoga rada koji je u značajnoj mjeri zastupljen, između ostalog, upravo u djelatnosti u kojoj u ovome trenutku važi

kolektivni ugovor čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu (Kolektivni ugovor za graditeljstvo). Time se provodi i mjera utvrđena Nacionalnim programom za suzbijanje neprijavljenoga rada u Republici Hrvatskoj za razdoblje 2021. – 2024.

Pored navedenog, propisani nadzor nad primjenom ovih specifičnih kolektivnih ugovora jasno ukazuje na opredjeljenje Vlade Republike Hrvatske da potiče bipartitno kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog, kao najboljeg alata za uređenje povoljnijih prava radnika iz radnog odnosa, što je posebno važno u području uređenja plaća. Time se dosljedno provodi i Program Vlade Republike Hrvatske za mandatno razdoblje 2020. – 2024. čijim je ciljevima, između ostalog, prepoznata i potreba postizanja primjerenog iznosa minimalne plaće.

Zbog izuzimanja povećanja plaće s osnova otežanih uvjeta rada iz iznosa minimalne plaće, donošenjem ovoga Zakona omogućit će se adekvatna visina najnižih plaća u Republici Hrvatskoj, što će imati za posljedicu veći standard radnika.

Utvrđivanjem da se minimalna povećanja koje radniku treba isplatiti za rad nedjeljom, blagdanom, noću i u prekovremenom radu utvrđuju kolektivnim ugovorima čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, te uvođenjem prekršajnih sankcija za poslodavca koji radniku ne bi isplatio barem povećanje u tako određenom iznosu, omogućuje se puna primjena Ustavom zajamčenog prava svakog zaposlenika na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život. U tome se ogleda racionalizacija provedbe odnosno novina kojom se proširuje područje primjene ovoga Zakona izvan područja isplate zakonske minimalne plaće, pa tako Zakon sada propisuje i način određivanja minimalne plaće u bruto iznosu te utvrđivanja minimalnih povećanja plaće za pojedine ključne osnove temeljem kojih radnik ima pravo na povećanu plaću.

Ujedno se onemogućavaju i zlouporabe vezane uz nepostojanje zabrane odricanja od prava na plaću kao i ugovaranja plaće u neto iznosu.

### **III. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA**

Za provedbu ovoga Zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u državnom proračunu Republike Hrvatske.





## **PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNI ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI**

### **Članak 1.**

U Zakonu o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 118/18.) članak 1. mijenja se i glasi:

„Ovim se Zakonom propisuje način utvrđivanja iznosa minimalne plaće i rokovi njezinog utvrđivanja, način određivanja minimalne plaće radnika i utvrđivanja minimalnih povećanja plaće po pojedinim zakonskim osnovama te provedba nadzora nad primjenom ovoga Zakona.“.

### **Članak 2.**

Članak 3. mijenja se i glasi:

„(1) Minimalna plaća u smislu ovoga Zakona je najniži mjesečni iznos bruto plaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, minimalnom plaćom smatra se najmanji iznos mjesečne bruto plaće prema složenosti poslova za puno radno vrijeme ugovoren kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu.

(3) Minimalna plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.

(4) U iznos minimalne plaće ne ubrajaju se povećanja plaće s osnove prekovremenog rada, otežanih uvjeta rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

(5) Otežanim uvjetima rada iz stavka 4. ovoga članka smatraju se oni uvjeti koji su određeni zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu koji poslodavca obvezuje.

(6) Minimalna plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(7) Minimalna plaća radnika koji je sukladno ugovoru o radu proveo u radnom odnosu odnosno na radu u bilo kojem razdoblju ugovornog odnosa s poslodavcem manje od mjesec dana, utvrđuje se i isplaćuje razmjerno trajanju radnog odnosa odnosno vremena provedenog na radu u tom mjesecu, a u slučaju iz stavka 6. ovoga članka i razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(8) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće.

(9) U slučaju primjene pravnih pravila o zaštiti materijalnih prava iz radnih odnosa radnika u slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem i u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće, utvrđenih propisom o osiguranju radničkih tražbina, ne primjenjuje se stavak 2. ovoga članka.“.

### **Članak 3.**

Iza članka 3. dodaje se članak 3.a koji glasi:

#### **„Članak 3.a**

(1) Za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu.

(2) Povećanja plaće iz stavka 1. ovoga članka pripadaju svim radnicima na koje je kolektivni ugovor proširen.

(3) Pravo na povećanja plaće utvrđena stavkom 1. ovoga članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u uvjetima utvrđenim tim stavkom.

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

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, ako je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je povoljnije za radnika.

(6) Stavci 3., 4. i 5. ovoga članka primijenit će se ako kolektivnim ugovorom iz stavka 1. ovoga članka nije drukčije ugovoreno.“.

### **Članak 4.**

U članku 4. stavku 1. riječ „rade“ zamjenjuje se riječima „su zaposleni“.

### **Članak 5.**

Članak 8. mijenja se i glasi:

„(1) Iznimno od članka 6. ovoga Zakona, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade Republike Hrvatske.

(2) Iznos minimalne plaće iz stavka 1. ovoga članka ne može biti manji od devedeset pet posto iznosa propisanog uredbom iz članka 6. ovoga Zakona.

(3) Kolektivnim ugovorom minimalna plaća može se ugovoriti na način da se iznos minimalne plaće za cijelu godinu podijeli s godišnjim fondom sati te se minimalna plaća obračunava i isplaćuje sukladno dobivenom iznosu minimalne plaće po satu i mjesečnom fondu sati.

(4) Iznos minimalne plaće iz stavka 3. ovoga članka ne može biti manji od iznosa iz stavka 2. ovoga članka.

(5) U slučaju iz stavaka 1. do 4. ovoga članka ne primjenjuje se odredba članka 9. stavka 3. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.).“.

### **Članak 6.**

Članak 9. mijenja se i glasi:

„(1) Nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavljaju nadležni inspektori koji su prema posebnim propisima ovlašteni za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem, a nadzor zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna, prijava i uplata proračunskih prihoda službenici koji su prema posebnim propisima ovlašteni za obavljanje poslova poreznog nadzora.

(2) Nadležni inspektori i službenici iz stavka 1. ovoga članka dužni su surađivati kada obavljaju nadzor pravilnosti obračuna plaće radnika, posebno u smislu kontrole i izrade obračuna plaće na temelju dostavljenih podataka te provođenjem zajedničkih nadzora i slično.“.

### **Članak 7.**

Članak 10. mijenja se i glasi:

„(1) Novčanom kaznom od 60.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 3. stavak 3.)
2. ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće (članak 3. stavak 8.)
3. ako ne isplati minimalnu plaću propisanu ovim Zakonom (članak 3. stavci 1., 2., 4., 5., 6. i 7.)
4. ako ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade Republike Hrvatske (članak 6. stavak 1.)
5. ako ne isplati povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu (članak 3.a stavci 1., 2. i 3.).

(2) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba.

(3) Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se odgovorna osoba u pravnoj osobi poslodavca te fizička osoba obrtnik i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kada je prekršaj počinila u vezi s obavljanjem njezina obrta ili samostalne djelatnosti.“.

## **PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 8.**

Ministarstvo nadležno za rad će u roku od dvije godine od dana stupanja na snagu ovoga Zakona provesti naknadnu procjenu učinaka ovoga Zakona.

**Članak 9.**

Ovaj Zakon objavit će se u „Narodnim novinama“, a stupa na snagu 1. studenoga 2021.



## OBRAZLOŽENJE

### **Uz članak 1.**

Predmetni članak se mijenja na način da se proširuje predmet Zakona, i to sadržajem koji, pored dosada važećeg, ukazuje da su predmet Zakona i način određivanja minimalne plaće te utvrđivanja minimalnih povećanja plaće po pojedinim zakonom propisanim osnovama.

### **Uz članak 2.**

Predmetni članak 3. mijenja se. Ovim člankom sada se propisuje da minimalna plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu. Proširuje se definicija minimalne plaće i na plaću koja je kao takva određena kolektivnim ugovorom koji ima proširenu primjenu, te se utvrđuje da se takva definicija minimalne plaće ne primjenjuje u slučaju primjene zakona o osiguranju radničkih tražbina. Nadalje, izuzimaju se iz iznosa minimalne plaće povećanja plaće po osnovi otežanih uvjeta rada, a koji su kao takvi definirani zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu koji poslodavca obvezuje. Ovom se odredbom iz minimalne plaće isključuju sva povećanja koja pripadaju s osnove rada u uvjetima koji se po svojim obilježjima smatraju otežanim i za koje je, slijedom posebnosti istih, predviđeno povećanje plaće (npr. posebni uvjeti rada). Dodatno se propisuje nedopuštenost odricanja od prava na isplatu minimalne plaće.

### **Uz članak 3.**

Ovim člankom dodaje se novi članak kojim se uređuje mogućnost i način utvrđivanja minimalnih povećanja plaće za rad nedjeljom, blagdanom i drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi te za noćni i prekovremeni rad. Primarni cilj je jačanje socijalnog dijaloga i poticanje kolektivnog pregovaranja kao najboljeg alata za uređenje prava radnika iz radnog odnosa. Ovakvom formulacijom omogućava se ujedno inspekcijski nadzor odredbi kolektivnog ugovora čija je primjena proširena i to u dijelu koji se tiče obračuna i isplate povećanja plaće s navedenih osnova. Također se definira način na koji se povećanja utvrđuju i obračunavaju te mogućnost kumuliranja propisanih povećanja, uz mogućnost da se drukčije ugovori kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu.

### **Uz članak 4.**

Predmetni članak 4. mijenja se na način da se riječ „rade“ zamjenjuje s riječima „su zaposleni“ kako bi se jasnije istaknulo pravo na isplatu minimalne plaće za sve radnike koji su zaposleni u Republici Hrvatskoj, neovisno gdje se posao stvarno obavlja.

### **Uz članak 5.**

Ovim člankom mijenja se članak 8. Pored toga što se kolektivnim ugovorom može ugovoriti minimalna plaća u iznosu od najmanje 95 posto iznosa propisanog uredbom o visini minimalne plaće, omogućava se kolektivnim ugovorom ugovoriti plaća na način da se iznos bruto minimalne plaće za cijelu godinu podijeli s godišnjim brojem sati te se mjesečna plaća obračunava i isplaćuje sukladno bruto minimalnom iznosu po satu i broju sati u tom mjesecu. Ovakav izračun pogoduje poslodavcima u radno intenzivnim djelatnostima kod kojih se broj radnih sati izravno odražava na produktivnost i omogućit će poslodavcu da isplati plaću sukladno broju radnih sati u pojedinom mjesecu. U navedenim slučajevima ne primjenjuje se odredba članka 9. stavka 3. Zakona o radu koja regulira primjenu povoljnijeg prava za radnika.

**Uz članak 6.**

Ovim člankom mijenja se članak 9. tako da se propisuje obveza suradnje tijela koja obavljaju nadzor nad primjenom ovoga Zakona. Suradnja inspekcije nadležne za rad i porezne uprave posebno je bitna prilikom kontrole i izrade obračuna plaće. Naime, inspekcija nadležna za rad u provođenju upravne mjere poslodavcu naređuje da u određenom roku radniku dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće. Inspektori nadležni za rad nisu ovlašteni vršiti kontrolu predmetnih obračuna već navedeno vrši nadležna porezna uprava, slijedom čega je nužna njihova aktivna suradnja.

**Uz članak 7.**

Odredbama ovoga članka uređuju se prekršajne kazne odnosno sankcije za poslodavce pravne osobe, poslodavce fizičke osobe te odgovorne osobe u pravnoj osobi i poslodavce fizičke osobe obrtnika i osobe koje obavljaju drugu samostalnu djelatnost, i to kada krše obveze u pogledu ugovaranja ili utvrđivanja plaće u bruto iznosu, sklapanja sporazuma o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće, isplati minimalne plaće i najnižih povećanja plaće prema odredbama ovoga Zakona odnosno u skladu s uredbama Vlade Republike Hrvatske. Zbog uvođenja novih prekršajnih odredbi u ovaj Zakon, cjelovita odredba važećeg članka 10. se pritom nomotehnički uređuje.

**Uz članak 8.**

Ovim člankom ministarstvo nadležno za rad obvezuje se provesti naknadnu procjenu učinaka propisa, iako je provedena prethodna procjena učinaka propisa. Imajući u vidu da je Nacrt prijedloga zakona mijenjan i dopunjavan u bitnim dijelovima, a osobito zbog uvođenja nove odredbe u zakonski tekst putem članka 3. kojim se dodaje novi članak 3.a, zbog zaštite osobitih gospodarskih i socijalnih interesa, uvodi se obveza provođenja naknadne procjene za cjelovit zakonski tekst. Naime, člankom 3.a je određeno da će se povećanja za prekovremeni rad, rad noću, nedjeljom i blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, utvrditi kolektivnim ugovorima koji su prošireni sukladno općem propisu o radu. Ovakva odredba nije bila obuhvaćena prethodnom procjenom učinaka propisa za ovaj zakon s obzirom na nedostatnu pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima pa je prvotna namjera bila propisati minimalna povećanja s ovih osnova ovim zakonom ili na neki drugi odgovarajući način. Budući su socijalni partneri pokazali zajednički interes za intenzivniji socijalni dijalog i sklapanje kolektivnih ugovora, kao i interes za odgovarajuća proširenja sukladno općem propisu o radu, odlučeno je prepustiti socijalnim partnerima mogućnost dogovaranja oko navedenih povećanja, s time da će se propisati inspeksijski nadzor nad isplatom i obračunom povećanja koja su ugovorena kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu. Dodatno je sa socijalnim partnerima dogovoreno da će ministarstvo nadležno za rad dvije godine nakon stupanja na snagu ovoga zakona analizirati učinke zakona, a osobito koliko je zakonsko rješenje odredbe čl.3.a utjecalo na pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima odnosno ocijenit će postoji li potreba za daljnjom normativnom intervencijom.

**Uz članak 9.**

Predmetnim člankom propisuje se obveza objave i stupanje na snagu ovoga Zakona.



**ODREDBE VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU,  
ODNOSNO DOPUNJUJU**

Članak 1.

Ovim se Zakonom propisuje način utvrđivanja iznosa minimalne plaće, rokovi njezina utvrđivanja i provedba nadzora nad njegovom primjenom.

Članak 3.

(1) Minimalna plaća u smislu ovoga Zakona je najniži mjesečni iznos brutoplaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu.

(2) U iznos minimalne plaće ne ubrajaju se povećanja plaće s osnove prekovremenog rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

(3) Minimalna plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 4.

(1) Pravo na minimalnu plaću, utvrđenu prema odredbama ovoga Zakona, imaju svi radnici koji rade u Republici Hrvatskoj, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, odredbe ovoga Zakona ne odnose se na radnika koji je jedini radnik kod poslodavca te istodobno član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruge, likvidator i sl. prema posebnim propisima.

Članak 8.

(1) Iznimno od članka 6. ovoga Zakona, kolektivnim ugovorom može se ugovoriti minimalna plaća u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade Republike Hrvatske.

(2) Iznos minimalne plaće iz stavka 1. ovoga članka ne može biti manji od devedeset pet posto iznosa propisanog uredbom iz članka 6. ovoga Zakona.

(3) U slučaju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne primjenjuje se odredba članka 9. stavka 3. Zakona o radu (»Narodne novine«, br. 93/14. i 127/17.).

## Članak 9.

Nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavljaju središnja tijela državne uprave koja su prema posebnim propisima ovlaštena za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem, a nadzor zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna, prijava i uplata proračunskih prihoda središnje tijelo državne uprave nadležno za financije.

## Članak 10.

(1) Novčanom kaznom od 60.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako u propisanim rokovima ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj prema odredbama ovoga Zakona.

(2) Novčanom kaznom od 7000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

(3) Iznos novčane kazne kojom će se kazniti poslodavac za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema broju radnika kojima poslodavac nije obračunao i isplatio minimalnu plaću u visini utvrđenoj prema odredbama ovoga Zakona, po njezinu dospijeću, s tim da tako izrečena novčana kazna ne može biti viša od najviše novčane kazne propisane posebnim propisom.

**PRILOG - Izvješće o provedenom savjetovanju sa zainteresiranom javnošću**

OBRAZAC IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM JAVNOŠĆU	
Naslov dokumenta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
Svrha dokumenta	
Datum dokumenta	29. lipnja 2021.
Verzija dokumenta	
Vrsta dokumenta	
Naziv nacrt zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	Godišnji plan zakonodavnih aktivnosti za 2021. godinu- redni broj 62.
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrt	Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrt?	
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način?  Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje?  Ako nije, zašto?	Objava na stranicama e-savjetovanja, provedeno je savjetovanje u trajanju od 15 dana od 8. srpnja 2021. do 22. srpnja 2021.
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Tri fizičke osobe te Nezavisni hrvatski sindikati.
ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI	Sve izražene primjedbe su primljene na znanje.
Primjedbe koje su prihvaćene  Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje	Primjedbe koje su izrazile fizičke osobe odnosile su se općenito na place u Republici Hrvatskoj, potrebu drugačijeg uređivanja sustava plaća, limitiranje plaća u javnom i privatnom sektoru, uređivanje dodatnog rad te općenito izmjene Zakona o radu. Budući da se navedene primjedbe ne odnose na materiju koja je predmet zakona koji se mijenja i dopunjuje, navedene su primjedbe smo primljene na znanje.

	<p>Također, prijedlozi za povećanje visine minimalne place primljeni su na znanje budući se predmetnim propisom ne utvrđuje visina minimalne place.</p> <p>NHS je imao primjedbe vezane za same odredbe Nacrta prijedloga zakona a odnose se na utjecaj minimalne place na ostvarivanje načela pravedne place što je primljeno na znanje i dodatno objašnjeno.</p> <p>Dalje, predloženo dodavanje riječi „minimalne“ iza riječi „povećanja“ u članku 1. ako se minimalna povećanja za prekovremeni rad, rad noću, nedjeljom i blagdanom nadziru samo u odnosu na minimalnu plaću. prijedlog je odbijen budući se radi o povećanjima na sve plaće. Također je izražena zabrinutost da se odredbama članka 3.a zadiru u sadržaj kolektivnog ugovora u smislu da se zakonom propisuje način primjene odredbi. Primljeno na znanje uz objašnjenje kako se radi o minimalnim povećanjima svih plaća, a intencija nije zadirati u kolektivni ugovor.</p> <p>Smatraju da je potrebno uvesti nadzor i nad povećanjima koja pripadaju s osnove otežanih uvjeta rad ate da je Zakonom o radu potrebno točno propisati postotak povećanja sa svih ranije navedenih osnova. Navedeni prijedlozi su primljeni na znanje.</p>
Troškovi provedenog savjetovanja	Troškova nije bilo

# Izvješće o provedenom savjetovanju - Savjetovanje o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći

Redni broj	Korisnik	Isječak	Komentar	Status odgovora	Odgovor
1	Krešimir Dugonjić	PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI	<p>Poštovani,</p> <p>smatram da treba definirati prekovremene sate sa 10 do 30 % uvećanja dogovorene satnice, a rad nedjeljom do 100 % uvećane satnice. Poslodavcu treba nametnuti jedinstvenu kaznu od 500 000 kuna po radniku, ako prekrši radničko pravo na isplatu prekovremenih sati i rad nedjeljom. Tako da uvidi da se to ne isplati.</p> <p>Također smatram da s obzirom da postoje mini poslovi koji su po karakteru povremeni i vremenski kratki (npr. ispomoć subotom u trajanju 2 do 4 sata), a koji spadaju pod rad na "crno" i ulaze u "sivu ekonomiju", jer država ne priznaje zakonom takav oblik rada, kao ni drugi i sporedni posao uz standardno zaposlenje - takvi poslovi se trebaju legalizirati kroz sustav voucher satnica ili posao sa biljegom u kojem bi se trebala definirati najniža satnica sa davanjima za mirovinsko i zdravstveno osiguranje te bez davanja poreza i prireza, a ulazili bi u radni staž radnika.</p> <p>Pozdrav.</p>	Primljeno na znanje	<p>Način na koji se ovim Nacrtom pristupilo pitanju povećanja place za prekovremeni rad, noćni rad te rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, određen je na temelju prethodnog dogovora sa socijalnim partnerima.</p> <p>Također, dodatni poslovi kao i pitanje davanja za mirovinsko i zdravstveno osiguranje te porezi i doprinosi nisu područje koje se uređuje ovim propisom.</p> <p>Vezano za visinu kazne za neisplatu povećanja, prekršajne odredbe su horizontalno usklađene s općim propisom o radu kao i s važećim Zakonom o prekršajima.</p>
2	Dominik Tomislav Vladić	PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI	Sva poduzeća i javni sektor obvezati na javnu objavu neto i bruto plaća za svakog zaposlenika bez osobnih podataka. Najviše plaće definirati na dvostruki iznos prosječne plaće ili trostruki iznos minimalne za to poduzeće ili instituciju. Nema potrebe za menadžerskim plaćama. Takve plaće obvezno zabraniti u svim javnim i državnim poduzećima.	Primljeno na znanje	Sustav plaća u Republici Hrvatskoj ne uređuje samo Zakon o minimalnoj plaći već i opći propis o radu, a u određenim aspektima (npr. doprinosi, porezi, prirezi i sl.) i neki drugi propisi, slijedom čega izmjene iziskuju širu raspravu i postizanje odgovarajućeg stupnja konsenzusa sa socijalnim partnerima.
3	Dominik Tomislav Vladić	PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI	Minimalna neto plaća treba biti 80% prosječne neto plaće za prethodnu godinu.	Primljeno na znanje	Visina minimalne place određuje se za svaku godinu nakon održanih konzultacija sa socijalnim partnerima, dakle sa predstavnicima radnika i predstavnicima poslodavaca kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri zadovoljili interesi i jednih i drugih. Kretanje visine prosječnih plaća u Republici Hrvatskoj uzima se u obzir prilikom određivanja visine minimalne place.
4	Nezavisni hrvatski sindikati	II. OCJENA STANJA, OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU	Načelo br. 6 Plaće, Europskog stupa socijalnih prava govori o pravednim plaćama s kojima se	Primljeno na znanje	Minimalna plaća je socijalno zaštitni instrument kojim se radnike štiti garantirajući im

		<p>PREDLOŽENIM ZAKONOM, TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI, 2. Osnovna pitanja koja se uređuju predloženim zakonom</p>	<p>može dostojno živjeti te o osiguranju primjerene minimalne plaće kojom se mogu zadovoljiti potrebe radnika i njihovih obitelji u određenim nacionalnim gospodarskim i društvenim uvjetima te pristup zapošljavanju i poticaju za traženje posla. Sprječava se siromaštvo zaposlenih. Pravedna plaća nije istoznačna s minimalnom plaćom, a prijedlog izmjena i dopuna zakona o minimalnoj plaći neće osigurati pravedne plaće za rad, jer minimalna plaća to nije.</p>		<p>minimum koji je svaki poslodavac dužan isplatiti za njihov rad. Rast minimalne plaće utječe ne samo na mogućnost zadovoljavanja potreba radnika, već i na kretanje svih plaća u državi.</p>
5	Nezavisni hrvatski sindikati	<p>PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI, Članak 1.</p>	<p>Novim prijedlogom predlaže se proširenje dosega Zakona i na, između ostalog, utvrđivanje minimalnih povećanja plaće po pojedinim zakonskim osnovama, međutim nije jasno na koje plaće se odnosi utvrđivanje minimalnih povećanja, sve ili samo minimalne. Ako se utvrđivanje minimalnih povećanja odnosi samo na minimalne plaće, potrebno je iza riječi: „povećanja“ dodati riječ: „minimalne“.</p>	Nije prihvaćen	<p>Utvrđivanje minimalnih povećanja odnosi se na sve plaće, slijedom čega nije potrebno dodavanje riječi „minimalne“.</p>
6	Nezavisni hrvatski sindikati	<p>PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI, Članak 3.</p>	<p>Mišljenja smo kako je u stavku 1. potrebno dodati i otežane uvjete rada. Naime, ako Zakon o radu propisuje povećanje plaće za otežane uvjete rada te ako se propisuje da se otežani uvjeti rada izuzimaju iz iznosa minimalne plaće, onda je potrebno vršiti kontrolu nad isplatom istog uvećanja, kao i nad isplatom drugih navedenih povećanja plaća. Mišljenja smo kako su stavci 3., 4. i 5. nepotrebni. Naime, kolektivni ugovor se primjenjuje, u svojoj cijelosti, na stranke kolektivnog ugovora odnosno, u ovom slučaju na radnike i poslodavce na području na kojem je proširena njegova primjena. U tom smislu, primjenjivat će se i sve odredbe takvog kolektivnog ugovora, uključujući i odredbe o načinu izračuna povećanja plaće, koja se odnose na povećanja plaće za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Ne može zakonodavac propisati primjenu proširenog kolektivnog ugovora, a onda zakonskim tekstom ulaziti u sadržaj takvog kolektivnog ugovora. Dakle, kolektivnim ugovorom treba biti određeno na koji način će se obračunavati povećanja plaća na osnovi rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Isto tako, u smislu budućih kolektivnih ugovora, čija primjena bi se mogla proširiti, na</p>	Primljeno na znanje	<p>Definicija prekovremenog rada, rada noću, nedjeljom i blagdanom jasno je zadana i vrijedi za sve radnike i poslodavce na jednaki način, a otežani uvjeti rada specifična su kategorija koja se različito određuje gotovo na razini pojedinačnog zanimanja ili pojedinačnog poslodavca. Isti uvjeti rada tako za nekoga mogu biti otežani a za nekoga redovni.</p> <p>Stavcima 3., 4. i 5. nije intencija mijenjati sadržaj kolektivnog ugovora. Naime, način primjene pojedinih odredbi kolektivnog ugovora u pravilu se određuje samim ugovorom, a zakonska se odredba primjenjuje samo ako samim KU nije uređeno neko pitanje. Pri tome valja imati na umu i članak 9. Zakona o radu koji prednost daje za radnika povoljnijem pravu.</p> <p>Pitanje minimalnih povećanja plaće posebno je raspravljeno sa socijalnim partnerima, a rezultirajuća odredba dogovorni je prijedlog nakon usuglašavanja mišljenja socijalnih partnera. Odabrani model temelji se na iskazanom interesu socijalnih partnera za intenzivniji socijalni dijalog i sklapanje kolektivnih ugovora, a protekom dvije godine od stupanja na snagu ovoga Zakona, naknadnom procjenom ocijeniti će se</p>

			<p>ovakav način se zapravo već određuje sadržaj takvog kolektivnog ugovora. Dakle, ako se zakonom određuje kako će se primjenjivati kolektivni ugovor, onda se ne može zakonom mijenjati njegov sadržaj već se kolektivni ugovor primjenjuje u cijelosti. Slijedom toga, predlažemo da se stavci 1. i 2. članka 3a. prebace u nove stavke 6. i 7. članka 3.</p> <p>Prijedlogom nije uređen način utvrđivanja minimalnih povećanja plaće, naime i sada radnik ima pravo na ne samo povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, već i ostala prava iz proširenog kolektivnog ugovora. Predlaže se samo prekršajna odgovornost za poslodavce koji ista povećanja ne obračunavaju i isplaćuju. Radnik svoje potraživanje mora i dalje sudski potraživati, ako mu poslodavac ne isplati povećanje plaće. Naime, kako je to u samoj ocjeni stanja naglašeno, trenutno u Republici Hrvatskoj postoji samo jedan kolektivni ugovor koji ima proširenu primjenu te problem iznosa povećanja plaće za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom, za koji je zakonom određeno da se ne radi, kod radnika koji nisu pokriveni kolektivnim ugovorom ostaje i dalje. Kako Zakon o radu propisuje pravo radnika na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, smatramo kako se iznosi minimalnih povećanja po navedenim osnovama trebaju propisati za sve radnike istim Zakonom. Takvo rješenje ne bi bilo diskriminatorno prema radnicima, kao što je predloženo rješenje, jer bi minimalna uvećanja bila jednaka za sve te bi uvijek postojala mogućnost kolektivnim ugovorima ugovoriti veće iznose uvećanja plaća.</p>		<p>postignuti rezultati te eventualna potreba drukčijeg normativnog rješenja.</p>
7	Mario Dedic	PRIJEDLOG ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI, Članak 3.	<p>Poštovani smatram da Ministarstvo Rada mora voditi računa i o radnicima koji nemaju kolektivni ugovor a takvih je radnika jako puno. Minimalna plaća od 3400u netu nije dostojna za život svakoga radnika u RH i vrijeme je da se odredi 4300 kn za svakoga radnika neovisno da li ima kolektivni ugovor ili nema. Nadalje kada je riječ o</p>	Primljeno na znanje	<p>Za radnike koji nisu pokriveni kolektivnim ugovorom koji je proširen sukladno općem propisu o radu i dalje će minimalna plaća biti utvrđena uredbom Vlade. Rast minimalne plaće evidentan je, pa je tako u odnosu na prethodnu godinu, minimalna plaća u 2021. godini rasla za 150,00 kn neto odnosno u odnosu na 2019. kunu čak</p>



		<p>prekovremenim noćnim i drugim dodacima na plaću tu treba odrediti država postotak koji će obvezati da poslodavac plati dodatno radnika. Primjerice prekovremeni rad 30% noćni rad 50% rad nedjeljom i blagdanima 100% i to treba uvesti u zakon o radu i da to odredi država jer u trenutnom zakonu o radu piše da poslodavac mora platiti radnika prekovremeno ali ne piše koliki postotak što znači da može platiti i 10 kn više i on je platio to nije dobro i vrijeme je da se to promjeni da radnici sa minimalnom plaćom mogu živjeti normalno od svoje plaće. Molim da se prihvati ovaj prijedlog i da se sve uvede u Zakon o radu i da prestanu manipulacije poslodavaca i iskorištavanje radnika koji rade za mizernu plaću.</p>	<p>400,00 kn neto. Prilikom određivanja visine za sljedeću godinu voditi će se računa o svim relevantnim čimbenicima, uz napomenu da iznos minimalne place ne smije biti manji od iznosa utvrđenog za prethodnu godinu.</p>
--	--	--	---

OBRAZAC IZVJEŠĆA O PROVEDENOM SAVJETOVANJU SA ZAINTERESIRANOM JAVNOŠĆU	
Naslov dokumenta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći
Stvaratelj dokumenta, tijelo koje provodi savjetovanje	Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
Svrha dokumenta	
Datum dokumenta	Srpanj 2021.
Verzija dokumenta	
Vrsta dokumenta	
Naziv nacrt zakona, drugog propisa ili akta	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći
Jedinstvena oznaka iz Plana donošenja zakona, drugih propisa i akata objavljenog na internetskim stranicama Vlade	Godišnji plan zakonodavnih aktivnosti za 2021. godinu- redni broj 62.
Naziv tijela nadležnog za izradu nacrt	Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti bili uključeni u postupak izrade odnosno u rad stručne radne skupine za izradu nacrt?	
Je li nacrt bio objavljen na internetskim stranicama ili na drugi odgovarajući način?  Ako jest, kada je nacrt objavljen, na kojoj internetskoj stranici i koliko je vremena ostavljeno za savjetovanje?  Ako nije, zašto?	Objava na stranicama e-savjetovanja, provedeno je savjetovanje u trajanju od 15 dana od 26. srpnja 2021. do 9. kolovoza 2021.
Koji su predstavnici zainteresirane javnosti dostavili svoja očitovanja?	Dvije fizičke osobe te Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)
ANALIZA DOSTAVLJENIH PRIMJEDBI  Primjedbe koje su prihvaćene  Primjedbe koje nisu prihvaćene i obrazloženje razloga za neprihvatanje	Jedna primjedba je primljena na znanje a dvije su odbijene.  Prva primjedba odnosila se na računanje udjela u bruto minimalnoj plaći te je naglašena potreba za vođenjem računa da se visinom minimalne plaće stimulira rast gospodarstva- navedeno je primljeno na znanje. Druga se primjedba odnosila na potrebu da se od obveze isplate minimalne plaće izuzmu direktori u graditeljstvu- odbijeno. Naime, direktori koji su jedini zaposleni oslobođeni su već obveze isplate minimalne plaće, a navedeno je oportuno kako bi se potaknula

	<p>njihova poduzetnička aktivnost. Razvojem poslovanja direktor koji je ujedno i radnik dužan je snositi obvezu isplate minimalne plaće.</p> <p>SSSH je predložio brisanje stavka 3. u članku 5. budući bi svi radnici uvijek morali imati pravo na isplatu minimalne plaće u punom iznosu-odbijeno. naime, mogućnost ugovaranja minimalne plaće za mjesečni fond sati ne ide na štetu radnika budući radnik na razini pune godine ne može dobiti manje od zakonske minimalne plaće a k tome se ovo pravo može ugovoriti isključivo kolektivnim ugovorom, dakle <b>samo ako se poslodavac i sindikat o tome usuglase.</b></p>
Troškovi provedenog savjetovanja	Troškova nije bilo

# Izvješće o provedenom savjetovanju - Savjetovanje o Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći

Redni broj	Korisnik	Isječak	Komentar	Status odgovora	Odgovor
1	Zoran Sambol	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći , 1. Ocjena stanja	Krivu metodologiju koristite u određivanju iznosa postotka "udjela u bruto prosječnoj plaći". Bruto prosječna plaća govori: "Neki jedu meso, neki jedu kupus, a prosječno jedemo sarmu". Stoga je prijedlog umjesto "bruto prosječne" plaće koristiti srednju aritmetičku vrijednost modalne (najčešći razred) i medijalne (50% ima veću, 50% ima manju plaću) bruto plaće.  Iznos koji država odredi za "Minimalnu plaću" je jako bitan jer izravno utječe na mogućnosti razvoja društva/privrede. Iznos treba biti takav da stimulira rad (izbjeci situaciju da je bolje biti na socijalnoj pomoći nego raditi) i da je rad svakoga pošteno plaćen. S prevelikom "minimalnom plaćom" se ne stvaraju radna mjesta i nova bogatstva.	Primljeno na znanje	Udio u prosječnoj bruto plaći i udio u medijalnoj plaći dva su različita pojma i koriste se sukladno njihovom značenju.  Prilikom utvrđivanja visine minimalne plaće već sada se vodi računa o mogućim implikacijama na gospodarstvo i tržište rada te će se istom praksom nastaviti.
2	Saša Debeljak	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći , Članak 2.	U stavku 2 ovog članka trebalo bi navesti da se minimalna plaća koja se mora isplatiti u skladu s kolektivnim ugovorom ne odnosi na direktora koji je ujedno i vlasnik trgovačkog društva. U protivnom otvarate mogućnost kažnjavanja od strane inspektora rada jer npr jedan direktor iz sektora graditeljstva koji je ujedno i vlasnik tog trgovačkog društva sam sebi nije isplatio bruto plaću 11.130,00 kn koliko je funkcija direktora trenutno vrednovana u aktualnom kolektivnom ugovoru za djelatnost graditeljstva.	Nije prihvaćen	Postojeći Zakon o minimalnoj plaći već prepoznaje pogodnost za radnika koji je ujedno i jedini radnik te član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruga, likvidator i sl. prema posebnim propisima. Procijenjeno je kako je svrsishodno isključiti mikro poslodavce koji nemaju drugih zaposlenih radnika kako bi bili rasterećeni su u početnoj fazi svoje poduzetničke djelatnosti kada je to najvažnije.
3	Savez samostalnih sindikata Hrvatske	Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o minimalnoj plaći , Članak 5.	U članku 5. Brisati stavak 3. Kao neprihvatljiv. OBRAZLOŽENJE: Uredbom se utvrđue mjesečni iznos minimalne plaće I to radnik mora dobiti svakoga mjeseca već I svoje sigurnosti radi. U RH se sve plaće ugovaraju I isplaćuju kao mjesečna plaća (neovisno o stvarno odrađenim satima) pa nema argumenata za drukčiji tretman minimalne plaće. Dapače, radnik ni pod kojim uvjetima ne bi mjesečno trebao dobiti iznos niži od minimalne plaće.Za specifične sektore poput tekstilne industrije već je naveden izuzetak u stavku 1. Ovoga članka.	Nije prihvaćen	Mogućnost ugovaranja minimalne plaće za mjesečni fond sati ne ide na štetu radnika budući radnik na razini pune godine ne može dobiti manje od zakonske minimalne plaće a k tome se ovo pravo može ugovoriti isključivo kolektivnim ugovorom, dakle samo ako se poslodavac i sindikat o tome usuglase