



HRVATSKI SABOR

KLASA: 022-03/21-01/71

URBROJ: 65-21-07

Zagreb, 14. listopada 2021.



Hs**NP*022-03/21-01/71*65-21-07**Hs

P.Z. br. 170

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članaka 178. i 192. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem ***Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći***, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnijela Vlada Republike Hrvatske, aktom od 14. listopada 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: 50301-05/14-21-10


Zagreb, 14. listopada 2021.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Predmet: Konačni 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. u vezi s člankom 190. 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 Konačni 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.

 3
PREDSJEDNIK
sc. Andrej Plenković
REPUBLICA HRVATSKA
VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
ZAGREB

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

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

Zagreb, listopad 2021.

KONAČNI 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 ovog 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, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili drugim propisom 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 iz stavka 1. ovoga članka.

(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) Odredbe stavaka 3., 4. i 5. ovoga članka će se primijeniti 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 primjene odredbi 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:

a) ako ne isplati minimalnu plaću na način propisan ovim Zakonom (članak 3. stavci 1., 2., 4., 5., 6. i 7.)

b) ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (članak 3. stavak 3.)

c) ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće (članak 3. stavak 8.)

d) 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.)

e) ako ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade Republike Hrvatske (članak 6. stavak 1.)

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

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

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 8.

Poslodavci su dužni, najkasnije do 1. veljače 2022., izmijeniti ugovore o radu sukladno odredbama ovoga Zakona.

Članak 9.

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

Članak 10.

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

O B R A Z L O Ź E N J E

I. RAZLOZI ZBOG KOJIH SE ZAKON DONOSI I PITANJA KOJA SE NJIME RJEŠAVAJU

Zakon se donosi radi provođenja mjere utvrđene Nacionalnim programom za suzbijanje neprijavljenoga rada 2021. – 2024., provođenja reformi utvrđenih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021. – 2026. te općenito radi boljeg uređenja sustava minimalne plaće u Republici Hrvatskoj, uključujući potrebu sprječavanja zlouporaba u provedbi Zakona.

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 za cilj da minimalna plaća bude ujedno socijalni i ekonomski zaštitni instrument. S jedne strane, ista služi održavanju egzistencijskog minimuma, te se udio minimalne plaće u prosječnoj plaći postepeno povećava, čime visina takve plaće omogućuje ostvarivanje gospodarskih i socijalnih interesa radnika koji imaju najniža primanja. S druge strane, pravovremeno utvrđivanje iste omogućuje 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. godini porastao na preko 46 % u 2020. i 2021. godini.

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

Iako je već izmjenom Zakona o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 130/17.) učinjen značajan korak prema tome da pojam minimalne plaće bude uređen na precizniji način, a koje je zakonsko rješenje zadržao i važeći Zakon o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 118/18.), omogućivši tako veća primanja radnicima koji primaju najniže plaće u Republici Hrvatskoj, ocijenjeno je da postoji daljnji prostor za poboljšanje definicije minimalne plaće i uopće uređenja sustava minimalnih plaća.

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.

Ujedno, uočene su teškoće u provedbi ovog propisa i nadzoru nad njegovom 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 („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17. i 98/19.), 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 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 inspekcijskog 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 je uspostaviti bolji i cjelovit regulatoran okvir kako bi se otklonili opisani negativni pokazatelji.

Donošenjem ovog 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.

Uvođenjem nadzora 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 se potrebna zaštita materijalnih prava radnika.

Ujedno, 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.

Ovakva novina istodobno će 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 zlouporabe vezane uz nepostojanje zabrane odricanja od prava na plaću kao i ugovaranja plaće u neto iznosu.

II. OBRAZLOŽENJE ODREDBI PREDLOŽENOGA ZAKONA

Uz članak 1.

Ovim člankom 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.

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.

Predloženom odredbom 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.

Ovim člankom riječ „rade“ zamjenjuje se 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. tako da se, pored toga što se kolektivnim ugovorom može ugovoriti minimalna plaća u iznosu od najmanje 95 % iznosa propisanog uredbom o visini minimalne plaće, omogućava 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. na način da se propisuje obveza suradnje tijela koja obavljaju nadzor nad primjenom ovoga Zakona. Suradnja inspekcije nadležne za rad koja djeluje u okviru Državnog inspektorata i Ministarstva financija, Porezne uprave, posebno je važna prilikom kontrole i izrade obračuna plaće. Naime, inspekcija nadležna za rad u provođenju upravne mjere poslodavcu naređuje da u određenom roku radniku dostavi obračun dugovane, a neisplaćene plaće. Pritom isti inspektori nisu ovlašteni vršiti kontrolu predmetnih obračuna već navedeno vrše službenici nadležna porezne uprave ovlašteni za obavljanje poslova poreznog nadzora, slijedom čega je nužna njihova aktivna suradnja.

Uz članak 7.

Ovim člankom uređuju se prekršajne kazne odnosno sankcije za poslodavce pravne osobe, odgovorne osobe u pravnoj osobi poslodavca i poslodavce fizičke osobe obrtnika i osobe koje obavljaju drugu samostalnu djelatnost kada su prekršaj počinile u vezi s obavljanjem obrta ili samostalne djelatnosti, te za poslodavce fizičke osobe, 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 o visini minimalne plaće za pojedine kalendarske godine. Zbog uvođenja novih prekršajnih odredbi u ovaj Zakon, cjeloviti važeći članak 10. pritom se nomotehnički uređuje.

Uz članak 8.

Ovim člankom propisuje se obveza usklađivanja ugovora o radu s odredbama ovoga Zakona.

Uz članak 9.

Predloženom odredbom se ministarstvo nadležno za rad obvezuje provesti naknadnu procjenu učinaka ovog 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 iskazali 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 istoga, a osobito u pogledu očekivanog pozitivnog učinka zakonskog rješenja odredbe članka 3.a na pokrivenost radnika kolektivnim ugovorima odnosno ocijenit će postoji li potreba za daljnjom normativnom intervencijom.

Uz članak 10.

Ovom završnom odredbom propisuje se obveza objave i stupanja na snagu ovoga Zakona.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

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

IV. RAZLIKE IZMEĐU RJEŠENJA KOJA SE PREDLAŽU KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA U ODNOSU NA RJEŠENJA IZ PRIJEDLOGA ZAKONA I RAZLOZI ZBOG KOJIH SU TE RAZLIKE NASTALE

Prijedlog zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći razmotren je i raspravljen na sjednicama radnih tijela te na plenarnoj sjednici Hrvatskoga sabora.

U odnosu na tekst Prijedloga zakona koji je bio u prvom čitanju i koji je prihvaćen u Hrvatskome saboru, u Konačnom prijedlogu zakona nastale su određene razlike kao rezultat uvažavanja primjedbi Odbora za zakonodavstvo. U skladu s navedenim nomotehnički su izmijenjene odredbe članka 2., 3., 5. i 7.

Također, izmijenjena je odredba članka 9. o stupanju na snagu Zakona na način da je isto

prolongirano za mjesec dana. Naime, Prijedlogom zakona stupanje na snagu je bilo predviđeno 1. studenoga 2021. godine, a u Konačnom prijedlogu zakona se stupanje na snagu propisuje 1. prosinca 2021. godine. Do navedene izmjene je došlo zbog potrebnog dodatnog vremenskog razdoblja u kojemu će zakonski prijedlog biti razmotren i raspravljen u drugom čitanju u Hrvatskome Saboru, zatim vremena da Zakon bude proglašen od strane predsjednika Republike Hrvatske te objavljen u Narodnim novinama.

V. PRIJEDLOZI, PRIMJEDBE I MIŠLJENJA KOJI SU DANI NA PRIJEDLOG ZAKONA, A KOJE PREDLAGATELJ NIJE PRIHVATIO TE RAZLOZI NEPRIHVATANJA

Na sjednici Odbora za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo su, uz raspolaganje pisanim mišljenjem Nezavisnih hrvatskih sindikata na navedeni akt i Nezavisnog Sindikata Radnika Hrvatske (NSRH), iznesene primjedbe, prijedlozi i mišljenja koja nisu prihvaćena. Navedeno se odnosi na utvrđivanje minimalne satnice umjesto minimalne plaće, propisivanje da je minimalna plaća najniži mjesečni iznos bruto plaće koja se, ne samo isplaćuje za rad u punom radnom vremenu, već i ona koja se ugovara, utvrđuje ili propisuje, isključivanje povećanja plaće za „minuli rad“ i rad u smjenama iz iznosa minimalne plaće te na određene izražene stavove vezane uz način definiranja plaće.

Razlozi zbog kojih navedene primjedbe nisu prihvaćene su sljedeći: općim propisom o radu jasno je propisano da je plaća mjesečni iznos koji se isplaćuje radniku za obavljeni rad. Također, taksativno je navedeno kada radnik ima pravo na povećanu plaću, a to je za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, rad noću, nedjeljom i blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi. Minimalna plaća isplaćuje se za rad u punom radnom vremenu, a u situaciji kada radnik ima ugovorenu minimalnu plaću ali ne radi, ima, ako su ispunjeni uvjeti, pravo na naknadu plaće. Plaće općenito, kao i naknade plaće, uređuju se općim propisom o radu, a ne ovim Zakonom.

Tijekom saborske rasprave većina primjedbi nije se odnosila na predmet ovoga zakona već odnosila se na visinu minimalne plaće i mogućnost da se njome pokriju osnovni životni troškovi. Visina minimalne plaće ne određuje se Zakonom o minimalnoj plaći već uredbom Vlade Republike Hrvatske o visini minimalne plaće koja se donosi do kraja listopada tekuće godine za narednu kalendarsku godinu.

Primjedbe koje su vezane za sadržaj samog zakona, a koje nisu prihvaćene su sljedeće:

Zastupnica Katarina Peović iznijela je mišljenje kako je nedopustivo postojanje mogućnosti da se minimalna plaća kolektivnim ugovorom ugovori u visini od 95 % iznosa utvrđenog uredbom Vlade Republike Hrvatske, kao i mogućnosti podjele fonda sati u radno intenzivnim industrijama. Potonjoj mogućnosti protivila se i zastupnica Urša Raukar.

Zastupnik Silvano Hrelja također se osvrnuo na upitnu opravdanost mogućnosti ugovaranja minimalne plaće u visini od 95 % od iznosa utvrđenog spomenutom uredbom, pri čemu smatra da bi se isto moglo primijeniti u iznimnim situacijama, kao npr. kada je firma u krizi. Također smatra kako bi se socijalnim partnerima trebalo dati rok od 3 mjeseca za ugovaranje povećanja, nakon čega bi o navedenom odluku trebala donijeti Vlada.

Mogućnost ugovaranja minimalne plaće u iznosu mjesečnog fonda sati rezultat je traženja predstavnika radno intenzivnih djelatnosti, u kojima je visok udio troška rada u ukupnim

troškovima. Ovo pravo može se ugovoriti isključivo kolektivnim ugovorom, dakle samo ako se poslodavac i sindikat o tome usuglase, čime se sprječava moguća zlouporaba u vidu jednostrane odluke poslodavca. Mogućnost ugovaranja minimalne plaće za mjesečni fond sati svakako ne ide na štetu radnika budući radnik na razini pune godine ne može dobiti manje od zakonske minimalne plaće.

Također, ugovaranje 95 % iznosa utvrđenog uredbom Vlade Republike Hrvatske omogućeno je samo ako se o navedenom poslodavac i sindikat sporazumiju.

Kolektivno pregovaranje je proces koji ima svoj tijek i rok od tri mjeseca ne bi bio dostatan za sklapanje kolektivnih ugovora za različita područja te njihovo proširenje.

Prijedlog je zastupnika Rade Šimičevića da se povećanje za prekovremene sate propiše, a ne da se ostavlja sindikatima da o tome pregovaraju. Propisivanje povećanja za taksativno navedene kategorije predložila je i zastupnica Vesna Vučemilović.

U procesu izrade Nacrta prijedloga zakona socijalni partneri su argumentirali da bi se propisivanjem povećanja dodatno oslabilo kolektivno pregovaranje. Također reprezentativna udruga poslodavaca više razine i sindikalne središnjice izrazili su čvrstu volju da u narednom razdoblju intenziviraju bipartitno pregovaranje i sklapanje novih sektorskih kolektivnih ugovora. Imajući u vidu da ova Vlada podržava i potiče kolektivno pregovaranje, tripartitno je dogovoreno predloženo rješenje, uz preuzimanje obveze od strane ministarstva nadležnog za rad da se nakon dvije godine izradi naknadna procjena učinaka propisa i revidira stanje u području kolektivnog pregovaranja i utjecaja na minimalnu plaću.

Zastupnica Urša Raukar istaknula je da se ovim zakonom ne navode obrazloženi jasni kriteriji za određivanje minimalne plaće te predložila vezivanje iznosa uz minimalno 60 % prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Kriteriji za određivanje minimalne plaće navedeni su u Zakonu o minimalnoj plaći, a posebno se razmatraju kroz djelovanje Stručnog povjerenstva za praćenje i analizu minimalne plaće, koje vezano za visinu minimalne plaće kao stručno tijelo daje preporuku ministru nadležnom za rad. Ne bi bilo opravdano minimalnu plaću fiksno vezati uz određeni postotak, a da se pri tome ne sagledavaju pojedinačni kriteriji kao i stanje ukupnog gospodarstva.

Zastupnik Milorad Pupovac smatra da bi minimalna plaća trebala biti uređena na način da se iz nje izuzimaju svi dodaci, a navedeni je stav izrazila i zastupnica Urša Raukar.

Međutim, već je obrazloženo kako su zakonska povećanja na koja radnik ima pravo propisana općim propisom o radu te se navedena izuzimaju iz minimalne plaće.

Ostale primjedbe i prijedlozi koji su izvan opsega uređenja ovoga zakona ili su općenite naravi, odnosno ne odnose se na konkretni tekst i sadržaj Prijedloga zakona ovdje se posebno ne navode.

TEKST ODREDBI VAŽEĆEG ZAKONA KOJE SE MIJENJAJU ODNOSNO DOPUNJUJU

U Zakonu o minimalnoj plaći (»Narodne novine«, br. 118/18):

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 zadruga, 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.