



REPUBLIKA HRVATSKA

MINISTARSTVO RADA I MIROVINSKOGA SUSTAVA

KLASA: 110-01/18-01/18
URBROJ: 524-03-01/1-18-2

Zagreb, 14. veljače 2018.

HRVATSKA UDRUGA POSLODAVACA
n/p g. Davora Majetića, glavnog direktora

10000 Zagreb
Radnička 52

Predmet: **Zakon o minimalnoj plaći**
- mišljenje, daje se

Poštovani,

Povodom Vašega upita od 29. siječnja 2018. godine, o primjeni Zakona o izmjeni Zakona o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 130/17), upućujemo Vam slijedeći odgovor.

Ovim zakonom taksativno je nabrojano koja povećanja plaće ne ulaze u iznos minimalne plaće. To su povećanja za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Budući da je institut minimalne plaće socijalno zaštitni instrument, na ovako regulirani način se dopunom zakonske odredbe kojom se definira minimalna plaća nastojalo zaštiti radnike koji ostvaruju plaću, koja je kao takva ugovorena niže od zakonskog minimuma, od rizika da zaista i ostvare pravo na povećanja koja im se jamče za prekovremeni rad, noćni rad i rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Također, skrećemo pažnju na odredbu Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14 i 127/17) koji, kao opći propis kojim se u Republici Hrvatskoj uređuju radni odnosi, odredbom članka 91. stavak 3. propisuje što se smatra plaćom, pa se tako pod istom podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

Slijedom navedenog, mišljenja smo da ugovorenu, utvrđenu ili propisanu plaću, kao cjelinu predstavlja ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili posebnim propisom predviđeni zbroj fiksног dijela (osnovne/minimalne) plaće i variabilnog dijela (dodatnih davanja kao što su primjerice: uvećanja na ime prekovremenog rada, noćnog rada, rada nedjeljom ili blagdanom, uvećanja za tzv. minuli rad, uvećanja na ime otežanih uvjeta rada, uvećanja za uspješnost na radu, stimulacije, dodatak za ostvareni učinak i slično).

Nadalje, Zakon o izmjeni Zakona o minimalnoj plaći regulira pravo na umanjenje osnovice za obračun doprinosa na osnovicu za 50% prema plaćama radnika koje su, prema ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu, ugovorene u visini iznosa minimalne plaće.

Stoga, ako je ugovorena minimalna plaća, a isplaćuju se i ostali primici povrh te plaće temeljem prethodno spomenutih osnova i to isključivo predviđenih odredbom članka 2. stavak 2. Zakona o minimalnoj plaći (prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi) razlika od iznosa minimalne plaće do stvarne isplate podliježe obvezi doprinosa u punom iznosu kako je propisano odredbama Zakona o doprinosima, tj. prema dijelu plaće koja ne ulazi u iznos minimalne plaće utvrđivati će se obveza doprinosa prema punoj osnovici. Ovdje je potrebno napomenuti da se prema iznosu naknade plaće za bolovanje na teret poslodavca, kao prava iz zdravstvenog osiguranja, ne primjenjuju odredbe o umanjenju osnovice za obračun doprinosa na osnovicu.

U odnosu na Vaše nedoumice oko mogućeg „dvostrukog normiranja“ temeljem odredbe članka 1. Zakona o izmjeni Zakona o minimalnoj plaći kojim se mijenja članak 2. Zakona o minimalnoj plaći (stavci 4. i 5.), te sadržaja članka 2. kao prijelazne odredbe novoga Zakona, očituјemo se kako slijedi.

Odredbama članka 2. stavcima 4. i 5. Zakona o minimalnoj plaći utvrđeno je da se mjesечna osnovica za obračun doprinosa na osnovicu prema plaći umanjuje za 50% za radnike koji su prema ugovoru o radu, pravilniku o radu, kolektivnom ugovoru ili posebnom propisu imali ugovorenu, utvrđenu ili propisanu plaću za mjesec dana rada u iznosu minimalne plaće ili do visine minimalne plaće, te da se takvo pravo ostvaruje tek ukoliko su ti radnici u razdoblju od 12 mjeseci uzastopno prije početka umanjenja osnovice imali ugovorenu, utvrđenu ili propisanu minimalnu plaću ili do visine minimalne plaće.

Uzimajući u obzir da je ovaj Zakon stupio na snagu 01. siječnja 2018. godine, te da slijedom gore navedenog novi korisnici propisanu olakšicu mogu koristiti najranije od siječnja 2019. godine, prijelazna odredba članka 2. Zakona o izmjeni Zakona o minimalnoj plaći regulira status zatečenih radnika u vrijeme stupanja na snagu ovoga zakona.

Dakle, na zatečene radnike koji su u prosincu 2017. godine imali ugovorenu minimalnu plaću ili do iznosa minimalne plaće koja je propisana za 2018. godinu te koji i nastavno u 2018. godini imaju ugovorenu minimalnu plaću, ne odnosi se odredba o razdoblju od dvanaest uzastopnih mjeseci.

Podsjećamo da ugovorenu minimalnu plaću za prosinac 2017. godine predstavlja iznos koji je utvrđen Uredbom o visini minimalne plaće za 2017. godinu, dakle bruto iznos od 3.276,00 kuna, a ugovorenu minimalnu plaću u 2018. godini iznos koji je utvrđen Uredbom o visini minimalne plaće za 2018. godinu, dakle bruto iznos od 3.439,80 kuna.

S poštovanjem,

