

Definicija plaće prema Zakonu o radu

Vesna Šiklić Odak*

Dosadašnjim odredbama Zakonu o radu, kao općem propisu radnog prava, nije bila propisana definicija plaće, već su samo bila određena pravila koja obvezuju stranke radnog odnosa pri određivanju plaće kao protuvrijednosti rada koji je radnik obavio za poslodavca. Hrvatski Sabor je na svojoj izvanrednoj sjednici, 16. prosinca 2022. godine donio Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, kojim se između ostalog, po prvi puta uvodi definicija plaće i sve komponente koje čine plaću radnika te se jasno propisuje njezina struktura. Autorica u ovom radu daje pregled odredaba navedene Novele ZOR-a, koje su stupile na snagu 01. 01. 2023. godine, a koje se odnose na definiranje pojma plaće, mjerila i načina obračuna i sastavnih dijelova plaće, vrste dodataka i primitaka na plaću te utvrđenih prava na povećanje plaće i visine naknade plaće.

1. Uvodno

Plaća se smatra jednim od temeljnih prava radnika, te predstavlja osnovni izvor prihoda koji mu omogućava podmirenje svakodnevnih životnih potreba. Pravo na plaću radnik/ca ima i u slučaju bolesti, porodiljnog i roditeljskog dopusta, godišnjeg odmora te plaćenog dopusta i za vrijeme blagdana i neradnih dana propisanih zakonom. Plaća je novčana protuvrijednost rada koju je radnik obavio za poslodavca odnosno novčano primanje koje isplaćuje poslodavac radniku za njegov obavljani rad i to u nekom pravilnom vremenskom razmaku. Međutim, plaća obuhvaća ne samo osnovnu plaću već i sva davanja bilo koje vrste koja se isplaćuju izravno ili neizravno, u novcu ili u naravi. Institut ili sustav plaća u Republici Hrvatskoj dosta je kompliciran i kompleksan (velik broj posebnih zakona, uredba, kolektivnih ugovora, dodataka i sl.) te ne daje jasnu i jedinstvenu definiciju plaće odnosno što jest, a što nije plaća, obzirom na razne kategorije dodataka na plaće, koeficijentata i raznih naknada, koje u suštini čine plaću radnika u javnom i privatnom sektoru. Prema dosadašnjim odredbama Zakonu o radu (u daljnjem tekstu: ZOR)¹, kao općem propisu radnog prava, nije bila propisana definicija plaće, već su samo bila određena pravila koja obvezuju stranke radnog odnosa pri određivanju plaće kao protuvrijednosti rada koji je radnik obavio za poslodavca i to da radnik ima pravo na plaću za obavljani rad, pravo na povećanu plaću za rad u dane blagdana i rad nedjeljom, za rad noću, za prekovremeni rad, za rad u otežanim radnim uvjetima te pravo na naknadu plaće za vrijeme kad ne radi zbog opravdanih razloga (čl. 90. do čl. 97. ZOR-a), dok se novčana protuvrijednost rada odnosno osnove i mjerila za isplatu plaće određuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu.

Stoga je u praksi često dolazilo do različitih tumačenja vezano za obujam plaće odnosno što ulazi u plaću, što je osnovna plaća odnosno plaća za efektivan rad, a što su ostali dodaci i primitci na plaću, posebno u pogledu primi-

taka koji se isplaćuju radniku na temelju bivšega radnog odnosa odnosno ostvarenog radnog staža te primitaka s osnova isplate materijalnih prava utvrđenih autonomnim izvorima radnog prava.

Obzirom da do sada važeći ZOR nije sadržavao definiciju plaće, u cilju provedbe Europskog stupa socijalnih prava i zahtjeva za transparentnošću i predvidivošću² u određivanju plaće uz poštovanje autonomije socijalnih partnera, Hrvatski Sabor je na svojoj izvanrednoj sjednici, 16. prosinca 2022. godine donio Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Novela ZOR-a)³, kojim se između ostalog, po prvi puta uvodi definicija plaće i sve komponente koje čine plaću radnika te se jasno propisuje njezina struktura.

U nastavku teksta daje se pregled odredaba zadnje Novele ZOR-a, koje su stupile na snagu 01. 01. 2023. godine, a koje se odnose na definiranje pojma plaće, mjerila i načina obračuna i sastavnih dijelova plaće, vrste dodataka i primitaka na plaću te utvrđenih prava na povećanje plaće i visine naknade plaće te iznimnog umanjenja visine naknade plaće zbog nastanka izvanrednih okolnosti.

2. Pojam plaće prema noveli ZOR-a

Odredbama čl. 34-40. Novele ZOR-a izmijenjene su se i nadopunjene odredbi o plaći te su istim definirani pojmovi plaće i svi sastavni dijelovi plaće, radi jasnog povezivanja tih pojmova s odredbama propisa koji uređuju minimalnu plaću, oporezivanje dohotka od nesamostalnog rada te odgovarajućim programskim mjerama (mjere za smanjenje jaza u plaćama između žena i muškaraca; mjere za poticanje zapošljavanja i rasta plaća) propisano je minimalno povećanje plaće za rad nedjeljom, potpunije odredbe o načinu utvrđivanja kriterija za povećanu plaću za otežane uvjete rada, rad blagdanom, prekovremeni i noćni rad te o načinu utvrđivanja visine naknade plaće, osobito radi

² Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019)

³ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu („NN“, br. 151/22)

* Vesna Šiklić Odak, dipl. iur., Ministarstvo pravosuđa i uprave, Zagreb

¹ Zakon o radu („NN“, br. 93/14, 127/17 i 98/19)

iznimne mogućnosti osnovanog umanjenja visine naknade plaće u slučaju prestanka rada zbog nastanka izvanrednih okolnosti.

2.1. Definicija plaće (izmijenjeni čl. 90. ZOR-a)

Prije stupanja na snagu Novele ZOR-a tj. prije 1. siječnja 2023. pod plaćom se sukladno ZOR-u podrazumijevala 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 isplaćivao radniku za obavljeni rad.

Novelom ZOR-a izmijenjen je i dopunjen čl. 90. ZOR-a te se **plaća definira kao primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.**

Plaća se može sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

Dodaci su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

Poslodavac je dužan dodatke obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz čl. 94. st.1. ZOR-a ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.

Ostali primici radnika, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu (npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

Dakle, naprijed navedeni dodaci na plaću i ostali primici radnika kojima se uvećava osnovna plaća, čine plaću radnika (za razliku od primitaka radnika temeljem radnog odnosa iz članka 90.a ZOR-a – primjerice jubilarna nagrada, regres, božićnica, naknada troška itd.).

Iz naprijed navedene definicije plaće razvidno je da se pojam plaće u smislu ZOR-a učinio usporedivim s drugim povezanim propisima u različitim nacionalnim propisima (lex specialis zakonima te kolektivnim ugovorima), kojima već postoje određenja plaće, pa sama definicija plaće ne donosi ništa novo u svom meritumu, već se samo opći propis o radu u definiranju pojma plaće povezao s tim propisima.

Naime, pravo na plaću **državnih službenika** utvrđuje se temeljem Zakona o državnim službenicima⁴ (u daljnjem tekstu: ZDS) i na temelju tog zakona donesenim propisima te temeljem Kolektivnog ugovora za državne službenike i namještenike⁵ (u daljnjem tekstu: KU), a na pitanja koja nisu uređena Zakonom i KU-om primjenjuju se opći propisi o radu. Pravo na plaću **službenika, odnosno namještenika u upravnim odjelima i službama jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave** utvrđuje se na temelju Zakona o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (u daljnjem tekstu: ZOPLP(R)S)⁶ i na temelju tog zakona donesenim propisima. **Pravo na plaću javnih službenika** utvrđuje se temeljem Zakona o plaćama službenika u javnim službama⁷ (u daljnjem tekstu: ZPJS) i na temelju tog zakona donesenim propisima te temeljem Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama⁸ (u daljnjem tekstu: TKU) i grančkim kolektivnim ugovorima određene djelatnosti.

Tako na primjer, prema posebnim propisima odnosno lex specialis zakonima i kolektivnim ugovorima, definicija plaće glasi:

***Za državne službenike**, prema čl. 35. KU-a plaću službenika i namještenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću, a osnovna bruto plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen službenik ili namještenik i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.*

***Za javne službenike** temeljem ZPJS plaću službenika i namještenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža te prema čl. 49. TKU-a plaću zaposlenika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću dok osnovnu bruto plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu*

***Za lokalne službenike**, prema članku 8. ZOPLP(R)S, plaću službenika, odnosno namještenika u upravnim odjelima i službama jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je službenik, odnosno namještenik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.*

⁴ Zakon o državnim službenicima (NN, 92/2005, 107/2007, 27/2008, 34/2011 – Zakon o Registru zaposlenih u javnom sektoru, 49/2011, 150/2011, 34/2012, 37/2013, 38/2013, 1/2015, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19 i 141/22)

⁵ Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike („NN“, br. 56/22, Dodatak I.- 127/22),

⁶ Zakona o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (NN, br. 28/10)

⁷ Zakon o plaćama u javnim službama („NN“, br. 27/01 i 39/09)

⁸ Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama („NN“, br. 56/22, Dodatak I. -127/22)

Međutim, definiranjem plaće odredbama ZOR-a sada se jasno propisuje što sve može ulaziti u plaću odnosno što sve može biti sastavni dio primitaka radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad i koji dodaci na plaću i ostali primici radnika mogu biti sastavni dio plaće, a koji ne ulaze u plaću.

Nadalje, novim čl. 90. ZOR-a propisuje se da je plaća radnika ostvarena plaća u bruto iznosu, jer je radnik u tom iznosu i ostvario plaću svojim radom. Time je radniku ujedno vidljivo da li je poslodavac u ime radnika uplatio posebnim zakonima propisane doprinose, poreze i prireze, na bruto iznos plaće koju je radnik zaradio i koliki je iznos neto plaće, koji se isplaćuje radniku. Ujedno se precizira što je ukupni trošak plaće (iznos koji poslodavac mora zaraditi da bi radniku mogao isplatiti neto plaću).

čl. 90. st. 7. i 8. ZOR-a

(7.) Plaća iz čl. 90. st. 1. ZOR-a je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(8) Ukupan trošak plaće, u smislu ZOR-a, je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

2.2. Primici na temelju radnog odnosa koji se ne smatraju plaćom

Iza čl. 90. ZOR-a, Novelom ZOR-a je dodan čl. 90.a kojim se definiraju primici radnika na temelju radnog odnosa odnosno primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa a to su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)
2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška (npr. troškovi prijevoza na posao i s posla, troškovi na službeno putu, dnevnice, terenski dodatak i sl.).

Navedeni primici ne smatraju se plaćom iz članka 90. ZOR-a.

Primici s osnova materijalnih prava iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) i primici koje je poslodavac isplatio kao naknadu troška (npr. troškovi prijevoza na posao i s posla, troškovi na službeno putu, dnevnice, terenski dodatak i sl.) ne smatraju se plaćom odnosno ne mogu ulaziti u sastavni dio plaće.

Navedena dodana odredba čl. 90.a ZOR-a izrazito je važna i bitna jer su pojedini poslodavci u praksi i u javnosti sva primanja na temelju radnog odnosa, posebice materijalna prava, kao što su jubilara nagrada, regres, božićnica i troškove, kao što su dodatak za odvojeni život, dnevnice,

terenski dodatak i troškove prijevoza, prikazivali kao sastavni dio plaće te su tako preuveličavali plaće svojih radnika, osobito kad su to prikazali u bruto svotama.

2.3. Način određivanja plaće

Način određivanja plaće utvrđen je u novom dodanom čl. 90.b ZOR-a koji propisuje **da plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.**

Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu, a poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika ili pravilnikom o radu osnove i mjerila nije utvrdio, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom.

Ako plaća nije određena posebnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu niti pravilnikom o radu kada poslodavac zapošljava najmanje 20 radnika, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, **poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.**

Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna te odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna tome je ništetna.

2.4. Pravila jednakosti plaće žena i muškaraca

Prema izmijenjenim čl. 91. ZOR-a **poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.**

Jednak rad obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednake vrijednosti obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se i na primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa u skladu s člankom 90.a ZOR-a (koji se ne smatraju plaćom).

Određba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnoga akta utvrđena protivno jednakosti plaća žena i muškaraca ništetna je. Pri tome je poslodavac dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

2.5. Način isplate plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Prema novom čl. 92. ZOR-a plaća, naknada plaće i ostali primitci u novcu **obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun**, u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec. Iznimno, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Navedenom promjenom plaća se neće morati isplaćivati isključivo na tekući račun te će se rasteretiti zaposlenici i poduzetnici koji su do sada morali imati dva ili više računa ovisno o primicima.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu te nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

2.6. Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor

Sukladno novom čl. 93. ZOR-a poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Ti su obračuni ovršne isprave.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 82. ZOR-a (razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora u slučaju prestanka radnog odnosa)

Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a ZOR-a, ostvaruje na temelju radnog odnosa (primici koji se ne smatraju plaćom).

2.7. Pravo na povećanje plaće

Prema ranije važećoj odredbi čl. 94. ZOR-a 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, radnik je imao pravo na povećanu plaću, s time da visina toga povećanja nije bila propisana ZOR-om, već se visina povećanja uređivala kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno ugovora se ugovorom o radu.

Novelom ZOR-a (izmijenjeni čl. 94.) i dalje je propisano da za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu je zakonodavac utvrdio najnižu granicu povećanja plaća za rad nedjeljom i to da **povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %**.

Otežani uvjeti rada, u smislu ZOR-a, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno sukladno ZOR-u, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, **radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće**.

Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.

2.8. Pravo na naknadu plaće

Novelom ZOR-a dopunjen je čl. 95. ZOR-a koji propisuje pravo radnika na naknadu plaće za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca. Kao i u ranije važećem čl. 95. ZOR-a radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran i u slučaju da radnik odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere

zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

Visina naknade plaće utvrđuje se ZOR-om ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. Prema novom st. 6. čl. 95. ZOR-a **ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio te iznimno u st. 7. čl. 95. ZOR-a određuje visinu naknade za vrijeme prekida rada u slučaju izvanrednih okolnosti.**

Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno (novi čl. 95. st. 7. ZOR-a)

3. Prekršajne odredbe

Novelom ZOR-a izmijenjene su i dopunjene prekršajne odredbe iz čl. 229. ZOR-a te je sada istim člankom propisno da će se **novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura** kaznit za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu (čl. 90.b st. 1.)
- ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. stavka 6. ovoga Zakona (članak 93. stavci 2. i 6.)

Novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura za iste prekršaje kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

4. Umjesto zaključka

Pregled bitnih promjena u određivanju plaće od 1. 01. 2023. prema Noveli ZOR-a

Uvodi se definicija plaće → primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Plaća se može sastojati → osnovna ili ugovorena plaća + dodaci na plaću + ostali primici

Utvrđeni su primici koji se ne smatraju plaćom → materijalno pravo iz radnog odnosa i naknada troška radniku

Plaća se ugovara u bruto iznosu (ugovaranje plaće u netu prekršaj).

Osnove i mjerila za isplatu plaće ne mogu biti poslovna tajna i moraju se navesti u ugovoru o radu, ako nisu utvrđena KU-om ili pravilnikom.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a povećanje plaće se ne smije obračunati na iznos manji od minimalne plaće.

Povećanje plaće za rad nedjeljom: za svaki sat rada minimalno 50%.

Naknada plaće → iznimno, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.

Plaća, naknada plaće i ostali primici moraju biti isplaćeni najkasnije do 15. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun, a ne više isključivo na tekući račun.

Novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba, te novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe → ako plaću radnika ne ugovori ili ne utvrdi u bruto iznosu i ako radniku kojem na dan dospelosti nije isplatio plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, ili ih nije isplatio u cijelosti, ne dostavi dva obračuna od kojih je jedan obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a drugi obračun u kojem će biti iskazan iznos plaće ili dijela plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti, sa sadržajem u skladu s pravilnikom iz članka 93. st. 6. ZOR-a.



tim4pinmagazin

Narudžbenicu za pretplatu na časopis možete pronaći na internet stranici www.tim4pin.hr