

Novo uređenje plaće i primjena Ovršnog zakona

Gordana Muraja*

Od 1.1.2023. plaća je uređena Zakonom o radu. Mogućnost isplate neoporezivih naknada u gotovini izazivala je prije novog uređenja različita tumačenja i neusklađenost prakse u primjeni Ovršnog zakona. Uz to što je novo uređenje dalo odgovore na dio pitanja koja su se pojavljivala u provedbi Ovršnog zakona, otvorilo je i neka nova. Autorica u članku detaljnije obrazlaže ovu temu.

1. Plaća

Zakonska definicija plaće i drugih primitaka na temelju radnog odnosa izmijenila se nakon 1. siječnja 2023., odnosno nakon stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (dalje u tekstu ZOID ZR), Narodne novine, broj 151/2022. od 22.12.2022.

Odredbes članka 90. i 90.a Zakona o radu (NN, br. 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22., dalje u tekstu samo ZR) sad daju zakonsku definiciju plaće, koja do sada nije postojala u radnom zakonodavstvu. Novo zakonsko uređenje sada daje jasnije odgovore na pitanja koja utječu i na način izvršenja odredbi Ovršnog zakona koje uređuju ograničenje i izuzimanje od ovrhe (NN, br. 112/12., ZOIZD ZPP 25/13., 93/14., Odluka USUD RH 55/16, 73/17, 131/20 i 114/22., dalje u tekstu i OZ).

Uređenje plaće i primitaka radnika na temelju radnog odnosa započinje zakonskom definicijom plaće, koja u stavku 1. članka 90., a utvrđuje da je plaća *primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu*. Iznos plaće radnik i poslodavac ugovaraju, a radnik je ostvaruje *prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu* (stavak 2. članka 90. ZR-a).

Članak 90. ZR-a u stavku 3. i 4. i članak 90.a utvrđuju i strukturu plaće pa se ona sastoji od:

1. Osnovne odnosno ugovorene plaće
2. Dodataka
 - koje radnik ostvaruje ovisno o efektivnom radu (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.)
 - koje radnik ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za godine radnoga staža i sl.)
 - koje radnik ostvaruje ovisno ostvarenim rezultatima poslovanja (stimulacija i sl.)
3. Ostalih primitaka
 - koje poslodavac isplaćuje kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarne nagrade, regres, božićnica i sl.)
 - koje poslodavac isplaćuje kao naknadu troška

Za primjenu Ovršnog zakona najvažniji je članak 90.a, a koji razrađuje točku 3. kojom je utvrđeno da se plaća sastoji od *ostalih primitaka*. Radnik na temelju radnog odnosa može ostvariti primitke koje mu poslodavac isplaćuje kao materijalno pravo iz radnog odnosa pa tu ZR primjerice navodi da se radi o jubilarnoj nagradi, regresu, božićnici i slično. Radnik također može ostvarivati i primitke koje poslodavac isplaćuje u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, a koji su zapravo nadoknada troška.

2. Isplata plaće i ostalih primitaka

Članak 92. ZR-a u stavku 1. utvrđuje da se plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun. U stavku 3. ovog članka ZR utvrđuje i iznimku od obveze isplate ostalih primitaka na transakcijski račun, pa određuje da se iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Obvezu isplate plaće na transakcijski račun uređuje i članak 86. Zakona o porezu na dohodak (NN, br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22, dalje u tekstu ZPD), koji kao opći propis koji utvrđuje obvezu plaćanja poreza na dohodak, već dugo utvrđuje obvezu isplatitelja¹ fizičkim osobama obveznicima poreza na dohodak isplaćivati primitke sukladno propisu kojim se uređuje platni promet kod banke – odnosno bezgotovinski, na račun.

Navedeno pravilo sadrži i iznimku utvrđenu člankom 9., stavkom 1. točkom 9. ZPD, koji utvrđuje da se primici radnika i fizičkih osoba *po osnovi naknada, potpora i nagrada koje im isplaćuje poslodavac i isplatitelj primitka, odnosno plaće, do propisanih iznosa, te primitke bivših radnika i nasljednika bivših radnika po osnovi naknada, potpora i nagrada koje isplaćuje poslodavac i isplatitelj primitka, odnosno plaće, a koje su dospjele na isplatu za vrijeme trajanja radnog odnosa ili je pravo na isplatu nastalo za*

¹ Tijela državne uprave i pravosudnih tijela i drugih državnih tijela, tijela i službi jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, zavoda, neprofitnih organizacija, poduzetnika – pravnih i fizičkih osoba koji isplaćuju primitke koji se smatraju dohotkom

* Mag. iur. Gordana Muraja, odvjetnica, Odvjetnički ured MURAJA, odvjetnik.muraja.com

vrijeme trajanja radnog odnosa do propisanih iznosa mogu isplatiti u gotovini.

To dalje znači da se ugovorene naknade mogu isplatiti u gotovini jedino do visine neoporezivog iznosa. Poslodavac koji je s radnikom ugovorio iznos naknade veći od neoporezivog, na razliku kod isplate obračunava poreze i doprinose. Ta razlika je primitak na koji se plaća porez na dohodak te za nju ne vrijedi izuzeće iz članka 92. stavka 2. točke 5. Pravilnika, a koje određuje da se u gotovini primitci mogu neoporezivo isplatiti *do propisanog iznosa*.

Iznimke od obveze isplate primitaka fizičkim osobama na račun, odnosno realno dopuštenje za isplatu gotovim novcem, podrobnije uređuje članak 92. Pravilnika. Treba voditi računa i o tome da članak 92. stavak 2. točke 5.4. i 5.5. Pravilnika iz primitaka koji se mogu isplatiti u gotovini izuzima nagrade za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika, novčane paušalne nagrade za podmirivanje troškova prehrane, naknade za troškove redovne skrbi za djecu i troškove smještaja radnika, što znači da je iznose koje poslodavac isplaćuje radniku s osnova navedenih naknada moguće isplatiti jedino bezgotovinski.

Tu se, dakle, radi o isplatama regresa, jubilarnih nagrada, pomoći za slučaj bolovanja i smrti, dara za djecu, da se spomenu samo neke od njih, koje u utvrđenim iznosima poslodavac radniku može isplatiti bez obračuna poreza, u iznosu koji utvrđuje članak 7. stavak 2. Pravilnika o porezu na dohodak (Redakcijski pročišćeni tekst s mrežnih stranica Porezne uprave, NN, br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20, 74/20, 1/21, 102/22, 112/22, 156/22, 1/23, dalje u tekstu Pravilnik). Neke od neoporezivih naknada ujedno su odredbom članka 172. OZ-a izuzete od ovrhe.

3. Primjena Ovršnog zakona

Definicija iz stavka 2. članka 90.a ZR-a važna je za primjenu Ovršnog zakona zato što članak 173., koji uređuje ograničenja ovrhe, utvrđuje „Ako se ovrha provodi na plaći ovršenika²... „ te određuje da se od plaće obračunavaju dijelovi na kojima je ovrha ograničena.

Do izmjene ZR-a koja je stupila na snagu 1.1.2023. upravo su različita tumačenja što sve ulazi u plaću dovodila do različitih tumačenja o načinu obračuna dijela na kojem je ovrha ograničena, što je jako utjecalo i na način provedbe ovrhe. S obzirom na to da se isplatom u gotovini objektivno izbjegava isplata na račun na kojem se provodi ovrha, osobito je različita tumačenja izazivalo pitanje smije li

² Kad bi se članak 173. sagledavao vrlo usko, on bi se mogao / trebao primijeniti samo na ovrhu na plaći. U dijelu kojim uređuje provedbu ovrhe na novčanim sredstvima po računu, u stavku 1. članka 212., OZ obvezuje ovršenika da Finu obavijesti ako mu se na račun na kojem se provodi ovrha isplaćuju primitci i naknade iz članka 172. Ili iznosi izuzeti od ovrhe iz članka 173. Stavkom 2. članka 212. OZ obvezuje isplatitelja na uskratku tih isplata na račun na kojem se provodi ovrha. U stavku 3. članak 212. obvezuje isplatitelja na isplatu primitaka iz stavka 2. na zaštićeni račun. No, ovakvoj bi se zakonodavnoj tehnici svakako moglo zamjeriti da je pravo ovršenika na dio plaće na kojem je ograničena ovrha zapravo vrlo posredno izrazio te bi se zakonski izričaj svakako mogao popraviti tako da pravo na ograničenje ovrhe veže za ovršenika – umjesto korištenja pogodbenog veznika „ako“ koji pravo na ograničenje ovrhe veže s ovrhom na plaći.

poslodavac radniku na čijem se računu provodi ovrha u gotovini isplatiti pojedine naknade / ugovorena materijalna prava na koje se ne plaća porez na dohodak, a za koje porezni propisi predviđaju izuzetak od obveze isplate na račun. Pritom treba imati na umu i to da je popis izuzeća bio manji prije izmjene Ovršnog zakona (NN, br. 131/20.) i da izuzeća od ovrhe tada nisu obuhvaćala cijeli niz neoporezivih naknada koje se sada mogu isplatiti ovršeniku jer su izričitom zakonskom odredbom izuzete od ovrhe.

Iz definicije ZR-a sada je jasno da se izraz *plaća* odnosi samo na osnovnu plaću koja je s radnikom ugovorena, u koju ulaze i dodaci na plaću, a da poslodavac radniku osim plaće isplaćuje i primitke koji mogu biti materijalna prava iz radnog odnosa ili nadoknada troška.

Iz svega navedenog slijedi da se iznos ograničenja ovrhe obračunava samo od iznosa osnovne plaće. Što sve ulazi u osnovnu plaću zavisit će od načina ugovaranja plaće. Zaposlenicima u državnoj i javnim službama osnovna se plaća utvrđuje množenjem osnovice i utvrđenog koeficijenta te se tako dobiveni iznos uvećava za minuli rad, a u nekim slučajevima i za druge dodatke – pa sve to čini osnovnu plaću. Mnoštvo rješenja onemogućava sustavan prikaz na koji je način ugovorena osnovna plaća, ali to zapravo i nije presudno. Za primjenu OZ-a je važno da se iznos ograničenja ovrhe izračunava od osnovne plaće pa će u svakom pojedinom slučaju biti potrebno imati uvid u način na koji je nekim od akata radnog prava ugovoren iznos osnovne plaće, i kako se ona izračunava.

Argumentom suprotnosti iz svega navedenog slijedi da se ovrha ne provodi na isplatama za koje sad ZR određuje da se radi o materijalnim pravima iz radnog odnosa, kao što su primjerice prigodna nagrada i drugi primitci koje poslodavac radniku isplaćuje bez obračuna poreza.

Pritom to još uvijek ne znači da su sva materijalna prava iz radnog odnosa koja poslodavac može isplatiti bez obračuna poreza na temelju poreznih propisa izuzeta od ovrhe člankom 172. OZ-a. U nekoj se mjeri taj popis preklapa, ali postoje i naknade koje nisu izuzete od ovrhe. Neke od njih u poreznom zakonodavstvu imaju značaj nadoknade troška, kao primjerice naknada za korištenje osobnog automobila u poslovne svrhe, a svejedno nisu člankom 172. OZ-a izuzete od ovrhe.

4. Izuzeća od ovrhe

Članak 172. OZ-a kojim su utvrđena izuzeća od ovrhe dopunjen je izmjenom OZ-a objavljenom u NN 131/20. točkama od 16. do 24 koje su obuhvatile upravo neke od neoporezivih naknada koje poslodavac isplaćuje radniku kao isplate na temelju materijalnih prava.

Za sva izuzeća od ovrhe vrijedi da se izuzeće odnosi na iznos naknade koji je člankom 7. stavkom 2. Pravilnika o porezu na dohodak utvrđen kao neoporeziv. Poslodavac s radnikom može pojedine naknade ugovoriti i u većem iznosu, ali ne samo da se u takvom slučaju razlika između neoporezivog i ugovorenog iznosa ne može isplatiti bez obračuna poreza i doprinosa, nego se iznosi koji prelaze

iznos neoporezive naknade moraju isplatiti na račun na kojem se provodi ovrha, jer nisu izuzeti od ovrhe. Naravno, za sve naknade koje su nabrojane u članku 172. OZ-a, i time izuzete od ovrhe do neoporezivog iznosa, vrijedi da se osim u gotovini mogu isplatiti i na zaštićeni račun.

5. Ovrha na novčanoj tražbini

Kao i ovrha na sredstvima po računu, tako je i ovrha na plaći podvrsta ovrhe na novčanoj tražbini.

Budući da ima obvezu radniku isplatiti plaću bezgotovinski poslodavac mora sudjelovati u ovrsi, samo se postavlja pitanje koje su mu obveze i za što odgovara.

Poslodavac u svakom slučaju mora napraviti obračun plaće, obračunati onaj dio plaće na kojem je ovrha ograničena te izdvojiti dijelove za koje postoji izuzeće od ovrhe, a koji se odnose na isplatu materijalnih prava ili na nadoknadu troška. Daljnje postupanje poslodavca zavisi od toga je li u pitanju ovrha na plaći ili ovrha na sredstvima po računu.

5.1. Obveze i odgovornosti poslodavca za provedbu ovrhe na računu

Kad je u pitanju ovrha na sredstvima po računu koju provodi Fina, radi se o novčanoj tražbini prema banci kod koje je ovršenik otvorio račun, da mu banka po njegovom nalogu isplati sredstva koja su pohranjena na račun.

Za provedbu ovrhe na novčanoj tražbini po računu nalaže se Fini da banci izda nalog da iznos za koji je ovrha određena prenese sa svih ovršenikovih računa koji se vode pod njegovim osobnim identifikacijskim brojem na račun ovrhovoditelja. Nakon početka ovrhe, odnosno kad Fina na temelju zahtjeva za naplatu ili zahtjeva za izravnu naplatu zaplijeni sredstva na računu ovršenika, članak 212. OZ-a obvezuje ovršenika obavijestiti Finu da se na njegov račun uplaćuju iznosi na koje se primjenjuju izuzeća iz članka 172. i iznos na koje se primjenjuje ograničenje iz članka 173. OZ-a.

Nakon obavijesti Fina uplatiteljima koje je ovršenik naveo kao isplatitelja primitaka dostavlja podatak o vrsti tražbine za koju je ovrha određena, a nakon otvaranja zaštićenog računa Fina obavještava isplatitelje da je ovršeniku otvoren poseban račun. Uplatiteljima stavak 2. članka 212. OZ-a nalaže da su odmah po primitku obavijesti dužni uskratiti uplatu iznosa izuzetih od ovrhe i iznosa na kojem je ovrha ograničena te ih uplaćivati na zaštićeni račun ovršenika.

Iz uređenja ovog pitanja slijedi da OZ zapravo ne obvezuje poslodavca na uplatu na račun na kojem se provodi ovrha, jer tu obvezu isplatitelj ima na temelju odredbi Zakona o porezu na dohodak. Ovršni zakon isplatitelja primitka, odnosno poslodavca obvezuje na uplatu na zaštićeni račun koji je radnik/ovršenik upravo otvorio, i to iznosa izuzetih od ovrhe i iznosa na kojem je ovrha ograničena. Slijedi da je u takvom postupku jedina obveza poslodavca utvrđena OZ-om radniku isplatiti dio plaće na kojem je ovrha ograničena, u skladu s člankom 212. Ako poslodavac ne uskrati uplatu na račun na kojem se provodi ovrha odnosno ne

uplati primitke i naknade izuzete od ovrhe na zaštićeni račun, poslodavac može prekršajno odgovarati za prekršaj iz članka 365. stavka 1. Ovršnog zakona.

5.1. Obveze i odgovornosti poslodavca za ovrhu na plaći

Kad se radi o plaći, u pitanju je novčana tražbina prema poslodavcu na isplatu plaće ugovorene ugovorom o radu.

Za provedbu ovrhe na plaći članak 197. OZ utvrđuje da se rješenjem o ovrsi na plaći određuje pljenidba određenog dijela plaće i nalaže poslodavcu da novčani iznos za koji je određena ovrha isplati, odnosno isplaćuje ovrhovoditelju. Provodi li ovrhu na plaći, poslodavac tražbinu radi čije se naplate provodi ovrha uplaćuje na račun ovrhovoditelja, a preostali iznos isplaćuje radniku.

5.2. Odgovornost poslodavca za propuštenu obustavu i isplatu dospjelih obroka

Ovršni zakon u članku 201. uređuje odgovornost poslodavca za propuštenu obustavu i isplatu dospjelih obroka. Ovaj članak utvrđuje da ovrhovoditelj može predložiti da sud u ovršnom postupku rješenjem naloži poslodavcu da mu isplati sve obroke što ih je propustio obustaviti i isplatiti prema rješenju o ovrsi. Ovim je člankom također utvrđeno da ovrhovoditelj može tražiti ovrhu protiv poslodavca u istom ovršnom postupku. Također je propisano da poslodavac koji nije postupio prema rješenju o ovrsi ili je propustio obvezu iz članka 200. OZ-a na obavijest ovrhovoditelju i sudu da je ovršeniku prestao ugovor o radu, odgovara za štetu koju je ovrhovoditelj zbog toga pretrpio.

O doseg ovakvog uređenja izjasnila se sudska praksa, koja je razmatrala prijedloge ovrhovoditelja podnesene na temelju članka 201. OZ-a. U više predmeta sudska je praksa stala na stajalište da se odredba članka 201. OZ-a može primijeniti samo ako je ovrha određena na plaći ili drugom stalnom novčanom primanju, dakle, ako je poslodavcu naložena provedba ovrhe rješenjem o ovrsi na plaći / mirovini / drugom stalnom novčanom primanju koje je donio sud.

Odredba članka 201. OZ-a, prema tom stajalištu, ne može se uopće primijeniti na postupak izravne naplate koji provodi Fina, a u kojem je poslodavac trebao postupiti po obavijesti da se na računu radnika provodi ovrha po ovršnoj ispravi, odnosno pravomoćnoj i ovršnoj sudskoj presudi koja nije donesena u ovršnom postupku (ovrha se određuje rješenjem).

6. Isplata neoporezivih naknada u gotovini

Za primjenu Ovršnog zakona preostaje pitanje isplate u gotovini za naknade za koje članak 172. OZ ne predviđa izuzimanje od ovrhe, a u poreznom zakonodavstvu su definirane kao isplata upravo za materijalno pravo iz radnog odnosa ili su po svojoj prirodi nadoknada troška. Za mnoge od njih porezno zakonodavstvo utvrđuje da ih poslodavac radniku može isplatiti u gotovini, osim nekih vrsta primitaka, kako je prikazano u odlomku 2. ovog članka.

Kako je utvrdila sudska praksa, OZ ne propisuje obvezu poslodavca starati se o provedbi ovrhe po sredstvima na računu koju provodi Fina.

S obzirom na to, slijedi da poslodavac pojedine isplate materijalnih prava i nadoknade troška može radniku isplatiti u gotovini jer ne samo da mu OZ to ne zabranjuje, nego nema ni odredbi Ovršnog zakona koje bi određivale odgovornost poslodavca za provedbu ovrhe po sredstvima na računu. To tim više što se obveza za bezgotovinsku uplatu na račun može odnositi samo na plaću i naknade za koje ne postoji obveza bezgotovinske isplate. Slijedi da poslodavac može radniku u gotovini isplatiti one naknade za koje mu je to dopušteno poreznim propisima, pod uvjetom da na račun na kojem se provodi ovrha uplati dio plaće koji preostaje nakon plaćanja na zaštićeni račun i naknade za koje u poreznim propisima ne postoji dopuštenje za gotovinsku isplatu.

7. Zaključno

Postavlja se pitanje interakcije članka 172. OZ-a koji propisuje različita ograničenja za isplatu pojedinih materijalnih prava, jer neka se materijalnih prava koje poslodavac radniku treba isplatiti ne nalaze u 25 točaka stavka 1. članka 172. OZ-a.

Tu se ponovno nameće pitanje hijerarhije pravnih propisa. Ovršni zakon je poseban zakon koji uređuje ovrhu. Zakon

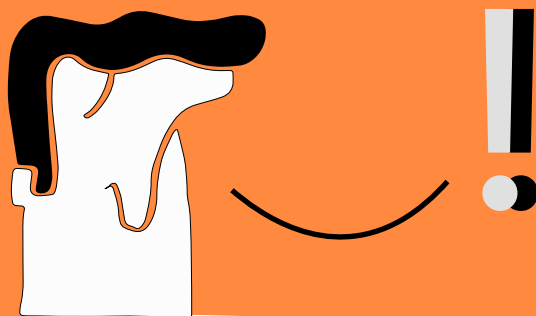
o porezu na dohodak je opći propis u primjeni za sve isplate za koje ne postoji postupak koji se vodi po nekom posebnom zakonu – u ovom slučaju OZ-u. No, u situaciji u kojoj se na računu radnika provodi ovrha obveze sudionika tog postupka uređene su OZ-om, a među njima nema obveze poslodavca da uopće vodi računa o ovrsi koja se provodi na računu, osim obveze da na taj račun isplaćuje sve primitke koje mora isplatiti bezgotovinski.

Upravo je mogućnost isplate neoporezivih naknada u gotovini izazvala različita tumačenja i neusklađenost prakse. Najnovijim izmjenama ZR-a i definicijom sastavnih dijelova plaće, Vlada RH, kao ovlaštenu predlagač, je očigledno išla za time da uređenjem pojma plaće i razlikovanjem materijalnih davanja od plaće zapravo na zaobilazan način olakša položaj ovršenika.

No u svjetlu svih primjenjivih odredbi različitih propisa, ostaje nejasno zašto je u toj prilagodbi moguće da članak 172. OZ-a koji uređuje izuzeća od ovrhe pojedina materijalna davanja sasvim isključuje od mogućnosti isplate.

Primjerice, naknada za odvojeni život od obitelji, otpremnina prilikom odlaska u mirovinu, čak i otpremnina zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti te otpremnina zbog poslovno uvjetovanih otkaza nisu izuzete od ovrhe člankom 172. OZ-a, a pritom kod provedbe ovrhe na računu koju provodi Fina nema odgovornosti poslodavca ukoliko ne postupi u skladu s Ovršnim zakonom.

tim4pinmagazin



Poštovani čitatelji!

Narudžbenicu za pretplatu na časopis tim4pin magazin, kao i brojne druge informacije o djelovanju našeg Centra, možete pronaći na internet stranici

www.tim4pin.hr