

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Zagreb, 19. kolovoza 2021.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  **Predlagatelj:** | Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Predmet:** | Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**MINISTARSTVO RADA, MIROVINSKOGA SUSTAVA,**

**OBITELJI I SOCIJALNE POLITIKE**

**Nacrt**

**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“, broj 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. godine, 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. godine te objavljen u „Narodnim novinama“ broj 130/17, definicija minimalne plaće je precizirana te je izrijekom 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. 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 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. godinu utvrđen je iznos minimalne plaće od 4.250,00 kuna bruto, što predstavlja uvećanje od 187,49 kn u odnosu na 2020. godinu. Međutim, sukladno podacima Državnog zavoda za statistiku, ukupan broj radnika koji primaju minimalnu plaću i dalje je visok. U prosincu 2020. godine 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. godine 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 neisplatu zakonom propisane minimalne plaće radnicima. Naime, tijekom 2020. godine 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 pojavnih oblika neprijavljenoga rada. Stoga je Nacionalnim programom za suzbijanje neprijavljenoga rada u Republici Hrvatskoj za razdoblje 2021. - 2024. utvrđena mjera uvođenja nadzora nadležnog inspekcijskog 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 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 obavljeni rad.

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

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.

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 obavljeni 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.

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

**Članak 1.**

U Zakonu o minimalnoj plaći („Narodne novine“, br. 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, 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. godine.

**O B R A Z L O Ž E N J E**

**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 mimimalnom iznosu po satu i broju sati u tom mjesecu. Ovakav izračun pogoduje poslodavcima u radno intezivnim 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 inspekcijski 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.

**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 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.