



P.Z. br. 243

HRVATSKI SABOR

KLASA: 120-02/17-01/01

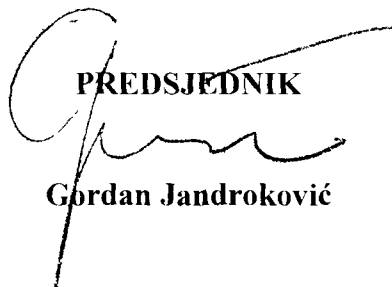
URBROJ: 65-17-03

Zagreb, 5. prosinca 2017.

02203/17-12/85 50301
65-17-01 2 -
05

VLADI REPUBLIKE HRVATSKE

Na temelju članka 178. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem, radi davanja mišljenja, **Prijedlog zakona o minimalnoj plaći, s Konačnim prijedlogom zakona**, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio Klub zastupnika SDP-a, aktom od 5. prosinca 2017. godine uz prijedlog da se sukladno članku 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora predloženi Zakon donese po hitnom postupku.


PREDSJEDNIK
Gordan Jandroković



P.Z. br. 243

HRVATSKI SABOR
KLUB ZASTUPNIKA SDP-a

Klasa:

Urbroj:

Zagreb, 05. prosinac 2017.



Hs**NP*120 02/1 01/01*6532 2-17-01**Hs

REPUBLIKA HRVATSKA			
65 - HRVATSKI SABOR			
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6			
05-12-2017			
Primljeno		Org. jed.	
Klasifikacijska oznaka		65	
120-02/17-01/01			
Uredbeni broj		Pril.	Vrij.
6532-2-17-01		1	-

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora, Klub zastupnika SDP-a podnosi Prijedlog zakona o minimalnoj plaći, s Konačnim prijedlogom zakona.

Za predstavnike Kluba zastupnika SDP-a koji će u njegovo ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela određeni su zastupnici Davor Bernardić, Gordan Maras, Mirando Mrsić, Marija Alfired i Arsen Bauk.

**PREDSJEDNIK KLUBA
ZASTUPNIKA SDP-a**

Arsen Bauk

**PRIJEDLOG ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI
S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

Zagreb, prosinac 2017.

PRIJEDLOG ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona o minimalnoj plaći sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4., a u vezi s člankom 56. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 85/2010 – pročišćeni tekst).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Institut minimalne plaće, kao jedan od instrumenata zaštite materijalne i socijalne sigurnosti radnika, u Republici Hrvatskoj normativno je uređen od 2008. godine, a trenutno je uređen Zakonom o minimalnoj plaći (Narodne novine, broj 39/2013). Važeći Zakon je značajno poboljšao normativna rješenja iz Zakona iz 2008. godine te je osigurao odgovarajući rast minimalne plaće i određenu fleksibilnost kod primjene iznosa minimalne plaće kod poslodavaca kojima bi utvrđeni iznos minimalne plaće uzrokovao poslovne poteškoće, posebice u pojedinim radno-intenzivnim industrijskim granama, prije svega u tekstilnoj, drvoprerađivačkoj i kožarsko-obućarskoj industriji.

Međutim, dosadašnja primjena Zakona pokazala je da pojedina normativna rješenja imaju određenih manjkavosti, kako u odnosu na samu definiciju minimalne plaće, tako i u odnosu na kriterije i načine utvrđivanja visine minimalne plaće prema kojima nije osigurana dinamika porasta minimalne plaće do 60% prosječne plaće.

Da u je načinu uređenja instituta minimalne plaće potrebno unijeti i određene promjene potvrdili su i zaključci i preporuke neovisnih stručnjaka koji su izradili analizu sustava plaća u Republici Hrvatskoj "Učinci minimalne plaće na zapošljavanje, proizvodnost i životni standard radnika u Hrvatskoj" (Ekonomski institut Zagreb, 2015.), slijedom kojih se 2015. godine Vlada Republike Hrvatske obvezala preispitati normativno uređenje instituta minimalne plaće u cilju unapređenja uređenja toga instituta i uklanjanja nepravdi u samom sustavu.

Prije svega, u važećem Zakonu o minimalnoj plaći normativno uređenje definicije minimalne plaće pokazalo se manjkavim. Važeća definicija minimalne plaće za posljedicu ima nejednako postupanje prema radnicima ovisno o njihovim uvjetima rada. Naime, važeći Zakon definira minimalnu plaću kao najniži mjesečni iznos bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu. Dakle, Zakonom se definira samo najniži dopušteni mjesečni bruto iznos plaće za puno radno vrijeme. Radi takve definicije poslodavci u minimalnu plaću, pored osnovne plaće, uračunavaju i sve dodatke na plaću po osnovi otežanih uvjeta rada temeljem kojih radnik ima pravo na povećanu plaću temeljem članka 94. Zakona o radu (noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom koji je zakonom određen da se ne radi). Stoga, neovisno o uvjetima rada radnika, tj. rade li u otežanim uvjetima rada ili ne, svi radnici koji primaju minimalnu plaću dobivaju isti iznos. Stoga, radnik koji je u

mjesecu radio noću, nedjeljom ili blagdanom na kraju mjeseca ostvari pravo na isti iznos minimalne plaće kao i radnik koji nije radio u otežanim uvjetima rada čime su radnici kojima se isplaćuje minimalna plaća dovedeni u neravnopravan položaj. Stoga se ovim Zakonom osigurava da radnici imaju pravo na jednaki iznos najniže osnovne plaće koja je u iznosu definirana kao minimalna plaća, dok dodaci na otežane uvjete rada nisu sastavni dio iznosa minimalne plaće, već se obračunavaju na minimalnu plaću koja je definirana kao najniža osnovna plaća na koju radnik ima pravo.

Nadalje, iako su normativna rješenja u odnosu na propisane mehanizme za osiguravanje rasta minimalne plaće poboljšana Zakonom iz 2013. godine, pozitivna gospodarska kretanja, politika povećavanja minimalne plaće koja je zastupljena u usporedivim zemljama, kao i opredjeljenost Europske unije za uspostavu većih socijalnih standarda koja je iskazana na Socijalnom Summitu u Gothempourgu od 17. studenoga 2017. godine, od kojih je načelo osiguravanja adekvante minimalne plaće, jedno od važnih načela na kojima počiva Europski stup socijalnih prava, ukazuju na potrebu izmjene mehanizama za osiguravanje povećanja minimalne plaće. Prihvaćajući Europski stup socijalnih prava države članice, kao i sve institucije EU-a obvezale su se na provedbu načela da radnici imaju pravo na poštene plaće koje će radnicima osigurati dostojni životni standard što podrazumijeva i osiguravanje adekvatnog iznosa minimalne plaće koji će radnicima osigurati zadovoljavanje njegovih potreba i potreba njegove obitelji.

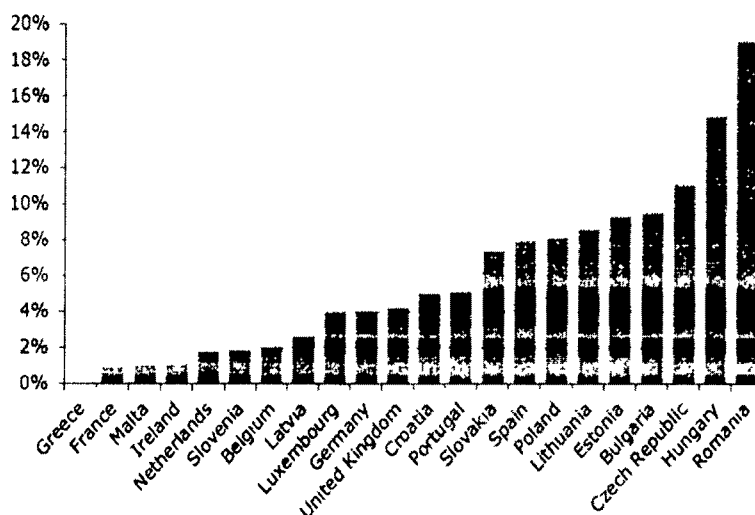
U tome kontekstu već su mnoge države članice EU-a, u cilju osiguranja dostojnih minimalnih standarda tijekom proteklih godina povećavale iznose minimalne plaće.

Uredbom o visini minimalne plaće („Narodne novine“, broj 115/16) minimalna plaća za razdoblje od 1. siječnja 2017. godine do 31. prosinca 2017. godine utvrđena je u bruto iznosu od 3.276,00 kuna, pa udio minimalne plaće u prosječnoj bruto plaći isplaćenoj u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj od siječnja do rujna 2016. godine iznosio 42,9%. Činjenica da tijekom godine raste prosječna plaća s kojom se tijekom godine za koju je utvrđena, minimalna plaća ne usklađuje uzrokuje da se tijekom godine udio minimalne plaće smanjuje u odnosu na porast prosječne plaće. Prosječna mjesečna bruto plaća po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske (dalje u tekstu: prosječna bruto plaća) za razdoblje od siječnja do kolovoza 2017. godine iznosi 8.122,00 kn dok minimalna bruto plaća iznosi 3.276,00 kn, što čini 40,3 posto prosječne bruto plaće i ukazuje da rast bruto minimalne plaće u 2017. nije povišio njezin udio u prosječnoj bruto plaći, odnosno ostao je na istoj razini. (na 40,3 posto).

Republika Hrvatska se nalazi u grupi 10 zemalja EU koje imaju najniže bruto minimalne plaće (ispod 500 eura). Od 2008. do prvog siječnja 2017. minimalna plaća u Republici Hrvatskoj je rasla 14 posto izraženo u eurima ili 19 posto izraženo u kunama (od 2.747,00 -3.276,00 kn). U istom periodu podvostručene su minimalne plaće u Bugarskoj i Rumunjskoj, 80 posto je rasla minimalna plaća u Slovačkoj, a u tri baltičkim zemljama minimalna plaća je rasla od 64- do 69 posto. U razdoblju od 2016.-2017. godine u 15, od 22 države članice EU-a koje zakonom imaju

propisanu minimalnu plaću, minimalna plaća je značajnije rasla u usporedbi sa razdobljem 2015.-2016. godinom, s time da je minimalna plaća više rasla u novim državama članicama EU-a. Tako je u razdoblju 2016.-2017. minimalna plaća porasla u Rumunjskoj 38%, Mađarskoj 15%, Češkoj Republici 11%. Iz niže navedenog grafičkog prilaza može se jasno zaključiti da je Republika Hrvatska među zemljama u kojoj je zabilježen najmanji rast minimalne plaće u promatranom razdoblju.

Figure 1: Increase in nominal level of statutory minimum wage, 1 January 2016 to 1 January 2017



Note: In Romania, the wage of RON 1,450 RON is valid as of 1 February 2017. The reported increase in the UK refers to the increase in the National Living Wage between 1 April 2016 and 1 April 2017.

Source: Eurofound's Network of European correspondents

S obzirom na pozitivna gospodarska kretanja, te očekivanja daljnjeg gospodarskog rasta nužno je Zakonom utvrditi kvalitetniji način osiguranja porasta minimalne plaće, kako bi taj iznos do 2020. godine dosegao preporučeni iznos od 60% prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Međutim, imajući u vidu činjenicu da bi porast minimalne plaće predstavljao određeni financijski teret poslodavcima posebice u radno-intenzivnim djelatnostima koji bi za posljedicu mogao imati poslovne poteškoće, Zakonom se predviđa postupan porast iznosa minimalne plaće kako bi do 2020. godine dosegao iznos od 60% prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

U trenutku naglašenog demografskog deficita uvjetovanog iseljavanjem, povećanje minimalne plaće u Republici Hrvatskoj nije samo socijalno zaštitni instrument, već pomoć i gospodarstvu u zadržavanju i osiguravanju potrebnog ljudskog potencijala, kako za rad tako i za osiguranje osobne potrošnje kroz kupnju proizvoda i usluga proizvedenih u Republici Hrvatskoj koja utječe i na rast BDP-a.

Važeći Zakon o minimalnoj plaći ukazuje na određenu rigidnost u postizanju cilja rasta postotka udjela minimalne bruto plaće u prosječnoj bruto plaći, usprkos činjenici da je uvažio okolnost da pojedini poslodavci nisu u mogućnosti isplaćivati povećane iznose minimalne plaće. Naime, iako je omogućeno da se kolektivnim ugovorima propiše niža razina minimalne plaće od one koja je propisana Zakonom,

takva zakonom propisana mogućnosti nije zaživjela u praksi na što ukazuje podatak da je u 2015. godini skopljeno tek četiri kolektivna ugovora koja su to omogućavala. Stoga je nužno izmijeniti navedeni mehanizam osiguravanja fleksibilnosti u primjeni povećanog iznosa minimalne plaće kako bi se i poslodavcima, kod kojih ne djeluje sindikat, osigurala mogućnost da radnicima isplaćuju iznos minimalne plaće koja je utvrđena za 2017. godinu, te da postupno prelaze na povećani iznos minimalne plaće, ali samo pod pretpostavkom da bi isplata povećanog iznosa plaće za poslodavca uzrokovala poslovne poteškoće koje bi rezultirale otkazivanjem ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga većem broju radnika. U tom slučaju će poslodavac imati mogućnost da sklopi pisani sporazum sa sindikatima o visini minimalne plaće koja neće smjeti biti niža od iznosa minimalne plaće utvrđenog za prethodnu kalendarsku godinu, odnosno ako kod poslodavca ne djeluje sindikat a postoji radničko vijeće, tada će se na zadržavanje nižeg iznosa minimalne plaće morati suglasiti radničko vijeće, odnosno ako kod poslodavca ne djeluje radničko vijeće poslodavac će morati održati skup radnika na kojem će radnike izvijestiti o navedenoj odluci. O sporazumu sa sindikatima, o odluci radničkog vijeća kojom poslodavcu daje suglasnost na zadržavanje prava na isplatu niže minimalne plaće, odnosno o održanom skupu radnika, poslodavac će biti dužan izvijestiti Inspektorat rada. Na takav način osigurava se jača uloga radnika i njihovih predstavnika u donošenju odluka o materijalnim pravima radnika i njihova djelomična suodgovornost za poslovno i financijsko stanje poslodavca.

Uvažavajući pritom i činjenicu da važećim Zakonom nije propisan mehanizam za usklađivanje visine minimalne plaće, ovim Zakonom se propisuje da će se visina minimalne plaće najmanje jednom godišnje usklađivati u odnosu na porast cijena dobara i usluga koje se koriste za osobnu potrošnju, mjerene indeksom potrošačkih cijena prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

S obzirom da je institut minimalne plaće socijalno zaštitni instrument, da je gospodarstvo u vidnom oporavku i s njegovim rastom raste i potreba za radnicima, a čije iseljavanje se može zaustaviti dostojnom plaćom i dostojnim uvjetima rada, ovim se Zakonom predlažu kriteriji na temelju kojih će se temeljom službeno objavljenih statističkih podataka u određenom vremenskom razdoblju doseći 60-postotni udio minimalne bruto plaće u prosječnoj bruto plaći. Propisivanjem jasnog mehanizma za povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći, osigurava se određena izvjesnost kako radnika tako i poslodavaca o iznosu minimalne plaće za sljedeću kalendarsku godinu, pa time porast iznosa minimalne plaće više ne bi ovisio o odluci Vlade, već bi ga Vlada Uredbom utvrđivala temeljem kriterija i parametara propisanih ovim Zakonom.

Stoga se Zakonom propisuje da bi za 2019. godinu minimalna plaća bila utvrđena u iznosu od 45% prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – rujan tekuće godine, prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

Zakon ujedno propisuje jasnu dinamiku osiguravanja 60%-tnog udjela minimalne plaće u prosječnoj plaći u Republici Hrvatskoj i to na način da se za 2019. godinu i za svaku sljedeću kalendarsku godinu minimalna plaća utvrđuje u odnosu na

postotak prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – rujan tekuće godine, prema podacima Državnog zavoda za statistiku na način da u 2019. godini minimalna plaća iznosi 50%, u 2020. godini 55%, a u 2021. godini 60% prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini. Visina minimalne plaće za 2022. godinu i svaku sljedeću kalendarsku godinu ne bi se mogla odrediti u iznosu manjem od 60 posto prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Uvažavajući okolnost da je prema dostupnim podacima broj radnika koji u Republici Hrvatskoj prima minimalnu plaću u porastu, te da se procjenjuje da oko 7% ukupno zaposlenih radnika (odnosno nešto manje od 100.000 radnika) prima minimalnu plaću, predlaže se kvalitetniji način utvrđivanja visine minimalne plaće kako bi se omogućilo učinkovitije ostvarivanje gospodarskih i socijalnih interesa radnika koji imaju najniža primanja. Predloženi zakon će poslodavcima omogućiti kvalitetnije planiranje poslovne godine te jednostavnije usklađivanje s aktualnim gospodarskim kretanjima.

III. OCJENA I IZVORI SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovoga zakona nije potrebno osigurati dodatna sredstva u državnom proračunu Republike Hrvatske, budući da ovaj zakon nema utjecaj na njegove rashode.

IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

Temelj za donošenje ovoga zakona po hitnom postupku nalazi se u odredbi članka 159. Poslovnika Hrvatskoga sabora, a to su osobito opravdani državni razlozi, jer će se za 7% zaposlenih u Republici Hrvatskoj omogućiti brže i učinkovitije izmjene visine minimalne plaće i smanjiti iseljavanje radnog potencijala. Iz istih razloga predlaže se i stupanje zakona na snagu danom objave u Narodnim novinama.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O MINIMALNOJ PLAĆI

Članak 1.

Ovim Zakonom se propisuje način utvrđivanja iznosa minimalne plaće, rokovi njezinog utvrđivanja, kao i provedba nadzora nad primjenom odredbi Zakona.

Članak 2.

Minimalna plaća u smislu ovoga Zakona je najniži mjesečni iznos osnovne bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu.

Minimalna plaća radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Plaća iz stavka 1. ovoga članka uvećava se dodacima za otežane uvjeta rada:

- noćni rad,
- rad nedjeljom,
- rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Članak 3.

Pravo na minimalnu plaću, utvrđenu prema odredbama ovoga Zakona, imaju svi radnici koji rade u Republici Hrvatskoj, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca.

Članak 4.

Minimalna plaća za 2018. godinu utvrđuje se u iznosu od 45 posto od prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – rujn 2017. godine, prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

Minimalna plaća se za 2019. i svaku sljedeću kalendarsku godinu utvrđuje u odnosu na postotak prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – rujn tekuće godine, prema podacima Državnog zavoda za statistiku na način da u:

- 2019. godini iznosi 50%
- 2020. godini iznosi 55%
- 2021. godini iznosi 60%.

Visina minimalne plaće za 2022. godinu i svaku sljedeću kalendarsku godinu ne može se odrediti u iznosu manjem od 60 posto prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.

Članak 5.

Visinu minimalne plaće za 2018. godinu i svaku sljedeću kalendarsku godinu uredbom će utvrditi Vlada Republike temeljem odredbe članka 4. ovog Zakona.

Uredbu iz stavka 1. ovoga članka, Vlada Republike Hrvatske donosi nakon provedenog savjetovanja sa reprezentativnim udrugama sindikata i poslodavaca više razine.

Visina minimalne plaće utvrđuje se za sljedeću kalendarsku godinu, najkasnije do donošenja državnog proračuna za sljedeću godinu.

Članak 6.

Minimalna plaća utvrđena na način iz članka 5. ovoga Zakona primjenjuje se od 1. siječnja kalendarske godine za koju je utvrđena.

Visina minimalne plaće se najmanje jednom godišnje usklađuje u odnosu na porast cijena dobara i usluga koje se koriste za osobnu potrošnju, mjerene indeksom potrošačkih cijena prema podacima Državnog zavoda za statistiku.

Odluku o usklađivanju visine minimalne plaće iz stavka 2. ovoga članka donosi Vlada Republike Hrvatske, nakon prethodno provedenog savjetovanja sa reprezentativnim udrugama sindikata i poslodavaca više razine.

Članak 7.

Poslodavac kojem bi isplata minimalne plaće iz članka 1. ovoga Zakona u visini iz članka 4. ovoga Zakona ugrozila poslovanje ili bi za posljedicu imala otkaz ugovora o radu većini radnika zbog poslovno-uvjetovanih razloga, može pod uvjetima propisanim ovim Zakonom primjenjivati minimalnu plaću u visini iznosa minimalne plaće koja je bila utvrđena prema odredbama ovoga Zakona za prethodnu kalendarsku godinu.

Visina iznosa minimalne plaće iz stavka 1. ovoga članka uređuje se kolektivnim ugovorom, odnosno odlukom poslodavca nakon prethodno pribavljene suglasnosti radničkoga vijeća prema posebnom propisu.

Poslodavac, kod kojeg ne djeluje sindikat, odnosno kod kojeg nije utemeljeno radničko vijeće dužan je o odluci o visini minimalne plaće iz stavka 1. ovoga članka obavijestiti radnike na skupu radnika.

O odluci iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac je dužan obavijestiti Inspektorat rada.

U slučaju iz stavaka 1. ovoga članka ne primjenjuje se odredba članka 9. t. 3. Zakona o radu (Narodne novine 93/2014).

Članak 8.

Nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavljaju središnja tijela državne uprave koja su po posebnim propisima ovlaštena za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem, a nadzor zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna, prijava i uplata proračunskih prihoda, tijelo državne uprave nadležno za financije.

Članak 9.

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.

Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

Ukupan 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, ili minimalnu plaću u visini određenoj na način iz članka 7. ovoga Zakona po njezinom dospijeću, s tim da tako izrečena novčana kazna ne može biti viša od najviše novčane kazne propisane posebnim propisom.

Članak 10.

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona prestaje važiti Zakon o minimalnoj plaći (Narodne novine, broj 39/2013).

Članak 11.

Ovaj Zakon stupa na snagu prvog dana od dana objave u Narodnim novinama.

OBRAZLOŽENJE

Članak 1.

Navedenim člankom propisuje se institut minimalne plaće i uređuju kriteriji utvrđivanja iste.

Članak 2.

Stavkom 1. ovog članka utvrđen je institut minimalne plaće tako da se određuje da je to najniži mjesečni iznos osnovne bruto plaće koji radniku pripada za rad u punom radnom vremenu.

Stavkom 2. ovog članka utvrđuje se pravo na isplatu razmjernog dijela minimalne plaće za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu.

Stavkom 3. ovog člankom utvrđuje se da se minimalna plaća iz stavka 1. uvećava dodacima po osnovi otežanih uvjeta noćni rad, rad nedjeljom i praznicima ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

Članak 3.

Navedenim člankom utvrđuje se pravo na minimalnu plaću svim radnicima u Republici Hrvatskoj, s tim da su takvu plaću obvezni isplatiti svi poslodavci koji zapošljavaju radnike u Republici Hrvatskoj, neovisno o svojoj registraciji ili sjedištu.

Članak 4.

Navedenim člankom propisuje se visina minimalne plaće za 2018. godinu, te dinamika povećanja minimalne plaće do iznosa od 60% prosječne mjesečne bruto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za razdoblje siječanj – rujan tekuće godine, prema podacima Državnog zavoda za statistiku

Članak 5.

Navedenim člankom propisuje se način utvrđenja iznosa minimalne plaće prema kriterijima propisanim ovim Zakonom. Visina minimalne plaće se utvrđuje Uredbom Vlade Republike Hrvatske o kojoj se Vlada Republike Hrvatske dužna prethodno savjetovati sa reprezentativnim udrugama sindikata i poslodavaca više razine. Ujedno je propisan karjni rok do kojeg je Vlada Republike Hrvatske dužna utvrditi iznos minimalne plaće za sljedeću kalendarsku godinu.

Članak 6.

Navedenim člankom utvrđuje se da minimalna bruto plaća za 2018. godinu i sve naredne kalendarske godine usklađuje sa javno objavljenim podacima Državnog zavoda za statistiku i to porastom cijena dobara i usluga koje se koriste za osobnu potrošnju, mjerene indeksom potrošačkih cijena. Odluku o usklađivanju visine minimalne plaće donosi Vlada Republike Hrvatske, nakon prethodno provedenog savjetovanja sa reprezentativnim udrugama sindikata i poslodavaca više razine.

Članak 7.

Navedenim člankom omogućuje se poslodavcu, kojem bi isplata minimalne plaće u visini utvrđenoj člankom 4. ovoga Zakona ugrozila poslovanje ili bi za posljedicu imala otkaz ugovora o radu većini radnika zbog poslovno-uvjetovanih razloga, da pod uvjetima propisanim ovim Zakonom primjenjuje minimalnu plaću u visini iznosa minimalne plaće koja je bila utvrđena prema odredbama ovoga Zakona za prethodnu kalendarsku godinu, tj. da zadrži visinu minimalne plaće na razini prethodne kalendarske godine. O isplati tog nižeg iznosa minimalne plaće poslodavac, kod kojeg djeluje sindikat je dužan sa reprezentativnim sindikatima prema posebnom propisu sklopiti kolektivni ugovor, odnosno donijeti odluku o visini minimalne plaće iz uz suglasnost radničkoga vijeća ako kod poslodavca ne djeluje sindikat. Poslodavac, kod kojeg ne djeluje sindikat, odnosno kod kojeg nije utemeljeno radničko vijeće dužan je o odluci o visini minimalne plaće obavijestiti radnike na skupu radnika. O odluci poslodavca da se minimalna plaća, unatč njeznom povećanju zadržava na razini prethodne kalendarske godine, koja je donijeta uz suglasnost radničkoga vijeća, odnosno nakon održanog skupa radnika, poslodavac je dužan obavijestiti Inspektorat rada. U slučaju da poslodavac ispunjenjem uvjeta propisanih ovim Zakonom donese odluku minimalnoj plaći u visini minimalne plaće prethodne kalendarske godine, ne primjenjuje se odredba članka 9. t. 3. Zakona o radu (Narodne novine 93/2014).

Članak 8.

Navedenim člankom određuju se ovlaštena tijela državne uprave nadležna na nadzor nad primjenom ovoga Zakona.

Članak 9.

Navedenim člankom propisuju se sankcije u slučaju kršenja odredbi ovoga Zakona.

Članak 10.

Prijelazna i završna odredba koja izvan snage stavlja Zakon o minimalnoj plaći (Narodne novine, broj 39/2013),

Članak 11.

Utvrđuje se dan stupanja na snagu ovoga Zakona.