

# Pravo na plaću

---

Zeba, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Tourism and Rural Development in Pozega / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet turizma i ruralnog razvoja u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:277:015253>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-19**



Repository / Repozitorij:

[FTRR Repository - Repository of Faculty Tourism and Rural Development Pozega](#)



**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU  
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI**



**STUDENT: Ivana Zeba, JMBAG: 0253054087**

**PRAVO NA PLAĆU**

***ZAVRŠNI RAD***

Požega, 2024. godine.

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU  
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI**

STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

**PRAVO NA PLAĆU**

***ZAVRŠNI RAD***

IZ KOLEGIJA OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA I

MENTOR Vedran Gongeta mag. admin. publ.

STUDENT: Ivana Zeba

JMBAG: 0253054087

Požega, 2024. godine.

## SAŽETAK

Tema završnog rada je pravo na plaću te je cilj rada prikazati način na koji radnik ostvaruje pravo na plaću, opisati što plaća uopće je, opisati kako funkcionira radni odnos i nabrojati koja prava i obveze proizlaze iz radnog odnosa. Rad obuhvaća opis pojma plaće, funkcioniranje radnog odnosa, te prava i obveze koje iz njega proizlaze. Radni odnos definira se kao pravni odnos između poslodavca i radnika, temeljen na dvostrano obveznom ugovoru. Plaća je jedno od najvidljivijih kompenzacija unutar radnog odnosa, a na njezinu visinu utječu različiti čimbenici poput zahtijevanog znanja i vještina, vrste posla, sindikalnog statusa i drugih. Ustav Republike Hrvatske ističe pravo svakog zaposlenika na dostojnu plaću, koja osigurava dostojan i slobodan život.

**Ključne riječi:** radni odnos, plaća, pravo na plaću, zaposlenik

## ABSTRACT

The topic of the final paper is the right to pay, and the aim of the paper is to show the way in which a worker realizes the right to pay, to describe what a pay is in general, to describe how the employment relationship works and to enumerate the rights and obligations arising from the employment relationship. The paper includes a description of the concept of salary, the functioning of the employment relationship, and the rights and obligations arising from it. An employment relationship is defined as a legal relationship between an employer and an employee, based on a mutually binding contract. Salary is one of the most visible compensations within the employment relationship, and its amount is influenced by various factors such as required knowledge and skills, type of work, union status and others. The Constitution of the Republic of Croatia emphasizes the right of every employee to a decent salary, which ensures a dignified and free life.

**Key words:** employment relationship, salary, right to salary, employee

## SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. RADNI ODNOS.....	2
2.1. Temeljna prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa.....	2
3. ZAKON O RADU .....	3
4. PRAVO NA PLAĆU.....	5
4.1. Pojam plaće .....	5
4.2. Minimalna plaća.....	7
4.3. Obračun plaće.....	10
4.4. Osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću .....	12
4.5. Naknada plaće .....	16
4.6. Transparentnost plaće.....	17
4.7. Materijalna prava zaposlenika.....	20
5. ZAKLJUČAK.....	22
LITERATURA .....	23
POPIS SLIKA.....	25
POPIS TABLICA .....	26

## 1. UVOD

Tema završnog rada je pravo na plaću te je cilj rada prikazati način na koji radnik ostvaruje pravo na plaću, opisati što plaća uopće je, opisati kako funkcionira radni odnos i nabrojati koja prava i obveze proizlaze iz radnog odnosa.

U radu se primjenjuje deskriptivna metoda kako bi se istražila i prikazala pravna regulativa koja se odnosi na pravo na plaću u Republici Hrvatskoj, a temelji se na analizi zakonskih tekstova, stručne literature i relevantnih izvora literature. Kao primarni izvor korišten je Zakon o radu te drugi relevantni zakoni i podzakonski akti koji reguliraju radne odnose, obračun plaće i prava zaposlenika. Uz to, u radu su korišteni sekundarni izvori, radi pružanja dubljeg uvida u specifičnosti materijalnih prava radnika.

Nakon uvodnog poglavlja se, u drugom poglavlju, opisuje radni radni odnos te temeljna prava i obveze koja iz istog proizlaze.

U sljedećem se poglavlju ističu značajke Zakona o radu, kojim je uređen rad i isplaćivanje plaće te njezini oblici.

Pravo na plaću je u središtu četvrtog poglavlja, u kojemu se opisuje pojam plaće, definira se minimalna plaća i opisuje se razlog njezina uvođenja, zatim se ističu karakteristike obračuna plaće i naknade plaće, važnost transparentnosti iste te materijalna prava zaposlenika, koja su nabrojana i zatim detaljnije opisana.

Na kraju rada naveden je zaključak o temi, koji je temeljen na rezultatima analize zakonodavstva i prakse.

## 2. RADNI ODNOS

Radni je odnos zapravo pravni odnos između poslodavca i radnika (Hrvatska enciklopedija, 2024). Ugovorom o radu se najčešće zasniva radni odnos. Radi se o ugovornom odnosu zasnovanom na dvostrano obveznom ugovoru. Ugovor o radu je rezultat suglasnosti uključenih strana, a to su radnik i poslodavac o pitanjima rada, plaće i drugih dodataka i primitaka za obavljeni rad itd. (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2023). Ostali se elementi radnog odnosa uređuju zakonima, ustavom, međunarodnim ugovorima, sporazumima radničkog vijeća, kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu. Ukoliko je ugovor o radu nevaljan, tada se podrazumijeva postojanje radnog odnosa koji je faktičan i u kojemu uključene strane imaju valjana uzajamna potraživanja (Hrvatska enciklopedija, 2024). Radni odnos obilježen je određenim aspektima, poput:

- naplatnosti,
- obveze osobnog obavljanja rada
- podređenosti radnika u obavljanju rada nalogima poslodavca
- dobrovoljnosti (Hrvatska enciklopedija, 2024).

Radni se odnos može zasnivati na određeno te na neodređeno vrijeme, a uređuje ga Zakon u radu, uz iznimku posebnog oblika radnog odnosa koji je uređen zasebnim zakonom, a to su poslovi u državnoj upravi, tj. u tijelima javne vlasti, u kojima je poslodavac država (Hrvatska enciklopedija, 2024).

### 2.1. Temeljna prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa

Radni odnos podrazumijeva određena obveze i prava, pa tako poslodavac ima obvezu radniku, koji je u radnom odnosu, dati posao i za obavljeni rad mu je obvezan isplatiti plaću. S druge strane, radnik pak ima obvezu obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca, sukladno naravi i vrsti rada. Pravo poslodavca je da pobliže odredi mjesto te način na koji će rad biti obavljen i na koji će se iznova obavljati, pri čemu mora poštivati prava i dostojanstvo radnika. Uz to, dužan je radniku osigurati sigurne uvjete za rad, kako njegov rad ne bi ugrožavao zdravlje radnika. Zaštita dostojanstva radnika je dužnost poslodavca za vrijeme dok se posao obavlja, pružajući mu zaštitu od postupanja nadređenih, suradnika te osoba s kojima radnika za vrijeme obavljanja posla redovito dolazi u kontakt. Uz to, zabranjeno je izravno ili neizravno diskriminiranje na poslu, na području rada i u uvjetima rada. Diskriminacija u

kontekstu ovog zakona obuhvaća i kriterije za odabir kandidata za zapošljavanje, uvjete za zapošljavanje, napredovanje, profesionalno usmjeravanje i stručno osposobljavanje te usavršavanje (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 7).

Poslodavac ima posebna prava i obveze glede radnika koji rade na daljinu ili na izdvojenom mjestu rada, pa tako plaća istih ne smije biti manjeg iznosa u odnosu na plaće radnika koji rade u prostoru poslodavca na poslovima koji su po prirodi isti ili slični. Uz to, njihova druga prava koja proizlaze iz radnog odnosa ili u vezi s njimne smiju biti utvrđena u manjem opsegu no što je onaj utvrđen za radnike koji rade u prostoru poslodavca na poslovima koji su isti ili slični poslu radnika koji radi na daljinu ili na izdvojenom mjestu. Količina i rokovi izvršavanja poslova se kod određivanja načina na koji će poslovi na izdvojenom mjestu rada ili u radu na daljinu biti obavljani moraju prilagoditi od strane poslodavca. Poslodavac to treba činiti tako da radniku ne budu uskraćena prava na dnevni, tjedni te na godišnji odmor. Radnik koju radi na ovaj način poslodavac također mora osigurati zaštitu privatnosti i osigurati da rad koji obavlja neće djelovati ugrožavajuće na zdravlje i sigurnost radnika (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 17.b).

### **3. ZAKON O RADU**



Izmjene Zakona o radu nastupile su početkom 2023. godine, kada je ovaj zakon također dopunjen novim propisima. Dio novih izmjena vezan je uz plaće, što je poslodavcima donijelo dodatne troškove te isto tako i obveze. Promjene su vezane uz, između ostalog, obvezni sadržaj pisanog ugovora u radu, pri čemu je uvedeno proširenje liste podataka koje ugovor o radu mora sadržavati, a to se odnosi na:

- podatke o bruto plaći – bruto iznos osnovne, tj. ugovorene plaće, dodaci, ostali primici za obavljen rad,
- datum sklapanja ugovora o radu te na datum početka rada.

Nadalje, plaća se mora ugovarati u bruto iznosu, a radnici imaju pravo na povećanje plaće za rad nedjeljom. Poslodavac, prema Zakonu o radu, mora u radnom odnosu dati radniku posao i isplatiti mu plaću za obavljeni rad. Zakon donosi definiciju primjerene plaće te određuje kako osnove i mjerila za isplaćivanje plaće radnicima ne smije biti poslovnom tajnom te se svaka odredba nekog akta u kojoj se plaća određuje kao poslovna tajna smatra ništetnom. Osim toga, plaće se obvezno moraju isplaćivati na transakciji račun radnika, dok se u gotovini radniku mogu isplatiti samo primici za koje je to dopušteno, sukladno poreznim propisima. Plaće se ne moraju isplaćivati jedino na tekući račun radnika nego se mogu isplaćivati na bilo koji račun građanina (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

Plaća radnika mora biti određena ili određiva ugovorom o radu ili kojim drugim izvorima prava. Određivanje plaće se vrši u bruto iznosu (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 90.b). U slučaju da osnove i mjerila za isplaćivanje plaće nisu uređene kolektivnim ugovorom, tada poslodavac mora iste utvrditi kroz pravilnik o radu ukoliko zapošljava minimalno 20 radnika. U slučaju da poslodavac zbog broja radnika ne mora donijeti pravilnik, tada mora utvrditi osnove i mjerila za isplaćivanje plaće u ugovoru o radu. Pod osnovama i mjerilima podrazumijevaju se elementi koji imaju utjecaj na određivanje plaće u smislu cjeline (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

## **4. PRAVO NA PLAĆU**

Ustav Republike Hrvatske ističe kako svaka zaposlena osoba ima pravo na zaradu kojom će sebi i obitelji osigurati dostojan i slobodan život te se prema tome plaća jamči u smislu prava na dostojan život (Ustav Republike Hrvatske, NN 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014, čl. 56).

Primici radnika su definirani zakonom, temeljem radnog odnosa. Primici su zapravo materijalno pravo koje proizlazi iz radnog odnosa, ali mogu predstavljati i naknadu za trošak radnika. Uređeni su izvorom radnog prava. Novi Zakon o radu donosi zabranu odricanja od prava na isplaćivanje plaće. Kolektivnim se ugovorom ili ugovorom u radu više ne može ugovarati kasniji rok isplate plaće no što je petnaesti dan pojedinog mjeseca za plaću za mjesec koji je prethodio tekućem mjesecu.

### **4.1. Pojam plaće**

Plaća se odnosi na primitak radnika kojeg istom isplaćuje poslodavac za rad koji je obavljen u određenom mjesecu. Sastoji se od osnovne plaće, koja je određena ugovorom, te od primitaka koji se pridružuju osnovnoj plaći (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

Plaća je svota novca koja je utvrđena autonomnim aktom, a poslodavac je dužan istu isplatiti radniku za obavljeni rad, koji je radnik obavljao osobno. Visina plaće može biti utvrđena autonomnim aktom ili ugovorena ranije, a zapravo se radi o nadokandi za rad koji je obavljen unutar okvira radnog odnosa (Pešutić, 2010: 55). Plaća je novčana protuvrijednost rada, obavljenog od strane radnika za svog poslodavca (Herman i Čupurdija, 2011).

Pojam plaće u smislu prava na jednaku plaću koja se dobiva za jednak rad ili za rad koji ima jednaku vrijednost bi trebao obuhvaćati osnovnu plaću te njezine dodatne, odnosno varijabilne komponente, u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije (Direktiva (EU) 2023/970, SL L 132, 17.5.2023).

Plaća nije sinonim primicima koje radnik može dobiti zahvaljujući radnom odnosu. Pod materijalnim se pravom obuhvaćaju jubilarne nagrade, božićnice, regres, otpremnine radi umirovljenja i sl., ili se radi o primicima u obliku naknade troškova za radnike za prijevoz na posao i za povratak s posla, naknade troškova vezanih uz rad na izdvojenoj lokaciji za rad, potom za službena putovanja, terenski rad itd.

Ostali primici radnika se odnose na primitke koje poslodavac isplaćuje radniku, u novcu ili u naravi, prema kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu, aktu poslodavca ili prema ugovoru o radu. (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2023)

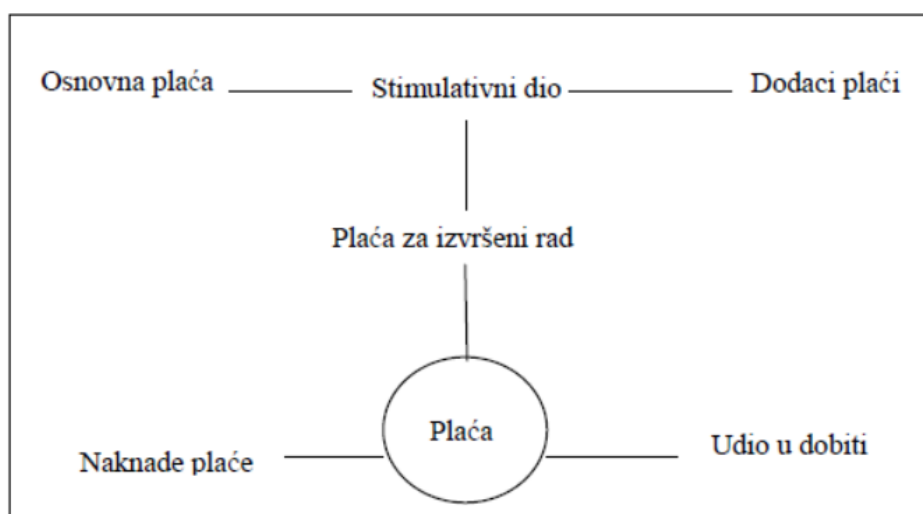
Dodatne, odnosno varijabilne komponente bi trebale obuhvatiti svaku naknadu koja premašuje osnovnu nadnicu ili pak minimalnu plaću te plaću koja radnik prima kao novac ili u naturi, a može ih primiti izravno i/ili neizravno. Mogu uključivati naknade za prekovremeni rad, bonuse, troškove putovanja na mjesto rada i s mjesta rada, dodatke za smještaj i obroke, otpremnine, naknade za obuku, naknade za strukovno mirovinsko osiguranje, zakonske naknade za bolovanje te one naknade koje su obvezne po zakonu (Direktiva (EU) 2023/970, SL L 132, 17.5.2023).

Prema tome, može se reći kako je plaća jedna od najvidljivijih kompenzacija unutar procesa pribavljanja ljudskih resursa te se sastoji od pet elemenata, tj. od pet sastavnica:

- osnovne plaće,
- stimulatивnog dijela plaće,
- dodataka,
- naknada,
- udjela u dobiti.

Elementi plaće prikazani su na slici 1.

**Slika 1. Osnovne komponente plaće**



Izvor: Buble, 2000: 445

## 4.2. Minimalna plaća

Poslodavac ne smije radniku isplatiti plaću u manjem iznosu od minimalnog. Minimalna je plaća uvedena kako bi se smanjila siromašnost stanovništva te kako bi se podigao standard života. Prvo je uvedena na Novom Zelandu, nakon čega su slijedile američke države. Međutim, minimalna plaća nije samo sredstvo za smanjenje siromaštva, nego i alat opće politike plaća jer može utjecati na plaće iz viših razreda prilikom distribucije plaća. Povećanje minimalne plaće i utjecaj ovog povećanja na opću visinu plaća imat će učinak pa stvaranje efekta kompresije te sekundarnog efekta povećanja opće razine plaća uslijed povećanja minimalne plaće. Kod sekundarnog je efekta zapravo riječ o povećanju plaća u cijeloj distribuciji plaća. Efekt kompresije vezuje se uz smanjivanje razlike među višim i nižim plaćama.

Rezultati zemalja u razvoju nisu jednaki kao oni za razvijene zemlje, a smanjenje realne minimalne plaće imat će utjecaja na porast nejednakosti plaća. Nestić i sur. (2015) navode kako se još uvijek ne može potvrditi ima li povećanje realne minimalne plaće utjecaj na smanjenje nejednakosti plaća. Zakonima o minimalnim plaćama se nastoje riješiti problemi koje uzrokuju niski dohodci, ali pri tome se radi o ograničenom sredstvu rješavanja ovih problema, koje će biti uspješnije u istom ukoliko su i ciljevi skromniji. Negativni utjecaji zakona o minimalnim plaćama će biti veći ukoliko se radi o ambicioznijem zakonu. Nakon donošenja zakona o minimalnoj plaći, nitko neće smjeti biti plaćen niže uspostavljenog iznosa plaće. Institut minimalne plaće je u Hrvatskoj uistinu uspostavljen 2008. godine, iako je od 1998. godine postojala najmanja osnovica za plaćanje doprinosa za zdravstveno i mirovinsko osiguranje. Najmanjom osnovicom za plaćanje doprinosa za zdravstveno i mirovinsko osiguranje nastojao se utvrditi iznos minimalne plaće. Minimalna je plaća ostala relativno stabilna u ovom periodu te je tada iznosila jednu trećinu prosječne plaće. Zbog nezadovoljstva sindikata tijekom kolektivnih pregovora u kojima je bolja zaštita onih s lošijom plaćom bila teško ostvariva, isti su zajtijevali da manje plaćeni zaposlenici dobiju adekvatnu zakonsku zaštitu u vidu zakonskog određivanja iznosa minimalne plaće. Istovremeno su poslodavci bili zabrinuti zbog statutarnog određivanja minimalne plaće, smatrajući da će se na taj način ugroziti konkurentnost gospodarstva, osobito onih sektora u kojima je ostvarivanje dodatne vrijednosti nisko. Osim toga, Hrvatska je u odnosu na druge zemlje postsocijalizma imala više plaće, zbog čega je i razina minimalne plaće bila viša. Minimalna je plaća zakonom uvedena 2008., popevši se na 39% prosječne bruto mjesečne plaće realizirane u godini prije, a na ovaj je način uveden kompliciran sustav za usklađivanje iste. Zakon o minimalnoj plaći bio je na snazi do

2013.godine, a prema njemu se određivanje minimalne plaće vršilo prema pokazateljima prosječne plaće i prema stopi rasta društvenog proizvoda iz prethodne godine. Prema ovom se Zakonu svake godine minimalna plaća trebala povećavati za stopu rasta bruto društvenog proizvoda (Bejaković, 2015). Novi je Zakon o minimalnoj plaći (NN 39/13) uveo drugačije kriterije za određivanje iznosa minimalne plaće, prema sljedećim pokazateljima:

- mjesečni prag rizika od siromaštva za jednočlano kućanstvo,
- prosječan broju članova kućanstva izračunat kao odnos između ukupnog broja stanovnika i broja kućanstava iz Popisa stanovništva 2011. g.,
- koeficijent zaposlenosti izračunat kao odnos ukupnog i aktivnog stanovništva u Hrvatskoj u 2011. godini, (podatci o ukupnom stanovništvu se upotrebljavaju iz posljednjeg popisa stanovništva, dok se podatci o aktivnom stanovništvu uzimaju iz ankete o radnoj snazi),
- koeficijent rasta potrošačkih cijena dobara u 2012. godini u odnosu na 2011. (Bejaković, 2015).

Tablica 1 prikazuje tijek kretanja minimalne plaće od 2010. do 2023. godine. Iako je u tablici vidljivo kako se visina iznosa minimalne plaće konstantno povećavala iz godine u godinu, ovakvo povećanje nije posljedica gospodarske aktivnosti nego se radi o izmijenjenim kriterijima za utvrđivanje minimalne plaće, ističe Bejaković (2015).

**Tablica 1. Kretanje minimalne plaće u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2010. do 2023. godine**

<b>GODINA</b>	<b>MJESEČNI IZNOS MINIMALNE PLAĆE (u kn)</b>
<b>2010</b>	2814,00
<b>2011</b>	2814,00
<b>2012</b>	2814,00
<b>2013</b>	2984,78
<b>2014</b>	3017,61
<b>2015</b>	3019,55
<b>2016</b>	3120,00
<b>2017</b>	3173,68
<b>2018</b>	3439,00
<b>2019</b>	3749,00
<b>2020</b>	3904,90
<b>2021</b>	4181,57
<b>2022</b>	4764,00
<b>2023</b>	5360,30

Izvor: Isplate.info, 2023

Iako je povećanje minimalne plaće, kao što je prikazano u tablici, teklo postupno, ipak je zaposlenicima omogućen bolji životni standard.

Minimalna plaća nije osnovica za množenje koeficijenata složenosti posla, nego se radi o zaštitnom mehanizmu, a poslodavac ima temeljnu dužnost utvrđivanja plaće zaposlenika koja će biti u iznosu određenom kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i/ili ugovorom o radu. Pri tome je potrebno pridržavati se obveze primjenjivanja najpovoljnijeg prava za radnika, s izuzetkom u slučajevima kada postoje posebni propisi koji isključuju primjenu najpovoljnijeg prava za radnika. U slučaju da bi plaća koja je tako određena bila u iznosu nižem od iznosa minimalne plaće, tada bi radnik imao pravo na minimalnu plaću (Bejaković, 2015).

### 4.3. Obračun plaće

Obračun plaće obavlja se prema Zakonu o porezu na dohodak, Pravilniku o porezu na dohodak te prema Zakonu o doprinosima (Ius-info, 2024). Radnik uz svoju plaću mora dobiti i obračun plaće, iz kojeg se može iščitati na koji su način definirani iznosi plaće te ostali materijalni izdaci. Obračun plaće predstavlja i ovršnu ispravu u slučaju da plaća ne bude isplaćena, odnosno na temelju obračuna se može zatražiti prisilno izvršenje s ciljem namirivanja dugovanih svota (Pešutić, 2010: 77).

Ukoliko poslodavac ne dostavi obračun plaće radniku, tada čini prekršaj. U obračunu plaće vidljivo je kako je utvrđena svota plaće, naknade plaće ili otpremnine. Obračun plaće mora biti uručen zaposleniku, točnije obračun svote koji je poslodavac bio dužan isplatiti, a koju nije isplatio na dan dospelosti, do kraja mjeseca. Sadržaj obračuna propisan je od strane Ministra financija Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine, prema kojemu obračun mora sadržavati:

1. „podatke o poslodavcu:
  - a) za pravnu osobu: tvrtku, sjedište, osobni identifikacijski broj i IBAN broj računa,
  - b) za fizičku osobu: ime i prezime, adresu, OIB i IBAN broj računa,
2. podatke o radniku: ime i prezime, adresu, OIB, IBAN broj odnosno brojeve računa i naziv banke,
3. razdoblje, odnosno mjesec za koji se plaća odnosno naknada plaće isplaćuje
4. podatke o ostvarenim satima rada i druge podatke od kojih ovisi iznos plaće te iznos plaće po tim osnovama, odnosno podatke o satima za koje radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće i iznos te naknade
5. podatke o vrstama, iznosima i datumu određenom za isplatu ostalih primitaka koji se u smislu Zakona o radu smatraju plaćom i koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili u naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.“ (Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor, NN 68/2023-1118)

U slučaju da poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu te naknadu za neiskorišteni godišnji odmor na dan dospelosti ili ako ih ne isplati u cijelosti, tada ima obvezuradniku uručiti dva obračuna, a radi se o:

- ukupnom obračunu plaće, naknadi plaće, otpremnini, odnosno naknadi za neiskorišteni godišnji odmor u skladu s Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Narodne novine 68/2023-1118),
- obračunu u propisanom sadržaju, koji djeluje kao ovršna isprava, u kojemu se iskazuje iznos neisplaćene plaće ili kojeg dijela neisplaćene plaće, neisplaćene naknade plaće ili dijela neisplaćene naknade plaće, zatim neisplaćene otpremnine ili dijela neisplaćene otpremnine, odnosno neisplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor ili dijela neisplaćene naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a isti treba imati naznačenu oznaku imena i prezimena i vlastoručni potpis ovlaštene osobe poslodavca, kao i informaciju o tome kada je plaća dospjela, kao i o dospelosti naknade plaće te otpremnine odnosno naknade za neiskorišteni godišnji odmor (Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor, NN 68/2023-1118).

U Zakonu o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) u svakom se ugovoru moraju nalaziti i odredbe o bruto plaći, a to uključuje i bruto iznos osnovne, tj. ugovorene plaće, dodatke i ostale primitke za obavljeni rad, a također mora imati navedena razdoblja isplate tih primanja i ostalih primitaka na osnovi radnog odnosa na koja radnici imaju pravo. Prema tome, plaća mora biti određiva, odnosno utvrđena u kolektivnom ugovoru ili u pravilniku o radu, na koje će upućivati ugovor o radu, ili pak mora biti određena u konkretnom iznosu već u samom ugovoru o radu. Poslodavac kod kojeg je zaposleno minimalno 20 zaposlenika mora utvrditi koje će biti osnove i mjerila za isplaćivanje plaće pravilnikom o radu u slučaju da već nisu navedene i uređene kolektivnim ugovorom. Kod poslodavca koji nema obvezu donositi pravilnik ili kod kojeg osnove i mjerila nisu uređene, potrebno je da iste budu ugovorene u ugovoru o radu koji se sklapa s radnikom i ne mogu biti poslovnom tajnom.

Plaća obuhvaća bruto iznos iste i poslodavac mora, prilikom isplaćivanja plaće, iz bruto plaće napraviti obračun te obustaviti doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak te neto svotu koju radniku direktno isplaćuje (Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22). Obveza plaćanja doprinosa na plaću dopijeva poslodavcu na dan isplate plaće, a ista je propisana kao obveza poslodavca (Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2023).

## **Slika 2. Prikaz obračuna plaće**



<b>Bruto plaća</b>	<b>700,00 €</b>			
<b>Umanjenje osnovice za obračun doprinosa za MIO I.</b>	<b>300,00 €</b>			
<b>Osnovica za obračun doprinosa za MIO I.</b>	<b>400,00 €</b>			
Mirovinsko 1. stup	60,00 €	stopa	15,0%	
Mirovinsko 2. stup	35,00 €	stopa	5,0%	
<b>Dohodak</b>	<b>605,00 €</b>			
Osobni odbitak	560,00 €	faktor	1,0	osnovica 560,00 €
<b>Porezna osnovica</b>	<b>45,00 €</b>			
Porez po nižoj stopi	9,00 €	stopa	20%	osnovica 45,00 €
Porez po višoj stopi	0,00 €	stopa	30%	osnovica 0,00 €
<b>Porez ukupno</b>	<b>9,00 €</b>			
<b>Neto</b>	<b>596,00 €</b>			
<b>Bruto plaća</b>	<b>700,00 €</b>			
Doprinos za zdravstveno	115,50 €	stopa	16,5%	
<b>Ukupni trošak plaće</b>	<b>815,50 €</b>	faktor	1,37	

Izvor: RRif kalkulator, 2024

Slika 2. prikazuje postupak obračuna plaće. Bruto plaća prikazana na primjeru iznosi 700,00 € te se na nju obračunavaju doprinosi podijeljeni u dva mirovinska stupa, od kojih je prvi 15%, a drugi iznosi 5%. Zatim se od dobivenog dohotka mora oduzeti osobni odbitak kako bi se dobila porezna osnovica te se na poreznu osnovicu zatim računaju porez i prirez. Dobiva se iznos neto plaće, a obračunava se, prema bruto plaći, i iznos doprinosa za zdravstveno osiguranje.

#### 4.4. Osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću

Kod dodataka na osnovnu plaću se zapravo radi o novčanim primicima radnika koje radnik može ostvariti kroz poseban propis, kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu, u razmjeru s radnim satima koji su odrađeni pod određenim uvjetima, poput otežanih uvjeta rada, prekovremenog rada, noćnog rada, rada nedjeljom, rada blagdanom itd. Radnik ostvaruje pravo na dodatke na osnovnu plaću bez obzira na efektivan rad, sukladno propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini i bez obzira na ostvarene rezultate poslovanja i radnu uspješnost. Osnovna će se plaća najčešće dodatno vrednovati s obzirom na složenost poslova koje zaposlenik obavlja na svom radnom mjestu, odnosno osnovna će se plaća za rad množiti s koeficijentima složenosti poslova propisanim aktima za koje poslodavac ima obvezu iste primjenjivati u svom poslovanju (Božina, 2018: 129).

Radnici također mogu primiti ostale primitke, koji se odnose na one primitke koje poslodavac isplaćuje radniku u novcu ili naravi na osnovi kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ugovora o radu i sl.

Specifične odredbe vezane uz prava radnika na to da dobiju plaću su:

- ukoliko radnik ima svoje radno mjesto u agenciji za privremeno zapošljavanje, a poslodavac, odnosno agencija ga ustupa korisniku na osnovi sporazuma o ustupanju, tada ima prava na plaću koja „ne smije biti manja od plaće radnika zaposlenog kod korisnika koji radi na istim poslovima“ (Herman i Čupurdija, 2011: 196-197),
- u slučaju da radnik koji radi na nepuno radno vrijeme ostvaruje određena prava kod poslodavca u visini udjela nepunog radnog vremena u punom radnom vremenu, a kakva druga prava ostvaruje u jednakom iznosu kao i radnici koji rade puno radno vrijeme,
- ako radnik koji radi skraćeno radno vrijeme ostvaruje pravo na plaću te na ostala novčana prava iz radnog odnosa jednako kao i radnici koji posao obavljaju na puno radno vrijeme. Razlog tome je što skraćeno radno vrijeme ne predstavlja posljedicu tržišnih potreba poslodavca, nego je riječ o institutu zaštite radnika, pa se skraćeno radno vrijeme, u pogledu prava radnika, izjednačava s punim radnim vremenom,
- zaposlenik koji je zaposlen na skraćeno radno vrijeme uslijed potrebe pojačane brige i njege djeteta kojemu je potrebna dodatna skrb, sukladno ocjeni liječnika, ima pravo na plaću za sate rada kod poslodavca, a naknadu plaće će ostvariti prema propisim koji uređuju naknadu za roditeljski dopust,
- radniku koji je sudjelodavao u štrajku može se umanjiti plaća i dodaci na plaću razmjerno s vremenom sudjelovanja u štrajku, a izuzetak od spomenutih naknada predstavlja doplatak za djecu (Herman i Čupurdija, 2011: 196-197).

Obvezni dodaci na plaću su isplate za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, u dane blagdana i u neradne dane koji su propisani posebnim zakonom, kao i isplate za rad koji je obavljen uz otežane uvjete rada. Dodaci se isplaćuju kao uvećana plaća, a njihov se obračun vrši na osnovicu koja je određena izvorom radnog prava kojim su uređene plaće kod poslodavca. Dodaci na plaću se ne smiju obračunavati na osnovicu manju no što je minimalna plaća. Dodaci na plaću mogu ovisiti o različitim elementima, kao što su otežani uvjeti rada, prekovremeni rad itd. Radnik može ostvariti dodatke na plaću bez obzira na efektivni rad (tu je riječ o dodacima kao što je uvećanje za navršene godine radnog staža) ili ih pak može ostvariti u ovisnosti o rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti.

Stimulativne će dijelove plaće ostvarivati samo oni djelatnici koji ostvaruju osobito uspješne radne rezultate, a zaposlenici bi trebali biti unaprijed upoznati s uvjetima i kriterijima zahvaljujući kojima mogu ostvariti ovaj dio plaće.

Djelatnici se mogu stimulirati kroz više različitih modela, kojima se na ovaj način isti ujedno i motiviraju za svoj daljnji trud i rad. Zadovoljan će djelatnik ujedno imati pozitivan učinak na kupce, koji će biti zadovoljniji uslugom tog djelatnika, a cjelokupna posljedica će biti ta da će i poslodavac ostvarivati bolje financijske rezultate.

Stimulacija zaposlenika je područje velikog interesa poslodavaca jer se na ovaj način potiče učinkovitiji rad zaposlenika što zapravo konačno dovodi do ostvarivanja uspješnijih poslovnih rezultata. Kako bi zaposlenici učinkovitije radili, spomenute nagrade i stimulacije moraju za njih imati određenu, konkretnu, vrijednost, odnosno trebaju im biti korisne i interesantne. Poslodavac može na ovaj način svoje zaposlenike nagraditi za njihov rad i postignute rezultate, dajući im financijsku i/ili nematerijalnu kompenzaciju. Financijska se kompenzacija pri tome može razdvojiti na dvije vrste, izravnu i neizravnu financijsku kompenzaciju.

Materijalne su kompenzacije financijska primanja zaposlenika u vidu novca, koje radnik dobiva u obliku bonusa i novčanih nagrada te se tada radi o izravnoj kompenzaciji. Izravne se materijalne kompenzacije odnose na sustav plaća te na ostale financijske poticaje, dok se kao neizravna kompenzacija javljaju primanja poput regresa, božićnice, dopunskog zdravstvenog osiguranja i slično, koje radnik ne dobiva izravno, nego djeluju na materijalni standard zaposlenika. Neizravne materijalne kompenzacije su povlastice koje radnici dobivaju od poslodavca neovisno o ocjeni njihove radne uspješnosti, dakle to su beneficije koje zaposlenici stječu već samim svojim statusom zaposlenika nekog poduzeća. Sustav izravnih materijalnih kompenzacija nema učinka na poticanje radnog ponašanja i na poboljšanje radnog učinka, no može djelovati na privlačenje i zadržavanje zaposlenika (Varga, 2011:10). Uz izravne, od vrlo velike su važnosti i neizravne materijalne kompenzacije. U neizravne materijalne kompenzacije ubrajaju se one kompenzacije koje pridonose materijalnom standardu života radnika, ali se ne primaju u novcu, poput zdravstvenog osiguranja, mirovinskog osiguranja, prava na topli obrok, školarina, godišnjeg odmora i sl. (Katolik Kovačević, 2017: 116). Vidina plaće će ovisiti o radnom mjestu, kao i o poziciju u platnom razredu poduzeća, a bonusi će ovisiti o ostvarenju samog zaposlenika (Varga, 2011). Mirovinsko je osiguranje osobito važan dio socijalne sigurnosti i temelji su na tri stupa, a to su:

- prvi stup – obvezno mirovinsko osiguranje temeljeno na generacijskog solidarnosti,
- drugi stup – obvezno mirovinsko osiguranje na osnovi individualne kapitalizirane štednje,
- treći stup - dobrovoljno mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (Hanfa, 2024).

U tablici 2 prikazana je klasifikacija materijalnih kompenzacija zaposlenika pri kojimase materijalna kompenzacija može dodijeliti zaposleniku individualno, kao pojedincu, pri čemu se temelji na samostalnom radu zaposlenika, ali se može dodijeliti i kolektivno, kada zaposlenik dobiva nagradu na razini tima. U tom će slučaju cijeli tim ili kolektiv biti nagrađen zbog poslovnog uspjeha.

**Tablica 2. Klasifikacije materijalnih kompenzacija za zaposlenike**

		Izravne materijalne kompenzacije	Neizravne materijalne kompenzacije
Razina	Pojedinac	Plaća Bonusi i poticaji Naknade za inovacije Naknade za širenje znanja i fleksibilnosti	Stipendije i školarine Studijska putovanja Specijalizacije Plaćene odsutnosti i slobodni dan Automobil kompanije Menadžerske beneficije
	Kolektiv	Bonusi vezani uz rezultate i dobitak organizacijske jedinice ili poduzeća Udio u profitu Udio u vlasništvu (distribucija dionica)	Mirovinsko osiguranje Zdravstvena zaštita Životno i druga osiguranja Naknade za nezaposlene Obrazovanje Godišnji odmor Božićnica

Izvor: Salopek, Katavić, 2019

Nematerijalne su pak kompenzacije faktori nefinancijske prirode, a tu je riječ o priznanjima, fleksibilnom radnom vremenu, usavršavanju itd.

Na visinu plaće i kompenzacija utječu brojni čimbenici, poput (Leško Bošnjak i Klepić, 2013:208):

- visine i razine zahtjevanog znanja i vještina
- vrste posla
- sindikalnog ili nesindikalnog statusa
- kapitalno intenzivne ili radno intenzivne djelatnosti
- veličine poduzeća
- filozofije menadžmenta
- ukupnog kompenzacijskog paketa
- geografske lokacije
- ponude i potražnje rada
- profitabilnosti poduzeća
- stabilnosti zaposlenja
- spolnih razlika
- trajanja zaposlenja i učinaka.

#### **4.5. Naknada plaće**

Radnik ima pravo na naknadu plaću za razdoblje u kojemu ne radi, a kada je navedeno opravdano razlozima koji su određeni zakonom, kakvim drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. U slučaju da visina u kojoj će biti naknada plaće nije prethodno uspostavljena, tada radnik ima pravo dobiti naknadu plaće u iznosu prosječne plaće koja je ostvarena kroz tri prethodna mjeseca. Ukoliko u prethodna tri mjeseca radnik nije ostvario svoju plaću, tada će se visina naknade odrediti u odnosu na visinu plaće koju bi radnik ostvario u istom razdoblju da je to razdoblje proveo radeći. Isto vrijedi i za slučajeve kada je radnik u prethodna tri mjeseca ostvario obje stavke, i plaću i naknadju plaće. Tada će se za određivanje visine plaće u obzir uzeti ona plaća koju bi radnik ostvario da je radio. Za radnika će se primjenjivati najpovoljnije pravo kada je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu itd.

Dakle, naknada plaće se izračunava prema osnovici za naknadu plaće. Naknada plaće ne može biti u iznosu koji je niži od 70% osnovice za naknadu, a proračunska osnovica najvećeg mjesečnog iznosa naknade za puno radno vrijeme povećana za 28%. Naknada plaće će biti isplaćena po osnovici od 100% kada se radi o:

- privremenoj nesposobnosti za rad uslijed rane, ozljede ili bolesti koja je neposredna posljedica sudjelovanja u Domovinskom ratu,
- privremenoj nesposobnosti za rad radi bolesti i komplikacija vezanih uz trudnoću i porod,
- vremenu tijekom kojeg se koristi rodiljni dopust i pravo na rad u polovici punog radnog vremena,
- vremenu korištenja dopusta za slučaj smrti djeteta, za slučaj mrtvorođenog djeteta ili slučaj smrti djeteta za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta,
- njezi oboljelog djeteta koje je mlađe od tri godine,
- privremenoj nesposobnosti za rad uslijed transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe,
- izolaciji osiguranika kao kliconoše ili uslijed pojave zaraze u njegovoj okolini,
- privremenoj nesposobnosti za rad uslijed priznate ozljede na radu, odnosno kakve profesionalne bolesti.

#### **4.6. Transparentnost plaće**

Prema odredbama Europske unije o transparentnosti plaća iz 2023., koje su navedene u Direktivi Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja, cilj EU-a je borba protiv diskriminacije u smislu plaće između muškaraca i žena. Prema tome, kroz njih se nastoji osnažiti načelo jednakih plaća za jednak rad svakog pojedinca, neovisno o spolu. Poduzeća unutar EU će morati plaće svojih zaposlenika držati transparentnima, što znači da će iste morati objavljivati te u slučaju da se uvidi postojanje razlike veće od 5% na temelju roda, bit će potrebno poduzeti određene mjere za njihovo izjednačavanje. Ovom su Direktivom obuhvaćene i odredbe o naknadi namijenjenoj žrtvama diskriminacije u plaći, kao i propisi o sankcijama za poslodavce koji u svom radu krše pravila o jednakim plaćama za rad jednake vrijednosti. Ove sankcije uključuju novčane kazne (Direktiva (EU) 2023/970, SL L 132, 17.5.2023). Mjere koje su svojim karakterom obvezujuće, a koje se odnose na transparentnost plaća, mogu djelovati osnažujuće na zaposlenike i zaposlenice u njihovom nastojanju da ostvare svoje pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti ili za jednak rad. Upravo je manjak transparentnosti plaća djelovao kao jedna od ključnih prepreka za uklanjanje rodne razlike glede plaća. Prije četiri godine, u 2020., razlika u plaćama u Europskoj uniji je prosječno iznosila 13%, što znači kako žene u prosjeku

zarađuju 13% manje no što zarađuju njihovi muški kolege. Nove odredbe o transparentnosti plaća nalažu kako poslodavci moraju prilikom potrage za novim zaposlenikom tražitelje zaposlenja informirati o iznosu početne plaće ili o tome koji je raspon plaće za traženo radno mjesto te neće smjeti postavljati pitanja kandidatima o njihovim prethodnim plaćama. Radnik ima pravo od svog poslodavca, nakon što dobije posao kod istog, tražiti sljedeće informacije:

- o prosječnim platnim razredima podijeljenima s obzirom na spol, za onu kategoriju zaposlenika koji obavljaju posao jednake vrijednosti
- o kriterijima za određivanje plaće i njezino povećanje, za koje je nužno potrebno da budu rodno neutralni (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 91)

Način na koji se ostvaruju prava na jednake plaće za žene i muškarce propisuje se u Zakonu o radu kroz prava radnika na zahtijevanje podataka od svog poslodavca. Poslodavac pri tome ima obvezu pružiti radniku ove podatke, kao i podatke o tome koji su kriteriji na osnovu kojih je radnik ostvario svoju plaću. Na ovaj se način pokušava ostvariti uvođenje veće transparentnosti u sustav plaća zaposlenika. Ipak, nedovoljna preciziranost ove odredbe mogla bi biti problematična u njezinu primjenjivanju (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, čl. 91).

Kako bi se ispoštovalo načelo transparentnosti plaće, poduzeća koja imaju više od 250 zaposlenih moraju odgovarajuće nacionalno tijelo godišnje izvještavati o postojanju i veličini razlike u plaći s obzirom na rod unutar njihove organizacije. Dok organizacije ove veličine moraju izvještaje podnositi jednom godišnje, manje organizacije su to dužne činiti svake tri godine. U slučaju da je u poduzeću zaposleno manje od stotinu radnika, tada se obveza izvješćivanja na njih ne odnosi.

Kada poduzeće u svom izvještaju pokaže kako je razlika u plaći veća od 5%, pri čemu se ova razlika ne može objasniti objektivnim kriterijima, koji su rodno neutralni, tada će ovo poduzeće morati obaviti zajedničko provjerenje plaća, surađujući s predstavnicima radnika. Kroz transparentnost će biti moguće otkriti potencijalnu diskriminaciju između muškaraca i žena u pogledu plaće, zahvaljujući čemu će biti moguće boriti se protiv ovakve diskriminacije. U platnim je razredima rodna pristranost česta te se zbog nje rad osoba različitog spola ne vrednuje jednako, na način koji je rodno neutralan. Pristranost i pravljenje razlike je često na nesvjesnoj razini, stoga će transparentno postupanje u izvješćivanju o plaćama omogućiti poslodavcima da budu više informirani te da primjeti diskriminatorno ponašanje u plaćama, koje nije objašnjivo kroz valjane diskrecijske čimbenike, a nije rijetkost da se ovakva pojava javlja nenamjerno (Vijeće Europske unije, 2024).

Svaka država članica EU mora Direktivu Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja prenijeti u zakonodavstvo vlastite države u trogodišnjem roku (PwC, 2024).

Republika Hrvatska kroz Zakon o radu propisuje pravo na jednaku plaću za ostvarenje jednakog rada, ali uvođenje ove stavke u zakon ne utječe na automatsko ostvarenje načela jednakosti u plaći i svakako je nedovoljno za smanjenje rodnog jaza u plaćama muškaraca i žena (Kučer, 2022: 29). Direktiva o transparentnosti plaća propisuje obvezu je obveza državama članicama za osiguranjem uspostave platne strukture od strane poslodavaca kako bi se istima omogućila primjena načela jednake plaće. Platne strukture bi trebale biti obrazložene kroz jasne kriterije koji nisu rodno obilježeni, nego ih obilježava neutralnost, u slučaju da se pojavi razlika u plaći.

Objektivni kriteriji kojima se ocjenjuju zadaće obavljane u nekom poduzeću ili organizaciji se dijele na čimbenike kao što su:

- vještine,
- odgovornost,
- radni uvjeti,
- zalaganje.

Radna se mjesta razlikuju svojom složenosti i odgovornošću i spomenuti kriteriji nisu nužno jednako važni za određeno radno mjesto, stoga poslodavac mora ustanoviti koliko su relevantni navedeni kriteriji, ali i drugi kriteriji koji mogu biti od važnosti za pojedino radno mjesto. Platne strukture moraju biti dovoljno jasno shvatljive i čitljive kako bi se omogućila procjena o tome nalaze li se zaposlenici u situaciji koja je usporediva i u skladu s vrijednosti rada koji se obavlja na toj poziciji. Direktivom o transparentnosti plaća nastoji se poboljšati situacija glede nedostatka jasnoće i pravne sigurnosti u državama članicama glede koncepta rada jednake vrijednosti. Spomenuta Direktiva propisuje obvezu državama članicama da poslodavcima stave na raspolaganje posebne metodologije i alate radi olakšavanja primjene koncepta rada jednake vrijednosti u poduzeću jer će na taj način poslodavci znati procijeniti što opće čini rad jednake vrijednosti (Direktiva (EU) 2023/970, SL L 132, 17.5.2023., čl. 4). Prema Direktivi poslodavci smiju svojim radnicima davati različitu plaću, čak ako njihov rad je jednake vrijednosti, no jedino pod uvjetom da su ove razlike temeljene na kriterijima koji su rodno-neutralni. Prilikom definiranja potencijalnih opravdanja za pojavu razlika u plaći između muškaraca i žena, kao glavna vodilja čiji se praksu treba slijediti može služiti razvijena praksa



Suda Europske unije. Prema spomenutoj Direktivi, radnici ne smiju biti onemogućeni i ne treba im biti nametnuta zabrana da otkriju iznos svoje plaće u svrhu ostvarenja načela jednake plaće. Države članice EU bi trebale nacionalnim zakonodavstvima zabraniti ugovorne odredbe prema kojima se plaća određuje kao poslovna tajna koju radnici ne smiju otkrivati. Plaće bi trebale biti transparentne i prije samog zapošljavanja radnika u EU kako bi se poradilo na pregovaračkoj moći potencijalnih zaposlenika, odnosno osoba koje se žele zaposliti na određenom radnom mjestu. Direktiva također propisuje poslodavcima obvezu pružanja informacija o početnoj razini plaće u objavljenim obavijestima o slobodnom radnom mjestu, u razgovoru za posao ili na bilo koji drugi način prije no što se sklopi ugovor o radu, ili barem o rasponu plaće, utvrđenom na objektivno, rodno neutralnim kriterijima. Transparentnim bi navođenjem plaće prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta pregovri prilikom razgovora za posao bili olakšani i informirani (Direktiva (EU) 2023/970, SL L 132, 17.5.2023).

Ipak, problem na koji upućuje Pravobraniteljica je taj da Zakon o radu ne upućuje koje točno podatke poslodavac mora obvezno dostaviti radniku. Prema tome, Zakon o radu bi trebao preciznije odrediti koje podatke poslodavac mora dostaviti radniku kako bi na temelju njih radnik mogao zaključiti je li povrijeđeno njegovo pravo na jednaku plaću za jednak rad. Uz to, postoji potreba i za propisivanjem načina i roka dostave ovih podataka. Prisutan je i problem menadžerskih ugovora, koji se nerijetko upotrebljavaju kako bi se njima uredili odnosi u društvima u kojima je plaća poslovnom tajnom. Pravobraniteljica je dala svoj prijedlog kako se treba zabraniti pozivanje poslodavca na poslovnu tajnu jer se na taj način uskraćuju informacije radniku o iznosu plaće i njezinoj raspodjeli (Ljubičić, 2023). Uz to, Pravobraniteljica je istaknula potencijalne teškoće koje se javljaju kod pozivanja radnika na spomenutu odredbu menadžerskih ugovora, ali i drugih ugovora o radu kojima se određuje kako su podaci o plaći poslovna tajna i njezin je prijedlog da se zakonska odredba dopuni tako da se istaknu stavke o tome kako poslodavac ne može uskratiti pravo na informaciju o plaći pozivanjem na poslovnu tajnu (Ljubičić, 2023).

#### **4.7. Materijalna prava zaposlenika**

Zaposlenici imaju određena materijalna prava, koja se, sukladno Đukanović (2018), odnose na darove u naravi, darove za djecu, jubilarne nagrade, nagrade za božićne darove i sl.

Materijalna prava utvrđena su kolektivnim ugovorom, odlukom poslodavca ili u pravilniku o radu, a njihova se isplata odvija u skladu s ugovorenim radnim vremenom. Materijalna se prava zaposlenika, sukladno poreznim propisima, mogu podijeliti na (Đukanović, 2018):

- nadoknadu troškova – ovdje se radi o troškovima prijevoza do radnog mjesta, dnevnica u zemlji i u inozemstvu, troškovima službenog poslovnog putovanja, terenskim dodacima u zemlji i u inozemstvu, naknadama za odvojen život, otpremnicama za poslovno i osobno uvjetovan otkaz, odlasku u mirovinu i pomorskom dodatku,
- potpore – materijalno pravo radnika da dobije novčanu potporu u slučaju smrti člana uže obitelji radnika, u slučaju smrti radnika, zbog neprekinutog bolovanja koje je duže od 90 dana, za novorođeno dijete te za invalidnost djeteta,
- nagrade – radnik može dobiti nagradu u obliku novca ili dodatka na mjesečnu plaću, a tada je riječ o neoporezivom iznosu (u iznosu do 1.120,00 € godišnje) koji se može isplatiti u skladu s mogućnostima poslodavca i njegovim željama.

Kao najčešće korišteno pravo radnika ističu se troškovi prijevoza do radnog mjesta i od istog. Nadoknada troškova prijevoza se isplaćuje neoporezivo prema uvjetima koji su točno propisani, u skladu s poreznim propisom. Može se utvrditi ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili poslodavčevom odlukom. Ako se pravo na naknadu nije utvrdilo aktima poslodavca, tada radnik nema pravo dobiti nadoknadu unatoč postojanju ovakvih troškova. S druge strane, u slučaju da se pravo radnika uređuje u dva ili više akata, tada će se ostvarivati ono pravo koje je povoljnije za njega. Naknada troškova prijevoza se, u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosi na prijevoz na posao te s posla, bilo da se radi o korištenju privatnog automobila, korištenju javnog prijevoza ili međumjesnog javnog prijevoza. Nadoknada troškova prijevoza mjesnim javnim prijevozom se daje u iznosu visine troška prema iznosu pojedinačne mjesečne karte, a ako na tom određenom području ne postoji organizirani prijevoz, tada poslodavac isplaćuje iznos u visini cijene za područja za približno jednake udaljenosti na kojima je organiziran prijevoz. Poslodavac će odrediti naknadu troškova prijevoza za međumjesni javni prijevoz jednako kao što to čini i za mjesni javni prijevoz. U slučaju da radnik rad dolaska na posao koristi i mjesni i međumjesni javni prijevoz, tada se njegovi izdaci utvrđuju u visini troškova navedenih oblika prijevoza (Božina, 2019).

Naknade za korištenje privatnog automobila, odnosno vozila u svrhe dolaska na posao, dakle u službene svrhe, poslodavac može isplaćivati do 0,16 € po prijeđenom kilometru, a ovaj

se iznos dobiva nakon usklađivanja s kretanjem cijene goriva (Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, 2024).

Poslodavac radniku također plaća dnevnice za slučajeve kada radnik odlazi na poslovna putovanja, neovisno o tome putuje li unutar zemlje ili izvan nje. Isplaćivanje dnevnice se razlikuje ovisno o tome koliko sati traje službeno putovanje (traje li više od 12 sati, od 8 do 12 sati dnevno i sl.). Otpremnine se mogu podijeliti na:

- otpremnine zbog poslovno uvjetovanog otkaza
- otpremnine zbog odlaska u mirovinu,
- otpremnine zbog osobno uvjetovanog otkaza,
- otpremnine zbog ozljeda na radu ili profesionalne bolesti.

Otpremnine mogu biti zakonske ili ugovorne, pri čemu je zakonska otpremnina ona na koju radnik ima pravu u slučaju neprekidnog dvogodišnjeg rada kod istog poslodavca, u slučaju da dobije otkaz koji je poslovno uvjetovan. Nasuprot tome, radnik nema pravo dobiti otpremninu ukoliko je otkaz rezultat kakvog nepoželjnog ponašanja radnika. O tome koliki će biti iznos otpremnine ovisi dužina prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa i ne smije se ugovoriti na iznos koji je manji od jedne trećine prosječne mjesečne plaće (Isplate.info, 2024).

## **5. ZAKLJUČAK**

Radni je odnos zapravo pravni odnos između poslodavca i radnika, a radi se o ugovornom odnosu zasnovanom na dvostrano obveznom ugovoru. Radni odnos obilježen je

određenim aspektima, poput naplatnosti, pa tako poslodavac ima obvezu radniku, koji je u radnom odnosu, dati posao i za obavljeni rad mu je obvezan isplatiti plaću. Izmjene Zakona o radu nastupile su početkom 2023. godine, kada je ovaj zakon također dopunjen novim propisima. Dio novih izmjena vezan je uz plaće, što je poslodavcima donijelo dodatne troškove te isto tako i obveze. Promjene su vezane uz, između ostalog, obvezni sadržaj pisanog ugovora u radu, pri čemu je uvedeno proširenje liste podataka koje ugovor o radu mora sadržavati. Plaća se odnosi na primitak radnika kojeg istom isplaćuje poslodavac za rad koji je obavljen u određenom mjesecu. Sastoji se od osnovne plaće, koja je određena ugovorom, te od primitaka koji se pridružuju osnovnoj plaći. Plaća je svota novca koja je utvrđena autonomnim aktom, a poslodavac je dužan istu isplatiti radniku za obavljeni rad, koji je radnik obavljao osobno. Primici radnika su definirani zakonom, temeljem radnog odnosa. Kod dodatka na osnovnu plaću se zapravo radi o novčanim primicima radnika koje radnik može ostvariti kroz poseban propis, kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu, u razmjeru s radnim satima koji su odrađeni pod određenim uvjetima. Primici su zapravo materijalno pravo koje proizlazi iz radnog odnosa, ali mogu predstavljati i naknadu za trošak radnika. Uređeni su izvorom radnog prava. Dodatne, odnosno varijabilne komponente bi trebale obuhvatiti svaku naknadu koja premašuje osnovnu nadnicu ili pak minimalnu plaću te plaću koja radnik prima kao novac ili u naturi, a može ih primiti izravno i/ili neizravno. Može se reći kako je plaća jedna od najvidljivijih kompenzacija unutar procesa pribavljanja ljudskih resursa. Poslodavac ne smije radniku isplatiti plaću u manjem iznosu od minimalnog. Povećanje minimalne plaće i utjecaj ovog povećanja na opću visinu plaća imat će učinak pa stvaranje efekta kompresije te sekundarnog efekta povećanja opće razine plaća uslijed povećanja minimalne plaće. Na visinu plaće i kompenzacija utječu brojni čimbenici, poput visine i razine zahtjevanog znanja i vještina, vrste posla, sindikalnog ili nesindikalnog statusa, kapitalno intenzivne ili radno intenzivne djelatnosti, veličine poduzeća itd.

## LITERATURA

Knjige i članci:

1. Božina, A., (2018). Naknada plaće na blagdan i drugi dodatci na plaću. *RRiF* br. 12.

2. Buble, M. (2000). *Management*. Split: Ekonomski fakultet.
3. Herman, V., Čupurdija, M. (2011). *Osnove radnog prava*. Vukovar: Veleučilište Lavoslav Ružička u Vukovaru
4. Kučer, L. (2022). *Zakon o radu- rodna analiza*. Zagreb: CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje.
5. Ljubičić, V. (2023). *Izješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu*. Zagreb: Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova
6. Nestić, D., Babić, Z., Blažević, S. (2015). *Učinci minimalne plaće na zapošljavanje, proizvodnost i životni standard radnika u Hrvatskoj*. Zagreb: Ekonomski institut
7. Pešutić, A. (2010). Studijsko gradivo. Osnove radnog i socijalnog prava. Zapresić: Visoka škola za poslovanje i upravljanje, s pravom javnosti „Baltazar Adam Krčelić“
8. Salopek, K., Katavić, I. (2019). Analiza sustava nagrađivanja i motiviranja zaposlenika na primjeru odabranog poduzeća. *Obrazovanje za poduzetništvo – E4E*, 9(2), 119-139.
9. Varga M., (2011). Upravljanje ljudskim potencijalima kroz motivaciju. *Zbornik radova Međumorskog sveučilišta u Čakovcu*. Čakovec

#### Zakoni i druge pravne uredbe:

10. Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja (SL L 132, 17.5.2023., str. 21.–44.)
11. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće, otpremnine i naknade za neiskorišteni godišnji odmor, NN 68/2023-1118
12. Ustav Republike Hrvatske, NN 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014
13. Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22

#### Internet:

14. Bejaković, P. (2015). Problemi, mogućnosti i ograničenja postojanja minimalne plaće u Hrvatskoj. *Političke analize*, 6 (24), 23-27. Preuzeto <https://hrcak.srce.hr/156899>
15. Đukanović Lj., (2018). Materijalna prava radnika. Dostupno na: <https://www.teb.hr/novosti/2018/materijalna-prava-radnika/>

16. Gliha, R. (2020). Radni odnosi. *Sigurnost*, 62 (1), 79-82,  
<https://hrcak.srce.hr/file/343697>
17. Hanfa, <https://www.hanfa.hr/>
18. Isplate.info (2023) <https://isplate.info/minimalna-placa.aspx>
19. Isplate.info, <https://isplate.info/clanak.aspx?idc=67>
20. Ius-info, <https://www.iusinfo.hr/alati/izracun-place>
21. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, 2023,  
<https://uznr.mrms.hr/placa-i-primici-radnika-na-temelju-radnog-odnosa/>
22. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike, (2024).  
<https://mrosp.gov.hr/istaknute-teme/visina-naknade-troskova-prijevoza-po-prijedjenom-kilometru/visina-naknade-troskova-prijevoza-po-prijedjenom-kilometru-25-lipnja-2024/13263>
23. PwC, <https://www.pwc.hr/hr/aktualno/europska-direktiva-o-transparentnosti-placa.html>
24. radni odnos. *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. Pristupljeno 7.7.2024.  
<https://www.enciklopedija.hr/clanak/radni-odnos>
25. RRif kalkulator, [https://www.rrif.hr/wct\\_index.php?run=kalk119&wct=230](https://www.rrif.hr/wct_index.php?run=kalk119&wct=230)
26. Vijeće Europske unije (2024). <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/pay-transparency/>

## POPIS SLIKA

Slika 1. Osnovne komponente plaće .....	6
Slika 2. Prikaz obračuna plaće .....	11

## **POPIS TABLICA**

Tablica 1. Kretanje minimalne plaće u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2010. do 2023. godine.....	9
Tablica 2. Klasifikacije materijalnih kompenzacija za zaposlenike .....	15

## **IZJAVA O AUTORSTVU RADA**

Ja, **Ivana Zeba**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom **Pravo na plaću** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 24.08.2024. godine

Ivana Zeba

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ivana Zeba', is written over a horizontal line.