

Plaća kao obveza i pravo iz radnog odnosa

Vodopija, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:129:823415>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-30**

Repository / Repozitorij:

[Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications](#)



VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Preddiplomski stručni studij
Poslovanje i upravljanje

IVANA VODOPIJA

PLAĆA KAO OBVEZA I PRAVO IZ RADNOG ODNOSA

STRUČNI ZAVRŠNI RAD

Zaprešić, 2020. godine

VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Preddiplomski stručni studij
Poslovanje i upravljanje

STRUČNI ZAVRŠNI RAD

PLAĆA KAO PRAVO I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Mentor:
dr. sc. Ninoslav Gregurević-Bajza, v. pred.

Naziv kolegija:
RADNO PRAVO

Studentica:
Ivana Vodopija

JMBAG studenta:
0234058827

SADRŽAJ

SAŽETAK	1
ABSTRACT.....	2
1. UVOD.....	3
2. RADNI ODNOS	4
2.1. Ugovor o radu	7
2.2. Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa	12
3. PLAĆA.....	14
3.1 Primici radnika i plaća	14
3.2. Pojmovno određivanje plaće i pravni izvori.....	15
3.3. Obračun plaće i isprave o plaći.....	20
3.4. Osnovna plaća.....	22
3.5. Dodaci na osnovnu plaću	25
3.6. Naknada plaće	28
4. ZAKLJUČAK	31
5. IZJAVA.....	33
6. POPIS LITERATURE	34
I. KNJIGE	34
II. ČLANCI	34
III. ZAKONI.....	34
IV. INTERNETSKI IZVORI.....	34
7. POPIS SLIKA I TABLICA.....	37
8. PRILOZI.....	38
9. ŽIVOTOPIS	41

PLAĆA KAO OBVEZA I PRAVO IZ RADNOG ODNOSA

SAŽETAK

Tema ovoga završnog rada je plaća kao obveza i pravo iz radnog odnosa. Plaća je novčana protuvrijednost rada koju je radnik obavio za svojega poslodavca. Pravo na isplatu plaće za dostojan život jamči se i odredbama Ustava Republike Hrvatske. Osnovna plaća je plaća na koju radnik ima pravo kada radi kod poslodavca u punom radnom vremenu uz uobičajene uvjete rada. Svaki ugovor o radu mora sadržavati i odredbu o osnovnoj plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo sukladno odredbi članka 15. stavka 1. točke 8. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14,127/17 i 98/19). Plaća radnika mora biti određena, odnosno ugovorom o radu treba biti utvrđen iznos plaće ili odrediv na način da je utvrđena pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom. Hrvatski Zakon o radu propisuje obvezu poslodavaca jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Međutim, još uvijek svjedočimo brojnim nejednakostima žena kao i neravnopravnosti u odnosu na muškarce, a najviše u dijelu prava na jednaku plaću za jednaki rad. Kroz rad će se obraditi pojam, vrste i značajke radnog odnosa, ugovor o radu kao instrument zasnivanja individualnog radnog odnosa, obveze i prava iz radnog odnosa tj. ugovora o radu sa posebnom razradom plaće kao temeljne obveze poslodavca i temeljnog prava radnika.

Ključne riječi: radni odnos, ugovor o radu, plaća, jednakost, naknada

WAGE AS ON OBLIGATION AND A RIGHT FROM LABOUR LAW

ABSTRACT

The topic of this final paper is wage as an obligation and a right from labour law. Wages are the monetary equivalent of the work done by the worker for his employer. The right to be paid for a dignified life is also guaranteed by the provisions of the Constitution of the Republic of Croatia. The basic wage is the wage to which the worker deserves his pay, when he works for the employer full-time under normal working conditions. Each employment contract must contain a basic wage, provision on wage supplements, and periods of payment of benefits to which the employee is entitled in accordance with the provisions of Article 15., paragraph 1., item 8. of the Labor Act (Narodne novine, 93/14, 127/17 and 98/19). Employee's wage must be determined, the amount of the employment contract must be determined in a way that is determined by the ordinance of law or collective agreement. The Croatian Labor Law prescribes the obligation of employers to pay equal pay to workers for equal work and work of equal value. However, we are still witnessing numerous inequalities of women as well as inequalities in relation to men, mostly in the part of the right to equal pay for equal work.

The work will show the concept, form and characteristics labour law, employment contract as an instrument of establishing individual labour law, an obligation and a right of employment, namely a contract of employment with a specific elaboration of wage as a fundamental obligation for the employer and the fundamental right of the employee.

Key words: labour law, employment contract, wage, equality, compensation

1. UVOD

U ovom radu ću obraditi plaću koja je zakonsko pravo svakog radnika za obavljeni rad po ugovoru o radu za određenog poslodavca, ali koja je i obveza tog poslodavca da radniku isplati plaću. Pravo na plaću odnosno obveza isplate plaće proizlazi iz Pravnog odnosa radnika i poslodavca, koji se naziva radnim odnosom. Radni odnos je uređen Zakonom o radu te drugim izvorima radnog prava kao što su: kolektivni ugovori, pravilnici o radu, individualni ugovori o radu, međunarodni ugovori iz područja rada i radnih odnosa, a mogu biti uređeni i sporazumima radničkog vijeća s poslodavcem. Važne značajke radnog odnosa, koje poznaje radno-pravno zakonodavstvo su: dragovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada, kontinuitet rada, subordinacija¹, i oneroznost². Za potrebe ovoga rada temeljna značajka radnog odnosa je upravo oneroznost tj. naplatnost rada koji za svoga poslodavca temeljem ugovora o radu obavlja radnik. Polazeći od te značajke radnog odnosa, a kao što sugerira naslov, naglasak ovoga rada je na plaći radnika pa će se stoga i u sadržajnom smislu najveći dio ovoga rada odnositi na plaću.

Poslije uvodnog dijela rada, u nastavku se obrađuje radni odnos, posebice individualni radni odnos radnika i poslodavca, koji nastaje temeljem sklapanja ugovora o radu između jednog radnika i točno određenog poslodavca. Iz takvog radnog odnosa tj. iz ugovora o radu kao dvostranog pravnog akta proizlaze i određena prava ali i obveze za obje ugovorne strane dakle i za radnika i za poslodavca. Ta prava i obveze uvjetno rečeno mogli bismo podijeliti na temeljne i ostale, a u ovom dijelu rada primjereno će biti navedena temeljna prava i obveze radnika i poslodavca. Temeljna obveza radnika je da osobno obavlja preuzeti posao po uputama i pod nadzorom poslodavca, a pravo da za takav rad od poslodavca dobije plaću, dok je temeljna obveza poslodavca da radniku da posao i da mu za taj posao isplati plaću.

Treći dio rada odnosit će se na plaću kao novčana protuvrijednost rada koji radnik u radnom odnosu obavi za svojega poslodavca. Pojmovno će se navesti što spada u primitke radnika, odredit će se pojam plaće te obraditi osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću i naknade plaće. U ovom dijelu rada navest će se i pravni izvori plaće te obračun plaće i isprave o plaći.

U četvrtom dijelu rada su zaključci rada do kojih je autorica došla radeći na obradi naslovne teme. Rad završava popisom korištene literature, popisom slika i priloga te izjavom i životopisom autorice rada.

¹ Podređenost radnika poslodavcu gdje poslodavac organizira, rukovodi radom i nadzire radnika, a radnik je podređen poslodavcu na način da mora taj posao obaviti prema uputama poslodavca.

² Naplatnost za rad koji je obavljen u radnom odnosu gdje radnik ima zakonom zaštićeno pravo na plaću.

2. RADNI ODNOS

Za radni odnos možemo reći kako je to pravni odnos između radnika i poslodavca, kojemu je pravni temelj ugovor o radu. Ugovorom o radu se uređuju međusobna prava i obveza stanaka unutar radnog odnosa gdje su se stranke sporazumjele izrijekom kao i izravno. Ostali dijelovi radnog odnosa su uređeni međunarodnim ugovorima, zakonima, sporazumima radničkog vijeća s poslodavcem, ustavom, kolektivnim ugovorima te pravilnicima o radu. U radnom odnosu postoje glavna obilježja kao što su naplatnost, dobrovoljnost te obveza osobnog obavljanja nekog rada i podređenost radnika u obavljanju rada nalogima i uputama poslodavca. Radni odnos uređen zasebnim zakonodavstvom poseban je oblik i postoji u državnoj upravi, u tijelima javne vlasti između države kao poslodavca i državnih službenika.³

Herman i Čupurdija (2011) navode kako se radni odnos kakav danas znamo postepeno razvio donošenjem „zakonskih normi prisilne pravne prirode“⁴, a to je ujedno „i glavno obilježje nastanka radnog prava kao pravne discipline.“⁵ Radni odnos je dobrovoljni pravni odnos poslodavca i radnika sa svim pravima, obvezama i odgovornostima koje su utvrđene zakonom, bilo kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Možemo zaključiti kako je radni odnos dobrovoljno uspostavljen i da se uređuje zakonom, a u tom kontekstu se pojavljuje Zakon o radu „Zakon o radu kao zakon opće važnosti, što znači da se radni odnosi u osnovi uređuju tim zakonom i odredbe tog zakona odnose se na sve subjekte radnog prava, osim ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen Ustavom te objavljen, nije drukčije određeno (članak 1. Zakona o radu, „Narodne novine“ br. 147/09)“ (Herman i Čupurdija 2011., str. 108) što nam govori da drugačije uređenje radnih odnosa je dopušteno samo ako postoji poseban zakon (Zakon o državnim službenicima i namještenicima, Zakon o unutarnjim poslovima...).

Herman i Čupurdija (2011) navode kako radni odnos neovisno o ugovoru o radu označava vezu između radnika i poslodavca što znači da za postojanje i zasnivanje radnog odnosa nije presudan oblik i način zasnivanja istoga (kao što je na primjer ugovor o radu, rješenje, potvrda o zasnivanju ugovora o radu i dr.). „Griješe svi oni koji radni odnos poistovjećuju s ugovorom o

³ *Radni odnos*. (n. d.). U Hrvatskoj enciklopediji Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža. Preuzeto s [radni odnos | Hrvatska enciklopedija](#), (pristupano 20. 10. 2020.)

⁴ Herman, V., Čupurdija, M., (2011., str. 105), *Osnove radnog prava*. Vukovar: Veleučilište Lavoslav Ružička u Vukovaru

⁵ Herman, V., Čupurdija, M., (2011., str. 105), *Osnove radnog prava*. Vukovar: Veleučilište Lavoslav Ružička u Vukovaru

radu, jer je ugovor o radu temelj za reguliranje odnosa između radnika i poslodavca ali ne i sadržaj radnog odnosa. Kada bismo negirali postojanje radnog odnosa u kojem ne postoji ugovor o radu negirali bismo i tzv. faktički radni odnos (rad na crno).“ (Herman i Čupurdija 2011., str. 121) Možemo reći kako je faktički radni odnos isto tako radni odnos koji je nezakonit, što znači kako je to radni odnos koji nije sklopljen na propisan način.

Prema Hermanu i Čupurdiji (2011) bitne značajke radnog odnosa su:

1. Dragovoljnost koju izražavamo kao suglasnost volje poslodavaca i radnika za trajanje i za nastanak radnog odnosa
2. Obveza osobnog obavljanja rada koja se izražava na način da je radnik obavezan preuzeti posao obavljati osobno što znači da svoju obvezu rada ne može prenijeti na drugu osobu
3. Subordinacija ili podređenost znači kako poslodavac organizira i rukovodi radom te nadzire rad radnika, a radnik je subordiniran poslodavcu (mora obavljati poslove prema uputama poslodavca)
4. Oneroznost ili naplatnost znači kako radnik ima zakonom zaštićeno pravo na plaću za rad koji je obavljen u radnom odnosu
5. Trajnost ili kontinuitet znači kako kroz „cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, a u granicama određenog radnog vremena“ (Herman i Čupurdija 2011., str. 109) radnik obavlja posao svog radnog mjesta.

Isto tako Herman i Čupurdija (2011) navode kako subjekte radnog prava možemo podijeliti na individualne (radnik i poslodavac) koji su ujedno i subjekti radnog odnosa i na kolektivne.

Poslodavac može biti pravna ili fizička osoba koja zapošljava jednog ili više radnika za kojega radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Sukladno odredbi članka 4. Zakona o radu propisano je: „Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.“⁶

Udruge poslodavaca, udruge radnika, Hrvatski zavod za zapošljavanje, agencije za privremeno zapošljavanje, Ministarstvo rada, inspekcija rada su kolektivni subjekti radnog prava.

Radni odnosi mogu biti:

⁶ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 4

- Individualni – što znači da subjekt radnog prava može biti i subjekt radnog odnosa (jedan radnik i određeni poslodavac), a nastaje temeljem ugovora o radu ili rješenjem za državne službenike
- Kolektivni – koji nastaje temeljem kolektivnog ugovora, a predstavlja odnos predstavnika radnika i predstavnika poslodavca.⁷

Za kolektivni ugovor možemo reći kako je to sporazum između, u hrvatskom pravnom sustavu, sindikata odnosno predstavnika radnika i predstavnika poslodavca odnosno udruge poslodavaca. Kolektivni ugovori su nastali kao rezultati kolektivnih pregovaranja. Ono što je posebno i specifično kod njega da ne obvezuje samo članove udruge koje one predstavljaju već i osobe koje su ga sklopile. Svrha kolektivnog ugovora je određivanje visine plaće kao i drugih uvjeta rada bilo trgovačkog društva ili industrijske grane.

Kolektivnim ugovorom se reguliraju odnosi ugovornih strana, potiče se sudjelovanje radnika u odlučivanju i njime se rješavaju kolektivni sporovi, njime se uređuju i uvjeti rada onima koji nisu izravno sudjelovali u ugovaranju (sadrži odredbe), a te odredbe na njih djeluju kao zakon te postaju dijelom individualnih ugovora o radu i ujedno se nazivaju normativnim odredbama. „Kolektivni ugovor sadrži i odredbe koje obvezuju izravno njegove ugovorne stranke: odredbe o mirnom rješavanju sporova između sindikata i poslodavca, o suzdržavanju od štrajka tijekom važenja kolektivnog ugovora, odredbe o otkazivanju kolektivnog ugovora i sl. Takve se odredbe nazivaju obveznopravnim dijelom kolektivnog ugovora jer djeluju na stranke kao ugovor, a ne kao zakon.“⁸

Možemo reći kako je štrajk jedna od pokretačkih snaga nakon koje slijedi kolektivno pregovaranje. U Republici Hrvatskoj ona se temelji na dobrovoljnosti članstva stranaka kolektivnog ugovora kao i na dobrovoljnosti njegovoga sklapanja. Ministar rada može, ukoliko postoji javni interes, proširiti primjene na prijedlog stranke iz kolektivnog ugovora na osobe koje nisu učestvovala u njegovom sklapanju, takvim proširenjem kolektivni ugovor se razlikuje od drugih ugovora.⁹

Herman i Čupurdija (2011) navode kako je kolektivno pregovaranje kao i zaključivanje takvog ugovora složen proces i ujedno zahtjeva veliko znanje i umijeće sudionika ovog procesa.

⁷ Herman, V. i Čupurdija, M., (2011). Osnove radnog prava. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

⁸ *Kolektivni ugovor*. (n. d.). U Hrvatskoj enciklopediji Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža. Preuzeto s [kolektivni ugovor | Hrvatska enciklopedija](#), (pristupano 23. 09. 2020.)

⁹ *Kolektivni ugovor*. (n. d.). U Hrvatskoj enciklopediji Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža. Preuzeto s [kolektivni ugovor | Hrvatska enciklopedija](#), (pristupano 23. 09. 2020.)

Potrebno je dobro poznavati sadržaj kao i poznavanje socijalnih partnera. To zna biti ujedno i pretpostavka za zauzimanje polaznih pozicija prilikom vođenja pregovora. Kako bi pregovori uspjeli pregovaračke strane najčešće polaze od maksimalističkih zahtjeva i na tom putu su potrebni i određeni međusobni ustupci i kompromisi. Ponekad na području sklapanja kolektivnog ugovora postoji više sindikata i u slučaju neslaganja kod formiranja pregovaračkih odbora, poslodavci i vlada će iskoristiti taj prostor. Što znači dok se oni svađaju vlada i poslodavac će tu svađu iskoristiti za neke svoje ciljeve. „Ne samo da su vlade i poslodavci iskorištavali unutarnje sindikalne borbe za svoje vlastite ciljeve, nego se to vrlo štetno odrazilo na stanje sadašnjeg i potencijalnog članstva.“ (Herman i Ćupurdija 2011., str. 169)

Za razliku od kolektivnog radnog odnosa koji je utemeljen na kolektivnim ugovorima, individualni radni odnosi temelje se uglavnom na ugovoru o radu.

2.1. Ugovor o radu

Ugovor je dvostrano-obvezni pravni posao koji nastaje očitovanjem volje najmanje dvaju subjekata fokusiranih na ostvarivanje dozvoljenih zakonskih učinaka, a sastoje se u izmjeni, prekidu nekog pravnog odnosa ili u nastanku.¹⁰ „Ugovor je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora“¹¹

Ugovor o radu je dvostrano obvezni ugovor između poslodavca i radnika. Njime se uređuju određene obveze i prava iz radnog odnosa, i on je pravni temelj zasnivanja radnog odnosa u gospodarstvu. To bi značilo da: „radnik osobno radi i to kontinuirano, s jasno definiranim radnim aktivnostima (radno mjesto) i načinom obavljanja posla (organizacija rada); da poštuje radno ponašanje i red; da poštuje određenu subordinaciju u radu i druga utvrđena načela rada kod određenog poslodavca.“ (Herman i Ćupurdija 2011., str. 116) Možemo ga promatrati kao jedna vrsta instrumenta pomoću kojega se zasniva radni odnos, a putem kojega i radnik ulazi kod poslodavca i s kojim se na kraju reguliraju međusobni odnosi poslodavca i radnika. „Ugovor o radu u svojoj biti znači inauguriranje čimbenika građansko-pravnih, odnosno obveznih odnosa u području radnih odnosa, s jačanjem pravnih čimbenika radnog odnosa (komutativnost, dragovoljnost, sinelagmatičnost, pravni kontinuitet radnog odnosa, osobnost

¹⁰ Ljubanović, B., (1995.) *Sklapanje ugovora, Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues, Vol. VIII No.1*, str. 105-112.

¹¹ Preuzeto s [Zakon o obveznim odnosima - Zakon.hr](http://zakon.hr), (pristupano 23. 09. 2020.)

pravnog odnosa, komutativnost i aleatornost, oneroznost radnog odnosa).“ (Herman i Čupurdija 2011., str. 118)

Postoje opći određeni uvjeti za sklapanje ugovora o radu, kao na primjer osoba s navršenih 15 do 18 godina života koja pohađa osnovno obrazovanje se ne smije zaposliti „Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.“¹² Herman i Čupurdija (2011) u svojem radu navode kako osim osnovnog oblika radnog odnosa, a to je ugovor na neodređeno vrijeme, postoje i niz ostalih elemenata kao što je radni odnos uz probni rad, radni odnos pripravnika, radni odnos sa skraćenim radnim vremenom, radni odnos na određeno vrijeme.

Individualni radni odnos predstavlja sklapanje radnog odnosa između radnika i točno određenog poslodavca, a nastaje temeljem ugovora o radu ili rješenja za državne službenike.

Ugovor o radu možemo podijeliti prema:

- „Trajanju: ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme
- Dužini radnog vremena: ugovor o radu s punim radnim vremenom, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom i ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom
- Rasporedu radnog vremena: ugovor o radu s jednokratnim radnim vremenom, ugovor o radu s nejednakim rasporedom radnog vremena, ugovor o radu s dvokratnim radnim vremenom, ugovor o radu u smjenama.“¹³

Zakon o radu u čl. 12. propisuje: „kako se ugovor o radu na određeno vrijeme može iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čije je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenoga posla ili nastupanjem određenog događaja. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.“¹⁴ Trajanje ugovora o radu sklopljen na određeno vrijeme može biti najduže do tri godine uz neprekinute više uzastopne ugovore. Ukoliko dođe do prekida kraćem od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Prilikom istjeka vremena za koje je ugovor na određeno sklopljen, a radnik nastavi rad kod istog poslodavca smatra se kako je sklopljen ugovor na neodređeno radno vrijeme.

¹² Preuzeto s [Zakon o radu - Zakon.hr](#), (pristupano 21. 10. 2020.)

¹³ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

¹⁴ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 12

Slika 1 Ugovor o radu na određeno vrijeme

Između _____ <small>(Naziv i sjedište poslodavca)</small>	
OIB: _____ <small>(dalje: Poslodavac)</small>	kojeg zastupa _____ <small>(dalje: Poslodavac)</small>
i _____ <small>(Prezime i prezime, ime i prezime radnika)</small>	_____
OIB: _____ <small>(dalje: Radnik) dana _____</small>	_____ <small>(Datum) sklopljen je</small>

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

I. Opće odredbe	
1. Ovim se Ugovorom utvrđuju međusobna prava, obveze i odgovornosti na radu između Poslodavca i Radnika. 2. Ovim Ugovorom Radnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme do _____ za obavljanje poslova _____ 1. <small>(Naziv poslova ili vrsta rada ili grupa poslova)</small> 3. Ugovorne stranke ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od _____ 2. <small>(Navedi broj mjeseci)</small> 4. Mjesto rada Radnika je u _____, a u slučaju potrebe Poslodavca i u nekom drugom mjestu na području Republike Hrvatske. <small>(Navedi mjesto rada)</small> 5. Pored poslova navedenih u točki 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati i druge poslove prema nalogu Poslodavca, a koji su u skladu s naravi i vrsti posla za koje je zasnovan radni odnos. 6. Radnik počinje s radom _____ <small>(Navedi datum)</small>	
II. Plaće i naknade	
1. Za realizaciju preuzetih obveza iz točke 1.2. Radniku pripada osnovna bruto plaća u iznosu od _____ kn. 2. Isplata plaće obavljat će se jedanput mjesečno i to najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec. 3. Uz plaću navedenu u točki II.1. ovog ugovora Radniku pripada i stimulativni dio plaće u iznosu od _____ kn bruto mjesečno. 4. Radnik ima pravo na povećanu plaću za: - ostvarene uvjete rada _____ % - rad u dane blagdana i neradne dane utvrdene zakonom i za rad na dan Uskrsa _____ % - rad nedjeljom _____ % - noćni rad _____ % - prekovremeni rad _____ % - za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada _____ %	
III. Troškovi i naknade	
1. Radnik ima pravo naknade troškova za službena putovanja u zemlji i inozemstvu, u visini propisanoj zakonom.	
IV. Radno vrijeme i godišnji odmor	
1. Radnik će raditi u (prezentat/ nepotrebno) punom - nepunom radnom vremenu od _____ sati tjedno. 2. Radno vrijeme određuje se (prezentat/ nepotrebno) jednokratno - dvokratno , te počinje u _____ sati i završava u _____ sati. 3. U tjeku rada Radnik ima pravo koristiti dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta. 4. Tjedni odmor Radnik će koristiti _____ 3. 5. Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od _____ 4.	
V. Čuvanje poslovne tajne	
1. Radnik se obvezuje da će za vrijeme trajanja Ugovora o radu, a i njegovog prestatku čuvati sve poslovne tajne Poslodavca i njegovih klijenata prema neodlučenim osobama, koje su po svojoj prirodi povjerljive i zaštićene, a koje su mu bile povjerene ili koje je mogao saznati na poslu.	
VI. Otkaz ugovora o radu	
1. Ovaj Ugovor (nepotrebno prezentat) moгу - ne mogu redovito otkazati i Poslodavac i Radnik pod uvjetima propisanim zakonom, i prije isteka vremena, na koji je sklopljen? 7. 2. U slučaju kad Poslodavac redovito otkazuje, otkazni rok iznosi _____, a u slučaju kad redovito otkazuje Radnik otkazni rok je _____ 8.	
VII. Ostala prava i obveze Radnika i Poslodavca	
_____ _____	
VIII. Zaključne odredbe	
1. Za slučaj spora stranke ugovaraju mjesnu nadležnost stvarno nadležnog suda u _____. 2. Ovaj Ugovor stupa na snagu _____ 7. 3. Ovaj je Ugovor sastavljen u 4 jednaka primjerka od kojih Poslodavac zadržava tri, a Radnik jedan primjerak.	
Radnik _____	Poslodavac _____

Optima Oznaka za identifikaciju: 1074421002

Važno je napomenuti kako Zakon o radu propisuje pisani oblik ugovora o radu, ali ako se desi propust ugovaratelja da ugovor o radu sklope u pisanom obliku, ne utječe na njegovo postojanje i valjanost jer je u tom slučaju poslodavac obavezan radniku dati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, a ako nema pisanog ugovora niti potvrde smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Probni rad se može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu koji Zakon o radu propisuje u članku 53.: „ne smije trajati duže od šest mjeseci.“ Ukoliko u tom periodu poslodavac ocijeni radnikov rad negativno i radnik ne zadovolji na probnom roku, poslodavac ima valjan razlog za otkaz ugovora o radu. Kod ugovorenog probnog rada otkazni rok je najmanje sedam dana.

Slika 2 Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

2. *mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima*
3. *nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova*
4. *danu početka dana*
5. *očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme*
6. *trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora*
7. *otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova*
8. *osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo*
9. *trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.*¹⁶

Zakon o radu propisuje u članku 24.,: „obvezu radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima.“ Obveza radnika je poslodavca obavijestiti o istome, odnosno ako postoji druga okolnost koja bi mogla radnika onemogućiti ili bi ga bitno omela u izvršenju svojih obveza, ugrozila život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir. Ukoliko radnik zataji takav podatak poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Poslodavac može zatražiti radnika obavljanje zdravstvenog pregleda radi procjenjivanja zdravstvene sposobnosti, a u tom slučaju troškove pregleda snosi poslodavac.

Prema Crnić i sur., (2008.) ugovor o radu najčešće prestaje otkazom ugovora o radu. Prestanak ugovora o radu može biti izvanredno i redovno. Izvanredni otkaz ugovora o radu nastaje zbog osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa, a do redovnog otkaza ugovora o radu dolazi prilikom neetičkog ponašanja radnika.

Zakon o radu propisuje u članku 112. kako ugovor o radu prestaje:

1. *„smrću radnika*
2. *smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima*
3. *istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme*

¹⁶ Preuzeto s [Zakon o radu - Zakon.hr](http://Zakon.o.radu-Zakon.hr), (pristupano 23. 11. 2020.)

4. *kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore*
5. *sporazumom radnika i poslodavca*
6. *dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad*
7. *otkazom*
8. *odlukom nadležnog suda.*“¹⁷

2.2. Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Zakon o radu propisuje temeljna prava i obveza poslodavca koji treba radniku u radnom odnosu dati posao pri čemu poslodavac mora osigurati radne uvjete na siguran način, zaštititi svoje radnike od diskriminacije kao i zaštititi njihovo dostojanstvo, a za obavljani posao radniku isplatiti plaću. Dok su temeljna prava i obveze radnika osobno obavljati preuzeti posao i isti obavljati prema uputama poslodavca koja su u skladu s vrstom rada na mjestu i na načinu koji je odredio poslodavac.

Crnić i sur., (2008) ističu kako uz zakon o radu, prava i obveze iz radnog odnosa uređuju se i Ustavom, poveljama i deklaracijama UN-a, pravnim stečevinama EU, zakonima i podzakonskim aktima te propisima autonomnog karaktera.

Zakon o radu sukladno odredbi članka 112. propisuje: „ostala prava i obveze koja proizlaze iz temeljnih prava i obveza iz radnog odnosa: vođenje evidencije radnika zaposlenih kod poslodavca, obveza obrazovanja i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaća i naknada plaće, izumi i tehnička unapređenja, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, naknada štete, zaštita dostojanstva radnika, prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca i prestanak radnog odnosa.“¹⁸

Zakon o radu propisuje pravo radnika na plaću za izvršeni rad, a plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u novcu do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec, utvrđuje se u bruto iznosu. Radniku se ujedno mora isporučiti i obračun plaće iz kojega je vidljivo kako su ti iznosi definirani. Obračun plaće je ujedno i ovršna isprava ukoliko poslodavac ne isplati plaću, i

¹⁷ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 112

¹⁸ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19)

prekršaj za poslodavca ako ne dostavi isti. Visina plaće se određuje ugovorom o radu ili pravilnikom poslodavca ili kolektivnim ugovorom ili zakonom. Primjerena plaća je plaća koja se isplaćuje redovito radniku za jednaki rad ili za rad slične stručnosti i uvjeta rada, a ako ju nije moguće odrediti onda ju određuje sud ovisno o okolnostima slučaja. Poslodavac je u obvezi isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti. Radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni rad, noćni rad te za rad u neradne dane.¹⁹ Naknada plaće se isplaćuje radniku kada ne radi iz opravdanih razloga kao što je bolovanje, godišnji odmor ili neiskorišteni godišnji odmor. Zabrana prijeboja: „Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće. Radnik ne može suglasnost dati prije nastanka potraživanja“²⁰ Zastara potraživanja iz radnog odnosa za plaću, ako zakonom nije drukčije navedeno, zastarijeva za pet godina.

¹⁹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19)

²⁰ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 96

3. PLAĆA

„Plaća (engl. *paiement*, njem. *Vergutung*, fran. *la rémunération du travail*) je autonomnim aktom utvrđena novčana svota koju je poslodavac dužan isplatiti radniku za rad koji je radnik osobno obavljao za poslodavca, u ugovorenoj ili autonomnim aktom utvrđenoj visini. Zapravo, plaća je nadoknada za obavljeni rad u okviru radnog odnosa.“ (Pešutić, 2010., str. 55)

Prema autorima, Herman i Čupurdija (2011) u svojoj knjizi govore kako je plaća „novčana protuvrijednost rada koju je radnik obavio za“ svojega poslodavca.

Plaća kao pravo na dostojan život jamči se i odredbama Ustava Republike Hrvatske točnije u članku 56. koji glasi „Svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život.“²¹

Potočnjak i Vukorepa (2010) navode kako poslodavac kojega obavezuje kolektivni ugovor vezano uz isplatu plaće: „ne smije radniku isplatiti plaću manju od iznosa koji je određen istim,“ a ako plaća nije definirana kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu poslodavac ju je dužan utvrditi pravilnikom o radu i radniku isplatiti primjerenu plaću. „Ako plaća nije određena..., a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan isplatiti radniku primjerenu plaću.“ (Potočnjak i Vukorepa 2010., str. 50) Primjerena plaća je plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki obavljeni rad, a ukoliko takvu plaću nije moguće odrediti, plaću određuje sud ovisno o okolnostima slučaja.

Zakon o radu propisuje da se plaća isplaćuje u novcu najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec. Poslodavac je dužan obračunati plaću u bruto iznosu, uplatiti sve zakonom propisane doprinose i poreze, te radniku isplatiti neto plaću.

Možemo zaključiti kako je novac za koji radnik radi kod poslodavca, plaća, odnosno osobni dohodak.²²

3.1 Primici radnika i plaća

²¹ Ustav Republike Hrvatske. Preuzeto s [Ustav Republike Hrvatske - Zakon.hr](http://Ustav.Republike.Hrvatske-Zakon.hr), (pristupano 23. 09. 2020.)

²² Porezna uprava. *Plaća*. (n. d.). Preuzeto s [Placa \(porezna-uprava.hr\)](http://Placa(porezna-uprava.hr)), (pristupano 30. 10. 2020.)

Primici radnika su svi primici koje poslodavac isplaćuje u novcu, u naravi ili daje radniku po osnovi radnog odnosa i prema propisima kojima se uređuje radni odnos. To može biti isplata plaće radnicima koji su u vezi sa sadašnjim radom, prijašnjim radom po osnovi prijašnjeg radnog odnosa (bez obzira na status te osobe ako je npr. umirovljenik i dobio je plaću za rad koji je obavljen za vrijeme radnog odnosa, kao i druge isplate na koje je radnik imao pravo kao što su božićnica, nagrade, potpore i neki drugi primici iznad propisanih iznosa) ili čak budućim radom koju isplaćuje poslodavac. Tu spadaju i primici po osnovi dnevnica, dodataka, potpora, naknada, darova, prigodnih nagrada kao i otpremnine što ih poslodavac isplaćuje ili daje iznad propisanih iznosa, plaće koje radniku isplati druga osoba umjesto poslodavca kao i premije osiguranja što ih poslodavci plaćaju za svoje radnike po osnovi životnog, dopunskog, dodatnog ili privatnog zdravstvenog osiguranja. Ujedno imamo i sve druge primitke što ih poslodavac isplaćuje radniku za neki obavljeni rad po osnovi ugovora o radu ili temeljem nekog drugog akta kojim se uređuje radni odnos.²³

U plaće spadaju i naknade radnicima ispaćene temeljem tjednog i godišnjeg odmora, dopusta, neradnih dana propisanih zakonom, slobodnih dana, državnih blagdana, kao i rad izvan redovnog radnog vremena (prekovremeni rad, dežurstva, rad nedjeljom i dr.), bolesti i povrede radnika gdje poslodavac tim radnicima isplaćuje plaću na svoj teret i iz svojih sredstava. U primitke isplate plaća spada i poduzetnička plaća koja ujedno ulazi u izdatak pri određivanju poreza na dobit, plaće članova izvršnih i predstavničkih tijela državne vlasti i jedinica lokalne i područne samouprave, plaće fizičke osobe izaslana na rad u Republiku Hrvatsku po nalogu inozemnog poslodavca u tuzemna društva (fizičke osobe koje su u radnom odnosu kod inozemnog poslodavca), i naknada plaće za njegu i pomoć hrvatskim ratnim vojnim invalidima iz Domovinskog rata 1. skupine se uređuju prema posebnom propisu i isplaćuje ih nadležno ministarstvo.²⁴

3.2. Pojmovno određivanje plaće i pravni izvori

Sukladno odredbi članka 14. stavka 1. točke 8. Zakona o radu: „svaki ugovor o radu mora sadržavati i odredbu o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na

²³ Porezna uprava. *Plaća*. (n. d.). Preuzeto s [Placa \(porezna-uprava.hr\)](http://Placa(porezna-uprava.hr)), (pristupano 23. 09. 2020.)

²⁴ Porezna uprava. *Plaća*. (n. d.). Preuzeto s [Placa \(porezna-uprava.hr\)](http://Placa(porezna-uprava.hr)), (pristupano 23. 09. 2020.)

koja radnik ima pravo.²⁵ Što znači da plaća radnika mora biti definirana, odnosno ugovorom o radu treba biti određen njen iznos ili utvrđiva na način da je utvrđena pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Pravi izvori kojim se određuje isplata plaće radniku za obavljeni rad:

- Ustav RH čl. 56. – „Svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život“²⁶
- Zakon o radu čl. 90. – „Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.“²⁷
- Kazneni zakon čl. 132. – „Tko ne isplati dio ili cijelu plaću jednom ili više radnika, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine.“ Možemo zaključiti kako je neisplata plaće kazneno djelo.²⁸
- Stečajni zakon – prilikom stečajnog postupka radnička potraživanja odnosno njihove neisplaćene plaće imaju prioritet.²⁹

Zakon o radu u članku 90. propisuje: „poslodavac (kojega obvezuje kolektivni ugovor) ne smije radniku isplatiti plaću manju od iznosa utvrđenoga kolektivnim ugovorom, a ako plaće nisu uređene kolektivnim ugovorom poslodavac ih je dužan utvrditi pravilnikom o radu koji prema Zakonu o radu mora donijeti svaki poslodavac koji zapošljava više od dvadeset radnika. Ukoliko radniku njegova plaća nije određena kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, poslodavac mu je dužan isplatiti primjerenu plaću koja predstavlja plaću koja se isplaćuje radniku za rad iste ili slične stručnosti i uvjeta rada, a ukoliko takvu plaću nije u mogućnosti utvrditi onda će sud odrediti prema okolnostima slučaja.“

Herman i Čupurdija (2011) navode kako je iznos plaće koju je poslodavac u obvezi isplatiti radniku za njegov „obavljeni rad jedan od devet obveznih uglavaka ugovora o radu.“³⁰ Prilikom ugovaranja plaće radnik koji je zaposlen kod poslodavca koji nema pravilnik o radu i kojega ne

²⁵ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19)

²⁶ Ustav Republike Hrvatske. Preuzeto s [Ustav Republike Hrvatske \(pročišćeni tekst\) \(nn.hr\)](http://www.hr.hr), (pristupano 20. 10. 2020.)

²⁷ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 90

²⁸ Kazneni zakon. (n. d.). Preuzeto s [Kazneni zakon - Zakon.hr](http://www.hr.hr), (pristupano 20. 11. 2020.)

²⁹ Stečajni zakon. (n. d.). Preuzeto s [Stečajni zakon - Zakon.hr](http://www.hr.hr), (pristupano 20. 11. 2020.)

³⁰ Herman, V., i Čupurdija, M., (2011. str. 193). Osnove radnog prava. Vukovar: Veleučilište Lavoslav Ružička u Vukovaru.

obvezuje kolektivni ugovor, poslodavac je dužan donijeti pravilnik o radu koji se jednako primjenjuju na sve radnike zaposlene kod tog poslodavca.

„ZR uređuje jednakost plaća na dvije osnove: na osnovi zabrane diskriminacije i na osnovi jednakosti plaća žena i muškaraca.“ (Herman i Čupurdija 2011., str. 194) Autori navode kako se zabrana diskriminacije odnosi na pogodovanje radnika, odnosno davanju prednosti ili pak na isključenje radnika (neki od temelja zabrane diskriminacije prilikom isplate plaće i ostalih primitaka.). Rad ima jednaku vrijednost, što znači da muškarac i žena imaju zakonom pravo na istu plaću, a dok se radom jednake vrijednosti smatra rad na istom poslu.

Potočnjak i Vukorepa (2010) navode kako je poslodavac dužan isplatiti plaću za jednaki rad i za rad jednake vrijednosti ženi i muškarcu. To znači da obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima i mogli bi zamijeniti jedan drugoga prilikom obavljanja toga posla, ili ako postoje slične naravi radu koji obavlja druga osoba. Pod jednakom vrijednosti uzima se u obzir i kriteriji kao što su stručna sprema, odgovornost, vještina te uvjeti u kojima se taj rad obavlja. Plaća iz ovoga članka obuhvaća osnovnu plaću kao i sva druga davanja koja poslodavac izravno ili neizravno isplaćuje radniku ili radnici za obavljeni rad. „Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništetna je.“ (Potočnjak i Vukorepa 2010., str. 51)

Danas za žene možemo reći kako čine skoro polovicu prijavljene radne snage u svijetu i ta brojka se stalno povećava, ali za svoj rad primaju samo malu desetinu ukupnog svjetskog prihoda. Jedan od strateških ciljeva suvremenoga društva je postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca, ali nažalost i dalje postoje mnoge zapreke u njihovom ostvarenju iako su raznim međunarodnim dokumentima prava žena postala nedjeljivi dio ljudskih prava. Promatrajući žene kroz povijest možemo reći kako doba u kojem živimo sve više dolazi do veće ravnopravnosti u položaju žena u odnosu na muškarce. Dafne (2011) navodi kako ženina prava odnosno čovjekova prava određena su međunarodnim ugovorima, dokumentima u kojima je ženi konačno dano pravo kao i muškarcima i to u Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima gdje piše između ostalih prava, isto tako pravo muškaraca i žena na jednako uživanje svih građanskih i političkih prava.

Ravnopravnost spolova možemo definirati kao potpunu jednakost muškaraca i žena, kao i njihovu jednaku prisutnost u svim područjima privatnog i javnog života, te njihove iste mogućnosti za ostvarivanje svih prava i jednaku korist od ostvarenih rezultata. To je ujedno i temeljno načelo prava Europske unije, opći cilj i sastavni dio njezinih programa i politike, a to

podrazumijeva osiguranje jednakih mogućnosti i suzbijanja spolne diskriminacije. Europska unija snažno promiče ravnopravnost žena i muškaraca kroz osnivanja Europskog instituta za ravnopravnost spolova te usvajanje Ženske povelje u cilju boljeg promicanja ravnopravnosti muškaraca i žena u Europi i svijetu.³¹

Hrvatski Zakon o radu u članku 91. navodi i propisuje: obvezu poslodavaca isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.“ Međutim još uvijek svjedočimo brojnim nejednakostima žena kao i neravnopravnosti u odnosu na muškarce, a najviše u dijelu prava na jednaku plaću za jednaki rad.

³¹ Nimčević, D., i Orešković, J., (15. 08. 2019.) *Lider. Ravnopravnost spolova: Jednakost plaća žena i muškaraca ne mora ostati mit.* Preuzeto s [Ravnopravnost spolova: Jednakost plaća žena i muškaraca ne mora ostati mit \(lider.media\)](#), (pristupano 26. 09. 2020.)

Slika 3 Razlika u plaćama između žena i muškaraca (2018)



Izvor: Eurostat [Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8.5.2)

Razmišljajući zašto je to tako, ipak su i dalje rukovodeće pozicije češće kod muške populacije, a kada je riječ o napredovanju na radnom mjestu češće se biti unaprijeđeni upravo pripadnici muškog spola, što možemo uočiti pogledom na rukovodeće ili direktorske pozicije. Možemo reći kako je specifičnost kod žena u poslovnom svijetu i njihovo izbjivanje s tržišta rada zbog trudnoće i korištenja roditeljskih i roditeljskih prava, što nerijetko ipak ima utjecaja na iznos plaće, rasta plaće kao i mogućnost napredovanja i na kraju vrlo je često i razlog diskriminacije prilikom zapošljavanja. Kako bi se zaštitile majke diljem svijeta, uvode se različiti mehanizmi zaštite (zabrana otkaza trudnici, kao i razna roditeljska prava).

Potrebno je prvenstveno razbiti takve stereotipe koji su nažalost usađeni duboko u našu podsvijest, kako bismo na kraju imali ravnopravan položaj muškaraca i žena na tržištu rada.³²

³² Nimčević, D., i Orešković, J., (15. 08. 2019.) *Lider. Ravnopravnost spolova: Jednakost plaća žena i muškaraca ne mora ostati mit*. Preuzeto s [Ravnopravnost spolova: Jednakost plaća žena i muškaraca ne mora ostati mit \(lider.media\)](https://www.lider.media/), (pristupano 26. 09. 2020.)

3.3. Obračun plaće i isprave o plaći

„Plaća se isplaćuje u novcu, nakon obavljenog rada, u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana. Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu, ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije. (...) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine, poslodavac mora radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđena svota plaće, naknade plaće ili otpremnine. Ako na dan dospelosti poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili ih ne isplati u cijelosti, do kraja mjeseca u kojem su te svote dospjele, poslodavac je obavezan uručiti obračun svote koju je bio dužan isplatiti. Navedeni se obračun smatra ovršnom ispravom, što znači da se temeljem istoga može tražiti ovrhu (prisilno izvršenje) radi namirenja dugovanih svota.“ (Pešutić, 2010., str. 77)

Prema Zakonu o radu:

1. „Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
2. Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
3. Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave
4. Ministar pravilnikom propisuje sadržaj obračuna iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.“³³

Prema Pravilniku o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine obračun isplaćene plaće sadrži:

- „podatke o poslodavcu:
 - za pravnu osobu: tvrtku, sjedište, osobni identifikacijski broj (u daljnjem tekstu: OIB) i IBAN broj računa,
 - za fizičku osobu: ime i prezime, adresu, OIB i IBAN broj računa,
- podatke o radniku: ime i prezime, adresu, OIB, IBAN broj računa i naziv banke,
- razdoblje, odnosno mjesec za koji se plaća ili naknada plaće isplaćuje,

³³ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 93. Preuzeto s [Zakon o radu \(nn.hr\)](#), (pristupano 24. 09. 2020.)

- 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.“³⁴

Nadalje, Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine propisuje da „ako poslodavac na dan dospelosti u cijelosti ne isplati plaću, naknadu plaće odnosno otpremninu, dužan je radniku uručiti dva obračuna, od kojih jedan u kojem će biti iskazan ukupan obračun plaće, naknade plaće odnosno otpremnine i drugi u kojem će biti iskazan iznos neisplaćene plaće odnosno dijela neisplaćene plaće, neisplaćene naknade plaće odnosno dijela neisplaćene naknade plaće ili neisplaćene otpremnine odnosno dijela neisplaćene otpremnine, u propisanom sadržaju, s oznakom imena i prezimena i vlastoručnog potpisa ovlaštene osobe poslodavca, ili potpisan od te osobe sukladno propisima koji uređuju napredni elektronički potpis, ako je obračun sastavljen i izdan kao elektronički zapis, kao i podatak o danu dospelosti plaće, naknade plaće odnosno otpremnine, a koji ima snagu ovršne isprave.“³⁵

Poslodavac iskazuje plaću u bruto iznosu te u trenutku isplate dužan je iz tog bruto iznosa temeljem odredbi članka 92. stavka 4. Zakona o radu: „obračunati i obustaviti doprinose, porez na dohodak, prirez te neto svotu koju izravno isplaćuje radniku.“ Poslodavcu ujedno dospijeva i obveza plaćanja doprinosa na plaću na dan isplate i oni su propisani kao njegova obveza. Obračun plaće mora obavezno sadržavati i podatke koji su propisani temeljem Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine. (Narodne novine, br. 32/15 i 35/17)³⁶

Potočnjak i Vukorepa (2010) navode kako poslodavac kojega obvezuje kolektivni ugovor ne smije radniku isplatiti niti obračunati plaću manju od iznosa određenog kolektivnim ugovorom. U slučaju da poslodavac koji ima najmanje dvadeset radnika, a osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu. Ukoliko plaća nije određena prema gore navedenim stavkama poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu

³⁴ Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (NN 35/17). Preuzeto s [Pravilnik o izmjenama Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine \(nn.hr\)](#), (pristupano 28. 10. 2020.)

³⁵ Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (NN 35/17). Preuzeto s [Pravilnik o izmjenama Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine \(nn.hr\)](#), (pristupano 28. 10. 2020.)

³⁶ Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. (18. 10. 2019.). *Način određivanja plaće*. Preuzeto s [Način određivanja plaće || MROSP - Unapređivanje zaštite na radu \(mrrms.hr\)](#), (pristupano 24. 09. 2020.)

plaću koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a u slučaju ako takvu plaću nije moguće odrediti onda će sud odrediti prema okolnostima slučaja.³⁷

„Zakon o radu detaljno određuje što obuhvaća plaća koja se uspoređuje kao zarada žena i muškaraca.“ (Herman i Čupurdija 2011., str. 195) Što znači kako plaća obuhvaća sva davanja koja se isplaćuju izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, a ne samo osnovnu plaću. „Predmet usporedbe nisu samo dodatci na plaću, već i svi drugi primitci koje poslodavac omogućuje radniku odnosno radnici bez obzira na to pod kojim su nazivom isplaćeni ili omogućeni kao određena pogodnost, uključivo i primitke u naravi (darovi, ugošćenja, korištenje stanova, garaža i kuća za odmor, korištenje automobila u privatne svrhe itd.).“ (Herman i Čupurdija 2011., str. 195)

3.4. Osnovna plaća

Osnovna plaća je plaća na koju radnik ima pravo kada radi kod poslodavca u punom radnom vremenu uz uobičajene uvjete rada. Osnovna plaća „se uobičajeno još dodatno vrednuje ovisno o složenosti poslova koje radnik obavlja u vezi sa svojim radnim mjestom (osnovna plaća za rad množi se koeficijentima složenosti poslova koji su propisani aktima koje je poslodavac obvezan primjenjivati.)“³⁸

Možemo reći kako se plaća sastoji od osnovne i dodataka na plaću. Osnovna plaća je najniži iznos što ga je poslodavac dužan isplatiti radniku, a utvrđuje se na osnovi složenosti poslova radnog mjesta uz normalne uvjete rada za puno radno vrijeme ili nepuno i uz normalni učinak. Na osnovu plaću poslodavac može uključiti dodatke na osnovnu plaću o kojima će govoriti u poglavlju vezano uz dodatke na osnovnu plaću.³⁹

Prema Zakonu o minimalnoj plaći (Narodne novine 118/18) koji je stupio na snagu 2018. godine, minimalna plaća određuje se prema pravilima koja su sadržana u čl. 5. st. 1. (Narodne novine 39/13) Zakona. Minimalnu plaću utvrđuje Vlada Republike Hrvatske uredbom za svaku sljedeću godinu na prijedlog ministra nadležnog za rad.

³⁷ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19)

³⁸ Božina, A., (2018.), *Naknada plaće na blagdan i drugi dodatci na plaću*, RRiF br. 12, str. 129

³⁹ *Plaća*. (n. d.). U Hrvatskoj enciklopediji Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža. Preuzeto s [plaća | Hrvatska enciklopedija](#), (pristupano 30. 10. 2020.)

„Dana 6. 11. 2019. Vlada RH donijela je uredbu o povećanju minimalne plaće za 2020. godinu. Minimalna BRUTO plaća za 2020. godinu iznosi 4.062,51 kn. Minimalna NETO plaća za 2020. godinu iznosi 3.250,01 kn. U 2020. godini neto minimalna plaća veća je za 250,00 kn u odnosu na 2019. godinu.“⁴⁰

„Pri određivanju iznosa minimalne plaće u bruto iznosu, polazi se od „rizika od siromaštva za jednočlano kućanstvo u Republici Hrvatskoj i broju članova prosječnog kućanstva u Republici Hrvatskoj, podijeljenog s omjerom ukupnog broja stanovnika u republici Hrvatskoj.“⁴¹ Osnovna plaća se određuje radi osiguranja radnikova opstanka, dostojanstva i mogućnosti uzdržavanja njegove obitelji, a ujedno i jamči radniku njegov opstanak.⁴²

⁴⁰ Isplate.info. (n.d.) *Minimalna plaća*. Preuzeto s

[Minimalna plaća u Hrvatskoj - minimalna bruto i neto plaća \(isplate.info\)](#), (pristupano 21.10.2020.)

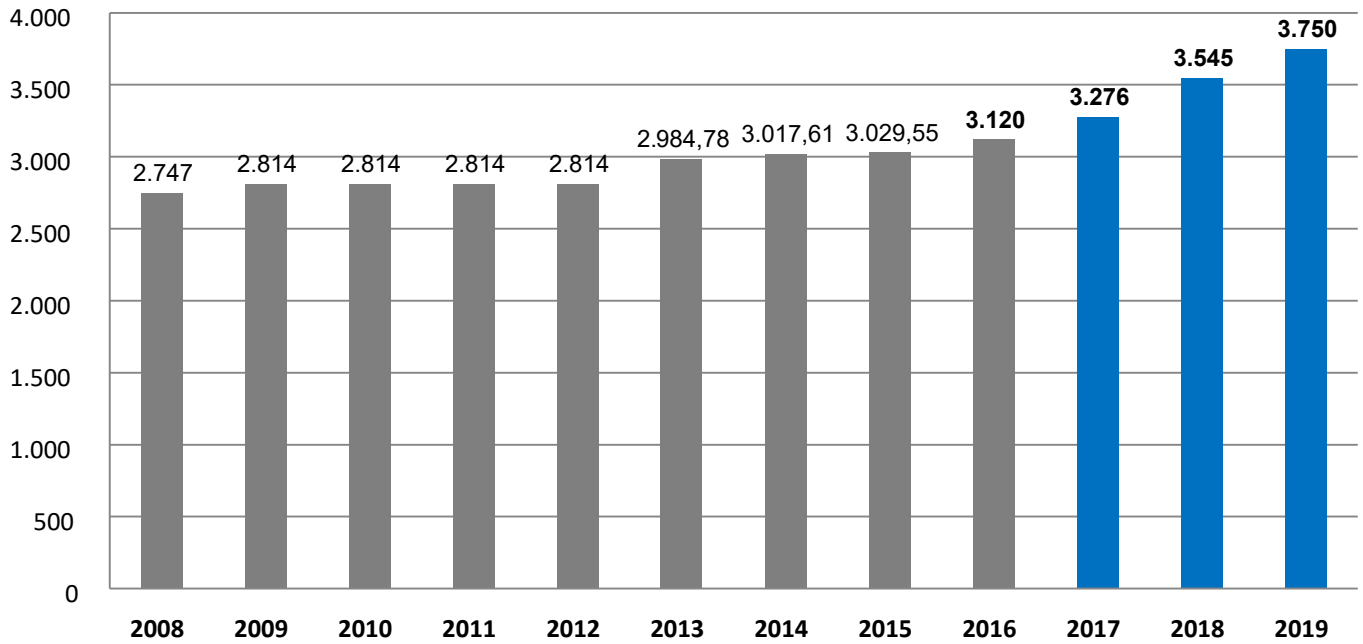
⁴¹ Učur, Đ., M., (02.12.2019.) *Burza portal. Plaća i minimalna plaća*. Preuzeto s

[Plaća i minimalna plaća - Poslovni svijet - Radno pravo - Burza Portal](#), (pristupano 21.10.2020.)

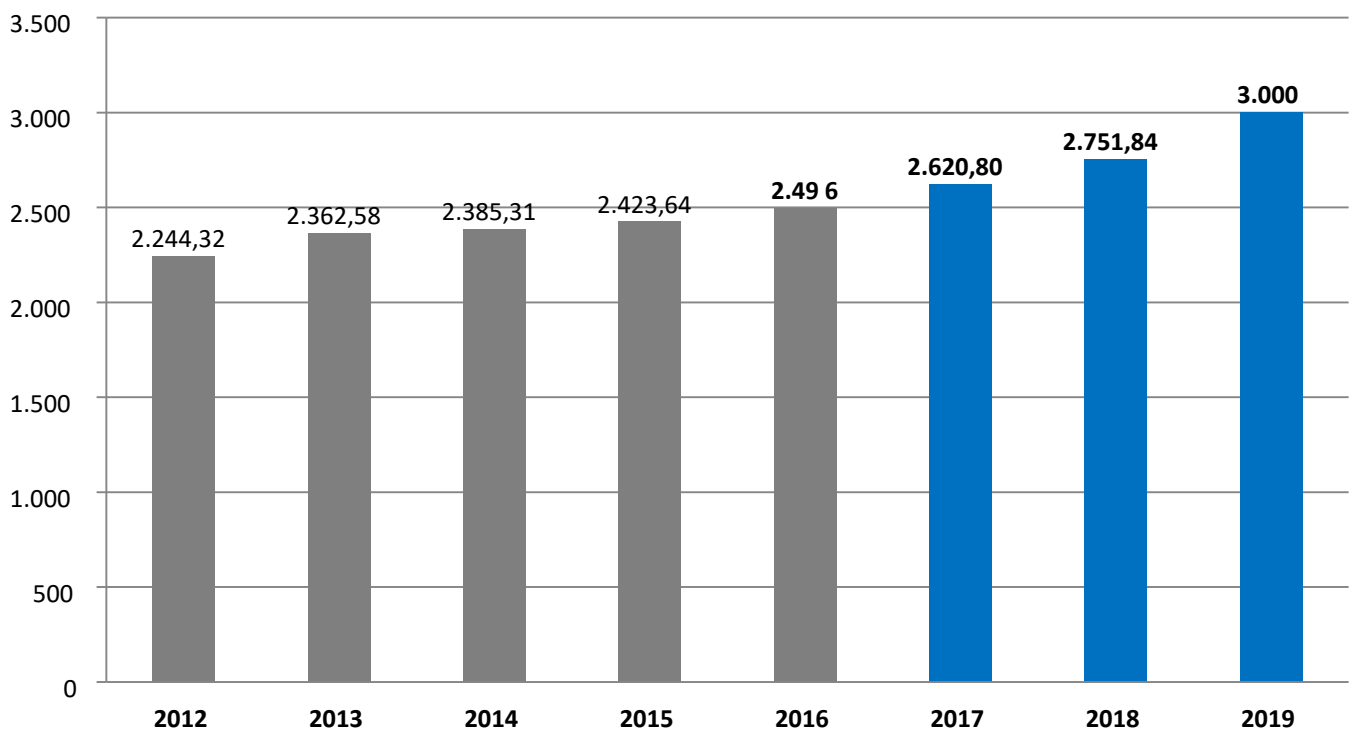
⁴² Učur, Đ. M., (02.12.2019.) *Burza portal. Plaća i minimalna plaća*. Preuzeto s

[Plaća i minimalna plaća - Poslovni svijet - Radno pravo - Burza Portal](#), (pristupano 21.10.2020.)

Tablica 1 Minimalna bruto plaća (u kunama)



Tablica 2 Minimalna neto plaća (u kunama)



Izvor: Vlada Repulike Hrvatske [MINIMALNA PLAĆA - 2019.pdf \(gov.hr\)](#)

Iz prikazanog je vidljivo kako se svake godine povećavao iznos propisane minimalne plaće. Povećanje nije veliko, ali je bitno što iznos raste i na taj način se radnicima osiguraju bolji životni uvjeti.

3.5. Dodaci na osnovnu plaću

Pravo na povećanu plaću regulirano je člankom 94. Zakona o radu. Prema tom članku propisano je: „radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonski određeno da se ne radi. Često puta se susrećemo i sa drugim izvorima radnog prava kao što je pravilnik o radu ili kolektivni ugovor u kojem se određuje pravo na povećanje plaće radi smjenskih poslova, poslijepodnevnih poslova ili rad subotom.“ Kako postoji članak u Zakonu o radu koji propisuje povećanje plaće, ali isti ne propisuje iznos povećanja i iz tog razloga je potrebno detaljno urediti kolektivni ugovor ili pravilnik o radu. Ako povećanje nisu definirana kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu znači da će se postotak povećanja plaće morati utvrditi prema odredbi članka 90. Zakona o radu kojim je i propisan način određivanja plaće.⁴³

Poslodavac koji ima više od 20 zaposlenih mora donijeti pravilnik o radu u kojem će definirati osnove i mjerila za isplatu dodataka na plaću (u slučaju ako ga ne obvezuje kolektivni ugovor). Trebao bi za svaki dodatak na plaću urediti naziv dodataka kao i iznos postotka povećanja osnovice. Radniku pripada za prekovremeni rad, rad blagdanom i neradnim danima 50% dodataka na osnovicu, za rad nedjeljom 35% dodataka, te za noćni rad 30% dodataka. Stimulativni dio plaće je poseban dodatak na plaću koju ostvaruju samo radnici s posebno uspješnim radnim rezultatima i radnik mora unaprijed biti upoznat s kriterijima i mjerilima za ostvarivanje prava na stimulativni dio plaće.⁴⁴

Herman i Čupurdija (2011) navode kako je Zakon o radu propisao: „da radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, a to povećanje određeno je ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. To povećanje određuje se ugovorom o radu, pravilnikom o radu i kolektivnim ugovorom koji obvezuje

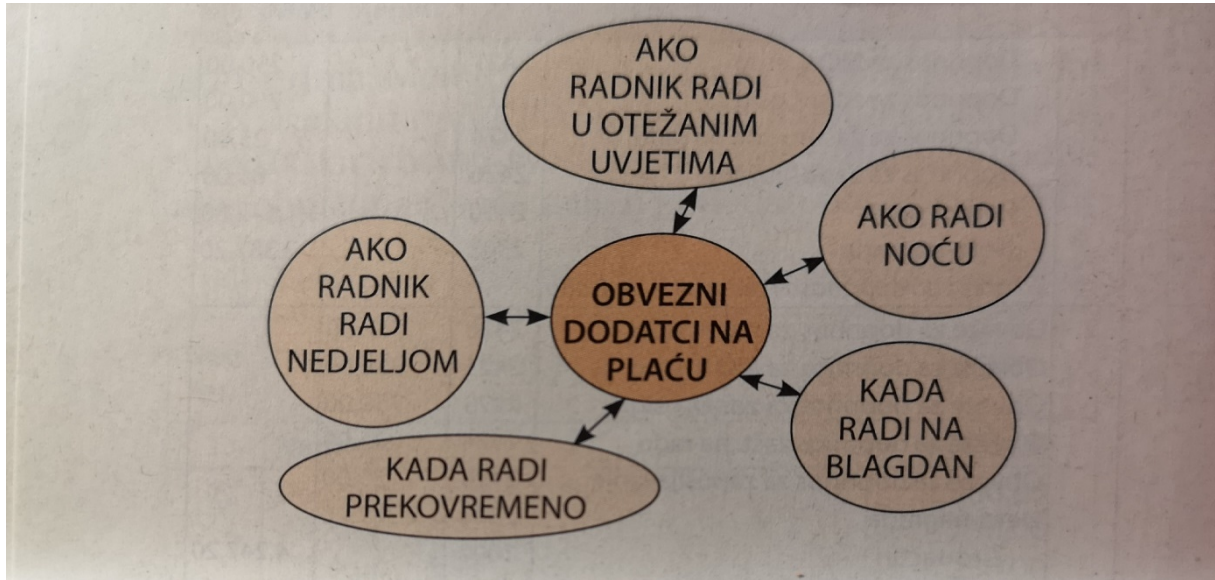
⁴³ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19)

⁴⁴ IUS-INFO. (12. 12. 2013.). *Kako definirati iznos dodataka na plaću?* Preuzeto s [IUS-INFO - Kako definirati iznos dodataka na plaću?](#), (pristupano 26. 09. 2020.)

poslodavca.“ Postoje i neke specifičnosti vezane uz pravo radnika na plaću, od kojih autori izdvajaju:

- *„Radnik zaposlen u agenciji za privremeno zapošljavanje kojeg agencija (poslodavac) ustupa korisniku na temelju sporazuma o ustupanju ima pravo na plaću koja ne smije biti manja od plaće radnika zaposlenog kod korisnika koji radi na istim poslovima.*
- *Radnik koji radi nepuno RV neka prava kod poslodavca ostvaruje u visini udjela nepunog radnog vremena u punom radnom vremenu, a neka prava u jednakom iznosu kao i radnici koji rade puno radno vrijeme.*
- *Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme ostvaruje pravo na plaću i sva druga novčana prava iz radnog odnosa kao i radnici koji rade puno radno vrijeme. Naime, skraćeno RV nije posljedica tržišnih potreba poslodavca, već institut zaštite radnika. Stoga se u pogledu prava radnika skraćeno RV izjednačuje s punim radnim vremenom.*
- *Radnik koji radi skraćeno zbog potrebe pojačane brige i njege djeteta kojem je po ocjeni liječnika potrebna dodatna skrb ima pravo na plaću za sate rada kod poslodavca, a za razliku fonda sati do punog RV ostvaruje naknadu plaće prema propisim koji uređuju naknadu za rodiljni dopust.*
- *Prema ZR radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodatci na plaću osim doplatka za djecu, mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.“ (Herman i Čupurdija, 2011., str. 196-197)*

Slika 4 Obvezni dodatci na plaću prema Zakonu o radu



Izvor: Božina, A., (2018.) Naknada plaće na blagdan i drugi dodatci na plaću, RRiF br. 12, str. 130

Stimulativni dio plaće ostvaruju samo radnici s posebno uspješnim radnim rezultatima i radnik mora unaprijed biti upoznat s kriterijima i mjerilima za ostvarivanje prava na stimulativni dio plaće.

Poslodavci imaju na raspolaganju niz modela stimulacije zaposlenika. Na taj način poslodavac može motivirati radnike, a ako je radnik zadovoljan, može pozitivno utjecati na zadovoljstvo kupaca, odnosno klijenata i što na kraju poslodavac može imati pozitivne financijske rezultate. Poslodavci u svijetu pridaju veliku važnost stimulaciji zaposlenika i to iz svih organizacijskih dijelova i služe im kao sredstvo poticanja na još učinkovitiji rad zaposlenika, a za krajnji cilj postizanju uspješnijih poslovnih rezultata poslodavca. Nagrade i stimulacije trebaju biti korisne i interesantne zaposlenicima i one imaju za zaposlenika određenu vrijednost.

Na takav način poslodavac može nagraditi zaposlenika financijskom kompenzacijom i nematerijalnom kompenzacijom, a financijska kompenzacija može se podijeliti na izravnu i neizravnu financijsku kompenzaciju.

Materijalne kompenzacije čine financijska primanja koja zaposlenik dobiva "u novcu", kao što su bonusi, novčane nagrade i to bi bila izravna kompenzacija, a postoje primanja koja doprinose materijalnom standardu zaposlenika, kao što su regres, božićnica, regres, dopunsko zdravstveno osiguranje, dobrovoljno mirovinsko osiguranje, obrazovanje, automobil i slično i takav način bi bila neizravna kompenzacija. Na kraju te neizravne materijalne kompenzacije zapravo su beneficije koje poslodavac daje svim zaposlenicima ili određenoj skupini zaposlenika, bez obzira na ocjenu radne uspješnosti.

Dok nematerijalne kompenzacije su nefinancijski čimbenici, kao što su priznanja, fleksibilno radno vrijeme, mogućnost usavršavanja, razvoj karijere i slično.⁴⁵

3.6. Naknada plaće

Temeljem Zakona o radu propisano je da: „radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu i na temelju tih propisa određuje se razdoblje gdje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.“

Prilikom određivanja naknade plaće polazimo od pravila kako se radniku nadoknađuje samo ono vrijeme za koje je bio obvezan raditi, a zbog opravdanog razloga ne radi.⁴⁶

Zakon o radu u čl. 95. propisuje: „pravo na naknadu plaće radnik ima i za vrijeme prekida rada do kojega je došlo bilo krivnjom poslodavca ili zbog nekih drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran. Isto tako radnik ima pravo na naknadu plaće ako odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu u slučaju da za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove. Radnik ima pravo na naknadu plaće koja je u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca ako ovim ili drugim zakonom, propisom, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.“⁴⁷

⁴⁵ Vrbka, T., (24. 12. 2018). *Obračun plaća u praksi. Stimulacija plaće*. Preuzeto s [Stimulacija plaće | Obračun plaća u praksi \(dashofer.hr\)](#), (pristupano 26. 09. 2020.)

⁴⁶ Đukanović, Lj., (28. 06. 2019.). *Pravo na naknadu plaće*. Preuzeto s [Pravo na naknadu plaće | TEB poslovno savjetovanje](#), (pristupano 30. 10. 2020.)

⁴⁷ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 95

Zuber (2014) navodi naknade plaće koje terete poslodavca su:

1. Naknada plaće za godišnji odmor i plaćeni dopust
2. Naknada plaće za blagdane i neradne dane
3. Naknada plaće za vrijeme zastoja u poslu bez krivnje radnika
4. Naknada plaće za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti (prva 42 dana bolovanja idu na teret poslodavca)

Ukoliko radnik ne radi zbog blagdana i neradnih dana koji su utvrđeni Zakonom o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u Republici Hrvatskoj (Narodne novine, 33/96 - 130/11), ostvaruje naknadu samo za dane kada je po redovnom rasporedu trebao raditi, a ako blagdan pada u nedjelju ili neki drugi dan koji je radniku utvrđen kao dan odmora, neće dobiti naknadu jer za taj dan ne bi ostvario niti plaću.⁴⁸

Naknade koje isplaćuje poslodavac, ali na teret državne institucije su bolovanja od 43-ćeg dana i bolovanje zbog ozljede na radu od prvog dana. Naknade plaće koje izravno isplaćuju državne institucije su bolovanje zbog komplikacija u trudnoći, rad na pola radnog vremena radi njege djeteta s teškoćama u razvoju, rodiljni dopust i roditeljski dopust.⁴⁹

Naknada plaće se isplaćuje radniku kada ne radi iz opravdanih razloga kao što je bolovanje, a „Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju (Nar. Nov., br. 80/13 i 137/13) određeno je pod kojim uvjetima se određuje privremena spriječenost za rad i pod kojim uvjetima radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće na teret obveznog zdravstvenog osiguranja, a u kojim slučajevima i u kojem najnižem iznosu na teret poslodavca.“⁵⁰

Zakon o radu u čl. 134. propisuje zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja koji se uređuje posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumima ili pravilnicima o radu. Ukoliko poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje istoga, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita. Zaštitu je radnik dužan zatražiti i pred nadležnim sudom. Radnik ima pravo za vrijeme prekida rada primiti naknadu plaće u iznosu

⁴⁸ Đukanović, Lj., (28. 06. 2019.). *Plaće i radni odnosi. Pravo na naknadu plaće*. Preuzeto s [Pravo na naknadu plaće | TEB poslovno savjetovanje](#), (pristupano 30. 10. 2020.)

⁴⁹ Zuber, M., (30. 04. 2014.) *Pravo radnika na plaću, naknadu plaće i druge novčane primitke iz radnog odnosa*. Preuzeto s [PowerPoint Presentation \(pravo.hr\)](#), (pristupano 26. 09. 2020.)

⁵⁰ Đukanović, Lj., (28. 06. 2019.). *Plaće i radni odnosi. Pravo na naknadu plaće*. Preuzeto s [Pravo na naknadu plaće | TEB poslovno savjetovanje](#), (pristupano 30. 10. 2020.)

koju bi inače ostvario da je radio. Radnik koji sa svojim ponašanjem predstavlja bilo koji oblik uznemiravanja, smatra se povredom obveza iz radnog odnosa.

Temeljem Zakona o radu ako radnik namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu na radu ili u vezi s radom dužan je tu štetu naknaditi. U slučaju ako štetu uzrokuje više radnika odgovaraju za dio štete pojedinačno, a ako se ne može utvrditi dio štete za svakoga radnika smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i da naknađuju štetu u jednakim dijelovima.⁵¹

Isto tako može se izgubiti naknada na plaću u slučaju ako smo svjesno prouzročili privremenu nesposobnost za rad, ako nismo izvijestili svojega izabranog doktora opće prakse da smo oboljeli u roku od tri dana od početka bolesti odnosno u roku od tri dana od prestanka razloga koji nas je u tome onemogućio, ako namjerno sprječavamo ozdravljenje (osposobljavanje za rad), ako radimo za vrijeme privremene nesposobnosti, ako se ne odazovemo na poziv za liječnički pregled izabranog doktora ili tijela HZZO-a ovlaštenog za kontrolu privremene nesposobnosti, ako se ne pridržavamo uputa za liječenje ili bez suglasnosti izabranog doktora opće prakse otputujemo iz mjesta prebivališta ili na bilo koji drugi način zlorabimo pravo na privremenu nesposobnost za rad. U tom slučaju gubimo pravo na naknadu plaće od dana nastanka navedenog slučaja do dana njegovog prestanka.⁵²

⁵¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19), čl. 107

⁵² Središnji državni portal. (08. 09. 2020.). *Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad*. Preuzeto s [Središnji državni portal - Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad \(gov.hr\)](https://www.sredniji.gov.hr/), (pristupano 26. 09. 2020.)

4. ZAKLJUČAK

Plaća kao obveza i pravo iz radnog odnosa je jedan od bitnih segmenata uglavljen u kolektivne ugovore, pravilnike o radu te ugovore o radu. Zakon o radu propisuje kako će se urediti radni odnosi između radnika i poslodavca. Možemo reći kako je plaća obveza za poslodavca isplatiti plaću radnicima za obavljeni rad temeljem Zakona o radu, kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu, ugovorima o radu, sporazumima, međunarodnim ugovorima, drugim propisima te Ustavom Republike Hrvatske.

Važno je napomenuti da se radnicima može isplatiti plaća iako nisu više u radnom odnosu, to mogu biti umirovljenici koji su dobili plaću za rad koji je obavljen za vrijeme radnog odnosa, ili radnici koji su na drugom radnom mjestu i kod drugog poslodavca isto tako za rad obavljen u vrijeme prijašnjeg radnog odnosa. Među ostalima tu spadaju i primici po osnovi božićnica, regresa, nagrada itd.

Posebnu mi je pažnju privukao propis u Zakonu o radu u članku 91. gdje poslodavac ima obvezu isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Međutim, u današnje vrijeme i dalje postoje nejednakosti i neravnopravnosti žena u odnosu na muškarce, a ponajviše u dijelu prava na jednaku plaću za jednaki rad. Mora biti snalazljiva i za svako napredovanje mora uložiti više truda, energije i znanja, što je muškom spolu omogućeno ponekad bez truda, na žalost i dalje su rukovodeće pozicije češće kod muške populacije, a napredovanje na radnom mjestu najčešće pripadaju pripadnicima muškog spola. Ženama ne pomaže ni izbjavanje s tržišta rada radi trudnoće kao i korištenja roditeljskih i roditeljskih prava što na kraju ima veliki utjecaj na mogućnost napredovanja, a često je to razlog i diskriminacije kod zapošljavanja. Žene su uspjele se izboriti za različita roditeljska prava kao i zabrana otkaza trudnicama. U našoj podsvijesti su duboko usađeni stereotipi koje je potrebno prvo razbiti ako želimo imati na kraju ravnopravan položaj žena i muškaraca na tržištu rada.

Temeljno načelo prava Europske unije je među ostalima i ravnopravnost spolova, što znači jednakost muškaraca i žena u privatnom i javnom životu i iste mogućnosti za ostvarivanje svih prava kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata. Europska unija je osnovala i Europski institut za ravnopravnost spolova kao i usvajanje Ženske povelje kako bi bolje promicala ravnopravnost između muškaraca i žena u svijetu i Europi.

Muškarci i dalje imaju vodeću ulogu bilo u politici ili javnom životu, ali im zato žene stoje sve bliže moglo bi se reći „rame uz rame“ u nekim poslovima koje su bili nedavno samo za

pripadnike muškog spola. Možemo reći da možda u budućnosti ćemo stvarno vidjeti jednakost i ravnopravnost spolova odnosno pravo i obveza za jednaku plaću za žene i muškarce.

Možemo zaključiti kako radnik ima obvezu osobnog obavljanja posla i rada, i za taj posao dobiva naknadu odnosno plaću, a obveza poslodavca je da radniku isplati plaću za posao koji je obavio, zajedno sa dodacima na plaću, na koja ima pravo temeljem Zakona o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Plaća radnika su svi primici što ih poslodavac isplaćuje u novcu, u naravi ili daje radniku po osnovi radnog odnosa i prema propisima kojima se uređuje radni odnos, a to može biti i isplata plaće radnicima koji su u vezi sa sadašnjim radom, prijašnjim radom po osnovi prijašnjeg radnog odnosa ili čak budućim radom koju isplaćuje poslodavac.

5. IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Ivana Vodopija

Matični broj studenta: 0234058827

Naslov rada: Plaća kao obveza i pravo iz radnog odnosa

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristila sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirala niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam navela autora i izvor te ih jasno označio znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spreman sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum

Potpis studenta

14.11.2020.

Ivana Vodopija

6. POPIS LITERATURE

I. KNJIGE

1. Crnić, I., Gović, I., Knežević, A., Milković, D., Terek D., Učur M. Đ., Vujičić, T. i Zuber, M. (2008). Radni odnosi – aktualna pitanja zakonodavstva i sudske prakse – 2008. Zagreb: Inženjerski biro d.d.
2. Herman, V. i Čupurdija, M. (2011). Osnove radnog prava. Vukovar: Veleučilište Lavoslav Ružička u Vukovaru
3. Herman, V. i Čupurdija, M. (2011.). Osnove radnog prava. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
4. Pešutić, A. (2010). studijsko gradivo. Osnove radnog i socijalnog prava, Visoka škola za poslovanje i upravljanje, s pravom javnosti „Baltazar Adam Krčelić“
5. Potočnjak, Ž. i Vukorepa, I. (2010). Zakon o radu i drugi izvori radnog prava. Zagreb: Narodne novine d.d.
6. Vidanec, D. (2011). priručnik Uvod u etiku poslovanja, Visoka škola za poslovanje i upravljanje, s pravom javnosti „Baltazar Adam Krčelić“

II. ČLANCI

1. Božina, A. 2018. *Naknada plaće na blagdan i drugi dodatci na plaću*. RRiF br. 12, str. 129
2. Ljubanović, B. 1995. *Sklapanje ugovora. Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues, Vol. VIII No.1*, str 105:112

III. ZAKONI

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

IV. INTERNETSKI IZVORI

1. Đukanović, Lj., (28. 06. 2019.). *Pravo na naknadu plaće*. [Pravo na naknadu plaće | TEB poslovno savjetovanje](#), (pristupano 30. 10. 2020.)
2. Herman, V., i Čupurdija, M., (2011). *Osnove radnog prava*. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku: [Microsoft Word - radno pravo-gotova verzija, OSIJEKlektorirano.doc \(unios.hr\)](#), (pristupano 21.10.2020.)
3. Isplate.info. (n.d.). *Minimalna plaća*. Preuzeto s [Minimalna plaća u Hrvatskoj - minimalna bruto i neto plaća \(isplate.info\)](#), (pristupano 21. 10. 2020.)
[IUS-INFO - Kako definirati iznos dodatka na plaću?](#), (pristupano 26. 09. 2020.)
4. IUS-INFO. (12. 12. 2013.). *Kako definirati iznos dodatka na plaću?* Preuzeto s
5. Kazneni zakon. (n. d.). Preuzeto s [Kazneni zakon - Zakon.hr](#), (pristupano 20. 11. 2020.)
6. *Kolektivni ugovor*. (n. d.). U Hrvatskoj enciklopediji Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža. Preuzeto s [kolektivni ugovor | Hrvatska enciklopedija](#), (pristupano 23. 09. 2020.)
7. Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike. (18. 10. 2019.). *Način određivanja plaće*. Preuzeto [Način određivanja plaće || MROSP - Unapređivanje zaštite na radu \(mrms.hr\)](#), (pristupano 24. 09. 2020.)
8. Narodne novine. Zakon o radu. Preuzeto s [Zakon o radu \(nn.hr\)](#), (pristupano 24.09.2020.)
9. Nimčević, D., i Orešković, J., (15. 08. 2019.) *Lider. Ravnopravnost spolova: Jednakost plaća žena i muškaraca ne mora ostati mit*. Preuzeto s [Ravnopravnost spolova: Jednakost plaća žena i muškaraca ne mora ostati mit \(lider.media\)](#), (pristupano 26. 09. 2020.)
10. *Plaća*. (n. d.). U Hrvatskoj enciklopediji Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža. Preuzeto s [plaća | Hrvatska enciklopedija](#), (pristupano 20. 10. 2020.)
11. Porezna uprava. (n. d.). *Plaća*. Preuzeto s [Placa \(porezna-uprava.hr\)](#), (pristupano 23. 09. 2020. i 30. 10. 2020.)
12. Pravilnik o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (NN 35/17). Preuzeto s [Pravilnik o izmjenama Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine \(nn.hr\)](#), (pristupano 28. 10. 2020.)

13. *Radni odnos*. (n. d.). U Hrvatskoj enciklopediji Leksikografskog zavoda Miroslav Krleža. Preuzeto s [radni odnos | Hrvatska enciklopedija](#), (pristupano 20. 10. 2020.)
14. Središnji državni portal. (08. 09. 2020.). *Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad*. Preuzeto s [Središnji državni portal - Naknada plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad \(gov.hr\)](#), (pristupano 26. 09. 2020.)
15. Stečajni zakon. (n. d.). Preuzeto s [Stečajni zakon - Zakon.hr](#), (pristupano 20. 11. 2020.)
16. Učur, Đ., M., (02.12.2019.). *Burza portal, Plaća i minimalna plaća*. Preuzeto s [Plaća i minimalna plaća - Poslovni svijet - Radno pravo - Burza Portal](#), (pristupano 21. 10. 2020.)
17. Ustav Republike Hrvatske. Preuzeto s [Ustav Republike Hrvatske - Zakon.hr](#), (pristupano 23. 09. 2020.)
18. Ustav Republike Hrvatske. Preuzeto s [Ustav Republike Hrvatske \(pročišćeni tekst\) \(nn.hr\)](#) (pristupano 20.10.2020.)
19. Vrbka, T., (24. 12. 2018.). *Obračun plaća u praksi, Stimulacija plaće*. Preuzeto s [Stimulacija plaće | Obračun plaća u praksi \(dashofer.hr\)](#), (pristupano 26. 09. 2020.)
20. [Zakon o obveznim odnosima - Zakon.hr](#), (pristupano 23. 09. 2020.)
21. [Zakon o radu - Zakon.hr](#) (pristupano 21. 10. 2020.)
22. Zuber, M., (30. 04. 20214.). *Pravo radnika na plaću, naknadu plaće i druge novčane primitke iz radnog odnosa*. Preuzeto s [PowerPoint Presentation \(pravo.hr\)](#), (pristupano 26. 09. 2020.)

7. POPIS SLIKA I TABLICA

Tablica 1 Minimalna bruto plaća (u kunama).....	24
Tablica 2 Minimalna neto plaća (u kunama)	24
Slika 1 Ugovor o radu na određeno vrijeme	9
Slika 2 Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	10
Slika 3 Razlika u plaćama između žena i muškaraca (2018).....	19
Slika 6 Obvezni dodatci na plaću prema Zakonu o radu	27

8. PRILOZI

Obrazac NP1 (obračun neisplaćene ili djelomično isplaćene plaće/naknade plaće)

Obrazac IP1 (obračun isplaćene plaće/naknade plaće)

OBRAČUN NEISPLAĆENE ILI DJELOMIČNO ISPLAĆENE PLAĆE/NAKNADE PLAĆE				Obrazac NP1	
I. PODACI O RADNIKU/RADNICI			II. PODACI O POSLODAVCU		
1. Ime i prezime		1. Tvrtka/ Ime i prezime			
2. Adresa		2. Sjedište/ Adresa			
3. Osobni identifikacijski broj		3. Osobni identifikacijski broj			
4. IBAN broj računa		4. IBAN broj računa		kod	
5. IBAN broj računa iz čl. 212 Ovršnog zakona kod					
III. RAZDOBLJE NA KOJE SE PLAĆA ODNOSI: GODINA				MJESEC	DANI U MJESECU OD DO
IV. PODACI O PLAĆI/NAKNADI PLAĆE/DIJELU PLAĆE/NAKNADE PLAĆE KOJI NISU ISPLAĆENI RADNIKU DO IZDAVANJA OBRAČUNA					
Opis					Iznos
1					2
IV.1. IZNOS PLAĆE/NAKNADE PLAĆE I OSTALIH PRIMITAKA ZA ISPLATU RADNIKU (IV.1.1. + IV.1.2.)					
1.1. Iznos plaće/naknade plaće za isplatu radniku na redovan račun					
1.2. Iznos plaće/naknade plaće za isplatu radniku na račun iz čl. 212. Ovršnog zakona					
IV.2. IZNOS OBRAČUNATIH, A NEPLAĆENIH JAVNIH DAVANJA IZ PLAĆE					
Opis		Iznos	Opis		Podaci o uplatnom računu
2.1. Obračunata, a neplaćena obveza doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti (I. stup)			Naziv primatelja		
			IBAN		
			model i poziv na broj primatelja		
2.2. Obračunata, a neplaćena obveza doprinosa za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (II. stup)			Naziv primatelja		
			IBAN		
			model i poziv na broj primatelja		
2.3. Obračunata, a neplaćena obveza poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak			Naziv primatelja		
			IBAN		
			model i poziv na broj primatelja		
IV.3. IZNOS OBRAČUNATIH, A NEUPLAĆENIH OBUSTAVA IZ PLAĆE					
Opis		Iznos	Opis		Podaci o uplatnom računu
31			Naziv primatelja		
			IBAN		
			model i poziv na broj primatelja		
Opis		Iznos	Opis		Podaci o uplatnom računu
3.n.			Naziv primatelja		
			IBAN		
			model i poziv na broj primatelja		
V. DATUM DOSPJELOSTI PLAĆE/NAKNADE PLAĆE:					
VI. NAPOMENA: Na dospjeli, a neisplaćeni iznos plaće/naknade plaće/obustave iz plaće teče zakonska zatezna kamata propisana sukladno članku 29. Zakona o obveznim odnosima za odnose koji nisu odnosi iz trgovačkih ugovora i ugovora između trgovca i osobe javnog prava, počevši od datuma dospijanja pa do isplate, osim kamata na iznos predujma poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak sukladno propisima iz razloga što predujam poreza i prireza dospijeva na naplatu u trenutku isplate plaće/oporezive naknade plaće.					
VII. MJESTO I DATUM IZDAVANJA:			M.P.	-----	
VIII. DATUM PREDAJE RADNIKU/RADNICI:				(potpis ovlaštene osobe poslodavca)	

9. ŽIVOTOPIS



Ivana
Vodopija

DATUM ROĐENJA:

03/07/1979

KONTAKT

Državljanstvo: hrvatsko

Spol: Žensko



Ivana Pintarića 7, 10290, Kuća

10290 Ivanec Bistranski, Hrvatska



vodopija4@gmail.com



(+385)989651986

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

1994-1998 – Zagreb, Hrvatska

Ugostiteljsko turistički, hotelijersko-turistički tehničar

Hotelijersko-turistička škola u Zagreb

1998-1999 – Medulićeva 33, Zagreb, Hrvatska

Ekonomist

Prva ekonomska škola

2018- TRENUTAČNO – Vladimira Novaka 23, 10290, Zaprešić, Hrvatska

Stručna prvostupnica ekonomije

Veleučilište Baltazar, Zaprešić

RADNO ISKUSTVO

1998-1999 – Paljetkova 18, Hrvatska

Referent

Gradski zavod za AOP, 10000

Rad sa strankama unutar AOP-a, administracija

2000-20/01/2004- Zagreb, Hrvatska

Pomoćni kuhar

ČAJKO-PROM D.O.O., ZAGREB

Priprema jela, izdavanje hrane, rad na crnom i bijelom suđu.

21/01/2004 – 30/11/2018 Zagreb, Hrvatska

Stručni referent i financijski referent

Fond za naknadu oduzete imovine, 10000 Zagreb

Vodila sam interne evidencije iz djelokruga Službe za otkup stanova, izrađivala jednostavnija izvješća. Vodila evidenciju zaključenih ugovora i aneksa ugovora. Slala obavijesti, dopise, stanje duga i obračune kupcima. Vodila svu potrebnu evidenciju vezano za kupce i jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave temeljem prodanih nacionaliziranih i konfisciranih stanova.

Kao financijski referent obavljala sam poslove kunske blagajne, obračune službenih putnih naloga. Obavljala sam poslove likvidature ulazne dokumentacije i platnog prometa. Izrađivala izlazne račune. Evidentirala uplate na račune fonda u analitičku evidenciju otkupa stanova.

Sa 30.11.2018. godine Fond za naknadu oduzete imovine se ukida i spaja sa Ministarstvom financija, Katančićeva 5

01/12/2018 – TRENUTAČNO – Zagreb, Hrvatska

Stručni referent i referent za stručno-administrativne poslove

Ministarstvo financija, Uprava za upravljanje javnim dugom, Sektor za naknadu oduzete imovine

Obavljam poslove pripreme podatke potrebne za davanje informativnog izračuna cijene stana, priprema podatke u svezi davanja odluka za odobrenje odgode plaćanja kupcima, davanja obavijesti kupcima te slanja opomena u svezi naplate duga. Sudjelujem u pripremi poslova otplate i naplate potraživanja i u izradi mjesečnih i godišnjih obavijesti o stanju duga, analitičkih kartica, potvrda o otplati za različite potrebe kupaca. Sudjelujem u poslovima pripreme obračuna duga po kupcima, obračuna kamate, obračuna revalorizacije. Pribavljam podatke u svezi s uplatama kupaca i povezivanjem uplata na ugovore, obavljam povrate više uplaćenih sredstava i preknjižavanje uplata sa otplate na različite troškove, obavljam pripremne radnje vezano za poslove ovrhe; postupam po

zahtjevima za polaganje zadužnice kao instrumenta osiguranja duga. Poslovi u pisarnici vezani uz ulaznu poštu, evidentiranja i urudžbiranja iste.

JEZIČNE VJEŠTINE

MATERINSKI JEZIK /JEZICI: hrvatski

engleski

Slušanje: C1, Čitanje: B2, Govorna produkcije: B1, Govorna interakcija: B1, Pisanje: B1