

Novi Zakon o mirovinskom osiguranju

17. srpnja 2025. | WAHL Legal Alert br. 24 | ZOMO

Novi Zakon o mirovinskom osiguranju, koji je stupio na snagu 1.7.2025. godine, donosi niz važnih promjena usmjerenih na jačanje pravednosti i održivosti mirovinskog sustava. Među ključnim novostima nalaze se povećanje dodatnog staža za svako rođeno ili posvojeno dijete sa šest na dvanaest mjeseci, proširenje tog prava na dugogodišnje udomitelje, promjena formule usklađivanja mirovina, povećanje najniže mirovine sa 103% na 106% aktualne vrijednosti mirovine, uvođenje godišnjeg dodatka na mirovinu, nova pravila za određivanje osobnih bodova kod invalidske mirovine, redefiniranje bonifikacije za kasnije umirovljenje i olakšavanje ostvarivanja prava na obiteljsku mirovinu za izvanbračne partnere. Ipak, fokus ovoga članka usmjeren je primarno na jednu od najznačajnijih novina koju nam donosi ZOMO, a to je mogućnost da korisnici mirovine budu zaposleni u punom radnom vremenu uz istovremeno zadržavanje prava na isplatu mirovine u polovičnom iznosu.

Ograničenje prema starom Zakonu o mirovinskom osiguranju

Prema starom Zakonu o mirovinskom osiguranju iz 2013. godine, korisnicima određenih vrsta mirovina bilo je dopušteno raditi do polovice punog radnog vremena, a da im se pritom ne obustavi isplata mirovine. Ovo pravo bilo je uređeno člankom 99. i odnosilo se, među ostalim, na korisnike starosne mirovine ostvarene prema starom članku 33. i 180., starosne obiteljske mirovine, kao i na korisnike invalidske mirovine.

Takav sustav prepoznavao je mogućnost djelomične radne aktivnosti uz zadržavanje pune mirovine, no isključivao je pravo na rad u punom radnom vremenu. Navedeno se izmijenilo stupanjem na snagu novog ZOMO-a, koji uvodi novu kategoriju rada umirovljenika, a to je rad u punom radnom vremenu uz istovremenu isplatu polovice iznosa mirovine.

Novo uređenje instituta rada uz mirovinu

Člankom 100., stavkom 1. novog ZOMO-a, propisano je osnovno pravilo prema kojem Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje po službenoj dužnosti obustavlja isplatu mirovine korisniku koji se zaposli dulje od polovice punog radnog vremena ili počne obavljati djelatnost na temelju koje postoji obveza osiguranja.

Dodatno, stavkom 2. istoga članka predviđa se strože pravilo za korisnike invalidske mirovine zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, odnosno opće nesposobnosti za rad, kao i za one kojima je takva mirovina prevedena u starosnu. Njima će mirovina biti obustavljena već i ako se zaposle na 3,5 sata dnevno ili dulje, odnosno ako počnu obavljati djelatnost. Ova odredba počet će se primjenjivati od 1.1.2026. godine.

No, ZOMO predviđa i određene iznimke od gore navedenog pravila obustave isplate mirovine u slučaju rada umirovljenika duljeg od polovice punog radnog vremena, a koje se počinju primjenjivati s različitim datumima.

Pa se tako već od 1.7.2025. godine primjenjuju sljedeće iznimke prema kojima se mirovina unatoč radu u punom radnom vremenu ne obustavlja, već se isplaćuje u polovičnom iznosu:

- korisniku invalidske mirovine zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti ili profesionalne nesposobnosti;
- korisnicima starosne mirovine ostvarene prema posebnim propisima;
- korisnicima koji obavljaju sezonske poljoprivredne poslove;
- korisnicima koji ostvaruju drugi dohodak ili obavljaju drugu djelatnost.

Od 1.1.2026. godine dodatno se proširuje popis umirovljenika koji će uz rad u punom radnom vremenu imati pravo na isplatu polovičnog iznosa mirovine i to:

- korisnici starosne mirovine, starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika, prijevremene starosne mirovine, obiteljske mirovine i dijela obiteljske mirovine koji se nakon navršenih 65 godina života tijekom korištenja mirovine zaposle dulje od polovice punog radnog vremena ili počnu obavljati djelatnost na temelju koje postoji obveza osiguranja;
- osiguranici koji su ostvarili pravo na starosnu mirovinu bez prestanka osiguranja.

Također, stavkom 6. članka 100. ZOMO-a propisano je da se ove iznimke odgovarajuće primjenjuju i na korisnike mirovina prema posebnim propisima, ako je to za njih povoljnije.

Dakle, do 1.1.2026. godine, korisnici starosne mirovine, starosne mirovine za dugogodišnjeg osiguranika, prijevremene starosne mirovine,

obiteljske mirovine i dijela obiteljske mirovine, te osiguranici koji su ostvarili pravo na starosnu mirovinu bez prestanka osiguranja, i dalje mogu raditi samo do polovice punog radnog vremena bez obustave mirovine.

Učinci novih pravila na poslodavce

Uvođenje mogućnosti rada umirovljenika u punom radnom vremenu uz isplatu 50% iznosa mirovine otvara poslodavcima novu dimenziju u pristupu radnoj snazi, osobito u kontekstu tržišta rada koje već dulje vrijeme bilježi manjak radne snage.

Za poslodavce, nova pravila donose nekoliko konkretnih posljedica i to:

- proširenje mogućnosti zapošljavanja umirovljenika na puno radno vrijeme uz djelomičnu isplatu mirovine omogućuje povrat iskusnih radnika u radni proces bez potrebe za prekidom mirovinskog statusa. Time se smanjuje trošak edukacije i prijenosa znanja, a istodobno se povećava fleksibilnost u kadrovskoj politici, osobito kada je riječ o sezonskom, privremenom ili prijelaznom popunjavanju radnih mjesta;
- poslodavci koji zapošljavaju umirovljenike i dalje su obvezni poštivati sve propise iz radnog i mirovinskog prava, uključujući prijavu na mirovinsko i zdravstveno osiguranje, vođenje evidencije o radnom vremenu te obračun i uplatu doprinosa, osim ako je zakonom propisana iznimka;
- kako se dio zakonskih iznimki primjenjuje tek od 1.1.2026. godine, u razdoblju do kraja 2025. godine poslodavci moraju obratiti posebnu pažnju na primjenu članka 100. stavka 1. ZOMO-a, jer u slučaju sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme s umirovljenikom na kojeg se iznimka primjenjuje tek od 1.1.2026. godine,

dolazi do obustave isplate cijelog iznosa mirovine.

Zaključak

Za poslodavce, novi ZOMO donosi konkretnu priliku da uz jasno propisane uvjete, u punom radnom vremenu angažiraju umirovljenike kao iskusne radnike koji su već u mirovinskom statusu. Mogućnost zapošljavanja određenih

skupina umirovljenika bez obustave mirovine već od 1.7.2025. godine, uz širu primjenu od 1.1. 2026. godine, otvara poslodavcima prostor za fleksibilnije kadrovske odluke, osobito u sektorima s izraženim nedostatkom radne snage. Ipak, kako bi se te mogućnosti u potpunosti iskoristile, poslodavci će morati pažljivo pratiti propisane uvjete, te pravodobno prilagoditi interne procese zapošljavanja.

Kontakt:

Alen Švenda

+385 (0)95 601 6022

a.svenda@wahl.hr

Edi Suljić

+385 (0)91 924 7589

e.suljic@wahl.hr

Ivan Luetić, LL.M. Harvard Law School

+385 (0)91 588 5664

i.luetic@wahl.hr

Ova publikacija je pripremljena od strane odvjetničkog društva OD WAHL & partneri d.o.o. kao obavijest o pravnim novostima namijenjena strankama, suradnicima i partnerima. Informacije sadržane u ovoj publikaciji ne predstavljaju pravni savjet te ne mogu biti tumačene kao takve. U slučaju da imate bilo kakvih pitanja ili nejasnoća vezanih za sadržaj ove publikacije, molimo da se obratite pravniku s kojim se uobičajeno savjetujete