TRANSPARENTNOST PLAĆA

I DRUGE NOVOSTI U ZAKONU O RADU

Josipa Klišanin, dipl. iur.
Vodice, 27. listopada 2026.

DIREKTIVA O TRANSPARENTNOSTI PLAĆA

- **Direktiva (EU) 2023/970 o jačanju primjene načela jednakih plaća** muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti **putem transparentnosti plaća** i mehanizama izvršenja

- **Zakon o radu** – nacionalni propis koji se usklađuje s ovom Direktivom

CILJ DIREKTIVE - utvrditi minimalna pravila za jačanje:

- poštovanja načela jednake plaće (*) muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti
- zabrane svake izravne ili neizravne diskriminacije u pogledu plaće na temelju spola
- transparentnosti plaća i snažniju provedbu prava na jednaku plaću

NA KOGA SE OVA DIREKTIVA ODNOSI?

- na sve poslodavce (privatni i javni sektor)
- na sve radnike (definirane nacionalnim zakonodavstvom, uzimajući u obzir praksu Suda EU)
- na podnositelje zahtjeva za zapošljavanje (kandidate na natječaju)

DEFINICIJA PLAĆE – ZAKON O RADU

- **Plaća** je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- Može se sastojati od:

1. osnovne odnosno ugovorene plaće
2. dodataka
3. ostalih primitaka.

- **Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću** prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

PRIMICI NA TEMELJU RADNOG ODNOSA

- Poslodavac ih isplaćuje kao:

- **materijalno pravo** iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica, uskrsnica i sl.)
- **naknadu troška** (za prijevoz, prehranu, rad od kuće, službena putovanja i sl.)

➢Ne predstavljaju plaću po ZOR-u!

JEDNAKOST PLAĆA – I.

✓Članak 91. ***Jednakost plaća muškaraca i žena***

„Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću *radnici i radniku* za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti."

- **Jednak rad** obavljaju dvije osobe *različitog spola* ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2. je rad koji jedna od njih obavlja, vrednovan u skladu s objektivnim i rodno neutralnim kriterijima, slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

JEDNAKOST PLAĆA – II.

- **Rad jednake vrijednosti**

obavljaju dvije osobe različitog spola
ako je, uzimajući u obzir objektivne i rodno neutralne kriterije (*obvezna 4*),
rad koji obavlja jedna od tih osoba jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga osoba.

➢ U skladu s kriterijima za vrednovanje, više nije (po ZOR-u!) obavezno uzeti u obzir *kvalifikacije stečene određenom razinom obrazovanja* (ali se mogu uzeti)

- **Pravo na jednakost plaća = pravo na jednakost ukupnih primanja!**

JEDNAKOST UKUPNIH PRIMANJA

- ***Ostvarivanje prava na jednakost plaća*** *muškaraca i žena prema načelu jednakih plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti odnosi se na ostvarivanje prava na ukupna primanja koja radnik ostvaruje u radnom odnosu i na temelju radnog odnosa:*

plaća (čl.90.), naknada plaće (čl.95.) i drugi primici (čl.90.a ZOR-a)

- ***Zaštita prava na jednakost plaća*** *muškaraca i žena i dužnost nepristranog postupanja poslodavca se na odgovarajući način odnosi na ukupna primanja koja radnik ostvaruje u radnom odnosu.*

OBZIROM NA ŠIROKI KONCEPT PLAĆE PREMA NOVOJ DIREKTIVI → U ZAKON SE UVODI ***NOVO POGLAVLJE 17.***

NOVI POJMOVI U ZOR-u

- **Procjena vrijednosti rada -** sustavno ocjenjivanje svakog radnog mjesta u skladu s naravi ili vrstom rada i stupnjem složenosti poslova, klasificiranje radnih mjesta prema jednakosti i sličnosti vrste rada te određivanje visine plaće

- ***platna razina -*** *godišnji brutoiznos plaće i ogovarajuća bruto satnica*

- ***kategorija radnika –*** *skupina radnika grupirana prema jednakosti i sličnosti vrste rada koji obavlja, odnosno prema jednakoj vrijednosti rada koji obavlja kod određenog poslodavca*

KRITERIJI ZA VREDNOVANJE RADNIH MJESTA

- **Obvezni kriteriji**:
  1. vještine
  2. odgovornost
  3. napori
  4. radni uvjeti

- Poslodavac mora na jasan i razumljiv način omogućiti radniku **jednostavan pristup kriterijima** na temelju kojih se procjenjuje vrijednost rada

- Kriteriji se uređuju propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu

TRANSPARENTNOST PLAĆA PRIJE ZAPOŠLJAVANJA

- U oglasu za zapošljavanje ili najkasnije prije razgovora za posao (prije zasnivanja radnog odnosa), poslodavac mora kandidatima dati informacije o:
  - Početnoj plaći ili rasponu plaće za radno mjesto
  - Relevantnim odredbama KU-a te posebnog propisa, pravilnika o radu, akta poslodavca koji određuje osnove i mjerila / kriterije za obračun, ako postoje

- Poslodavac ne smije pitati kandidata koliku plaću ostvaruje na trenutnom poslu ili koju je imao kod prethodnih poslodavaca

- Nazivi radnih mjesta u sustavu klasifikacije te u postupku zapošljavanja moraju se jednako odnositi na muški i ženski spol

TRANSPARENTNOST PLAĆA TIJEKOM RADNOG ODNOSA

- *Radnik može od poslodavca tražiti informacije o:*
  - svojoj platnoj razini i
  - prosječnim platnim razinama muškaraca i žena (koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti) u istoj kategoriji

- *Pored toga i:*
  - informacije o godišnjem iznosu primitaka na temelju radnog odnosa (čl.90.a ZOR)
  - informacije o prosječnim godišnjim iznosima tih primitaka koje su ostvarili M i Ž u kategoriji kojoj pripada taj radnik

- Odgovor = točne i potpune informacije, u roku od 60 dana

IZVJEŠĆIVANJE O RAZLIKAMA U PLAĆAMA

Informacije koje će se **iz podataka** koje poslodavci (*) dostavljaju morati moći dobiti:

- razlika u plaći na temelju roda (postotak prosječne platne razine muških radnika)
- razlika u plaći na temelju roda u varijabilnom dijelu
- razlika u medijalnoj plaći na temelju roda (postotak medijalne platne razine m.r.)
- razlika u medijalnoj plaći na temelju roda u varijabilnom dijelu
- udio muškaraca i žena koji primaju varijabilne dijelove plaće
- udio muškaraca i žena u svakom kvartilnom razredu plaća
- razlika u plaći na temelju roda prema kategorijama radnika raščlanjena po nepromjenjivim i varijabilnim dijelovima plaće.

POSTUPAK IZVJEŠĆIVANJA

- **Poslodavci koji su obveznici izvješćivanja** trebat će nadležnom tijelu redovito dostavljati **podatke o ostvarenim ukupnim primanjima** radnika
- Podaci se dostavljaju samo **za prethodnu kalendarsku godinu**, uz prethodno obavještavanje RV-a o dostavi podataka i načinu izrade izvješća o razlikama
- Radi praćenja pojave razlika u plaćama između M i Ž u RH, uspostavlja se **Nacionalni sustav transparentnosti plaća (NSTP)**
- NSTP će **generirati izvješća o razlikama** u plaćama M i Ž
- Javna objava „općih" podataka na web stranici MROSP-a i Fine
- Prikupljeni podaci služit će i **za usporedbu** između poslodavaca, sektora ili regija
- **MROSP = tijelo nadležno za praćenje –** analizirat će uzroke nastalih razlika

… JOŠ O POSTUPKU

- Poslodavci će moći **objaviti** izvješća (osim podataka raščlanjenih po kategorijama) na svojim internetskim stranicama ili ih učiniti javno dostupnima na drugi način
- Poslodavci će uz objavljene podatke moći dati **i obrazloženje** nastalih razlika u plaćama prema spolu
- Ukoliko takve razlike u plaćama ne budu obrazložene **objektivnim, rodno neutralnim kriterijima**, poslodavac će trebati poduzeti mjere za uklanjanje nejednakosti, uz obavještavanje RV-a (postupak zajedničke procjena plaća)
- Izvješće s podacima o razlikama u plaćama na temelju roda, prema kategorijama radnika raščlanjeno po nepromjenjivim i varijabilnim dijelovima plaće, poslodavac dostavlja i svim radnicima te radničkom vijeću (a ako to zatraže, i inspekcijskom tijelu i pravobraniteljici)

ZAŠTITA PRAVA NA JEDNAKOST PLAĆA

- Direktiva zahtijeva da **sudski postupci** za ostvarivanje prava u vezi s načelom jednake plaće budu **lako dostupni** svim radnicima koji se smatraju oštećenima
- Ako se u sudskom postupku utvrdi kršenje prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće → **potpuna naknada štete** (čl.1090 ZOO!)

- **Teret dokazivanja** u sudskom sporu je olakšan za žrtve /tužitelje:
  - U slučaju spora o povredi prava - ako učini vjerojatnim da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije – teret dokazivanja nepostojanja diskriminacije **prelazi na** tuženika /poslodavca
  - U slučaju spora jer poslodavac nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća – teret dokaza je **na** poslodavcu
- **Sudski troškovi**: sud može procjenjivati je li tužitelj, koji je izgubio spor, imao opravdani razlog pokrenuti spor, te je li primjereno od njega zahtijevati da plati troškove

VREDNOVANJE RADNIH MJESTA u sustavu obrazovanja

Vrednovanje radnih mjesta uređuje se:

- Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama i
- Uredbom o načinu primjene standardnih mjerila u postupku vrednovanja i klasifikacije radnih mjesta u državnoj službi i javnim službama

Šest osnovnih mjerila:

- kompetencije
- složenost
- odgovornost i utjecaj na donošenje odluka
- suradnja i komunikacija
- upravljanje
- posebni uvjeti rada

TRANSPARENTNOST PLAĆA u sustavu obrazovanja

Plaće se uređuju:

- Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama
- Uredbom o nazivima radnih mjesta, uvjetima za raspored i koeficijentima za obračun plaće u javnim službama (**čl.12.** – posebna radna mjesta u sustavu obrazovanja – naziv r. mj., koeficijent, platni razred)
- Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama
- Odlukom o visini osnovice za obračun plaće zaposlenicima u javnim službama
- Kolektivnim ugovorima i posebnim propisima za pojedine dijelove obrazovnog sustava i
- Zakonom o radu

Plaće u predškolskim ustanovama

- Plaće u predškolskim ustanovama (dječjim vrtićima) ne određuju se potpuno jednako za sve vrtiće

- Zakon o radu
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju
- Primjenjuju se kolektivni ugovori (ovisno tko je osnivač vrtića), pravilnici ili drugi akti

GODIŠNJI ODMOR – PRENOŠENJE - I.

- Neiskorišteni dio god. odmora u trajanju dužem od obvezna 2 tjedna – prenošenje **do 30. lipnja sljedeće godine**.

➢Iznimno, godišnji odmor /dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen **zbog privremene nesposobnosti za rad *(bolovanje)*** te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju - prenošenje **do 31. prosinca**

➢a ako ga zbog tih okolnosti nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do propisanog roka - prenošenje **najkasnije u roku od 15 mjeseci od kraja godine** za koju je ostvareno pravo.

GODIŠNJI ODMOR - PRENOŠENJE - II.

- **Ako bi te okolnosti trajale** neprekidno tijekom cijele kalendarske godine, za to razdoblje se može prenijeti **samo** godišnji odmor u najkraće propisanom trajanju od 4 tjedna (ili 5 tjedana za pojedine kategorije).
- Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani - može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u tim istim rokovima.

STJECANJE PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR

Čl.77. *Trajanje GO*

- **Godišnji odmor** (puni) radnik stječe nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa.
- Iznimno, pravo na godišnji odmor **ne ostvaruje** radnik kojem **tijekom cijele kalendarske godine radni odnos miruje** zbog korištenja prava na neplaćeni dopust ili radni odnos miruje u skladu s drugim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Čl.78. *Razmjeran dio GO*

- Iznimno, pravo na **razmjeran dio** godišnjeg odmora ostvaruje radnik:
- 1. za kalendarsku godinu kod poslodavca kod kojeg mu **prestaje radni odnos**
- 2. kojem je radni odnos tijekom kalendarske godine, zbog korištenja prava na neplaćeni dopust ili nekog drugog prava u skladu drugim zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu **mirovao** u trajanju **dužem od mjesec dana**.

GO u sustavu obrazovanja

Uređuje se:

- **Zakonom o radu**
- **Temeljnim kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama:**
  - ✓ dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor – čl. 38.
  - ✓ korištenje godišnjeg odmora u dijelovima, 2 X 1 dan po želji – čl. 39.
  - ✓ raspored godišnjeg odmora – čl. 40.
  - ✓ obavijest/rješenje o korištenju – čl. 41.
  - ✓ pravo zaposlenika koji odlazi u mirovinu na puni godišnji odmor – čl. 42.

- **Granskim kolektivnim ugovorima za školstvo**
  - **KU za OŠ – čl.27. -** Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara sa zimskim, proljetnim i ljetnim odmorom učenika.
  - **KU za SŠ – čl.38. -** Godišnji odmor zaposlenika u pravilu se podudara s odmorom učenika.
- **Odlukom iz NN 35/2024 produljena primjena materijalnih i nematerijalnih prava iz granskih kolektivnih ugovora**

OSTALE NOVOSTI

- ZOR se horizontalno usklađuje s relativno nedavno izmijenjenima:

  Zakonom o obrani i Zakonom o službi u Oružanim snagama RH
- Nove zakonske odredbe uredit će **položaj osoba za vrijeme <u>temeljnog vojnog osposobljavanja</u>** odnosno **civilnog služenja**

- Uvodi se i novost – uredit će se prava radnika koji je, u skladu s propisima koji uređuju sustav civilne zaštite, **dobrovoljni pripadnik operativne snage <u>sustava civilne zaštite</u>**

  kojeg je nadležno tijelo **pozvalo da sudjeluje u intervenciji**

  ili osposobljavanju za provedbu aktivnosti operativnih snaga.

HVALA NA PAŽNJI

… i pratite donošenje izmjena Zakona o radu!

