

Direktiva o jednakoj plaći za jednak rad ili rad jednake vrijednosti

Zagreb, kolovoz 2025.

Uvod

Direktiva EU 2023/970 o jednakoj plaći za jednak rad ili rad jednake vrijednosti ("**Direktiva**"), usvojena u travnju 2023. godine, ima za cilj suzbijanje diskriminacije i smanjenje rodno uvjetovanih razlika u plaćama diljem Europske unije. Direktiva uvodi obvezne mjere kojima se povećava transparentnost plaća, osnažuju prava radnika te osigurava odgovornost poslodavaca za neopravdane razlike u plaćama.

Države članice dužne su implementirati Direktivu u svoje nacionalno zakonodavstvo do 7. lipnja 2026. godine. Američka gospodarska komora u Hrvatskoj (AmCham) i njezine tvrtke članice posvećene su načelima transparentnosti i jednake plaće za jednak rad te su pripremile ovo stajalište kako bi se osiguralo što uspješnije transponiranje Direktive u hrvatski zakonodavni okvir.

Izazovi u implementaciji i primjeni

Definicije

Direktiva sadrži široku definiciju plaće koja obuhvaća "uobičajenu osnovnu ili najnižu nadnicu ili plaću odnosno bilo koju drugu naknadu, bilo novčanu ili u naravi, koju radnik prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno (dopunske ili varijabilne komponente), na temelju radnog odnosa". U skladu s navedenom definicijom i praksom Suda EU, plaćom bi bili obuhvaćeni i primitci koji prema trenutnim hrvatskim propisima ne predstavljaju plaću, kao što su materijalna prava iz radnog odnosa (npr. jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.), godišnji bonusi (u skladu s mišljenjem nadležnog Ministarstva „*Plaća i primici radnika na temelju radnog odnosa*“¹), naknade za postupak obrazovanja, školovanja i treninga radnika, naknada plaće isplaćena na teret poslodavca tijekom privremene nesposobnosti za rad radnika, otpremnine, naknada u slučaju sudskog raskida radnog odnosa i dr.

- **AmCham-ov prijedlog**

Potrebno je revidirati i uskladiti definiciju plaće u hrvatskom zakonodavstvu s opsegom navedenog pojma kako je isti utvrđen Direktivom i praksom Suda EU. Pritom treba uzeti u obzir implikacije do kojih redefiniranje pojma plaće može dovesti u zakonom propisanim slučajevima naknade plaće, kako bi se izbjegle situacije u kojima poslodavac radniku tijekom odsustva s rada mora isplaćivati naknadu plaće u znatno višem iznosu od radnikove osnovne plaće (zbog jednokratnih isplata u referentnom razdoblju temeljem kojeg se računa prosječna plaća / visina naknade plaće).

Također, u svrhu primjene odgovarajućih obveza iz Direktive, predlaže se podružnice inozemnih trgovačkih društava definirati kao samostalnog poslodavca, kao i da se propiše da trgovačka društva sa sjedištem u Hrvatskoj prilikom ispunjavanja navedenih obveza ne uzimaju u obzir

¹ Dostupno na: <https://uznr.mrms.hr/placa-i-primici-radnika-na-temelju-radnog-odnosa>, preuzeto 23. srpnja 2025.

svoje inozemne podružnice i radnike koji su u njima zaposleni. Navedenim bi se postigla ujednačena primjena hrvatskih propisa na subjekte koji stvarno djeluju na hrvatskom tržištu rada, a izbjegle neusklađenosti koje mogu proizaći iz specifičnosti stranih tržišta rada (posebice u pogledu opće visine plaća u pojedinoj državi) te stranog prava primjenjivog na predmetne radne odnose.

Jednak rad i rad jednake vrijednosti

Direktiva propisuje da su države članice dužne staviti na raspolaganje analitičke alate ili metodologije koji omogućavaju poslodavcima da uspostave i upotrebljavaju rodno neutralne sustave ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta.

- **AmCham-ov prijedlog**

Navedene alate i metodologije potrebno je učiniti dostupnima čim prije moguće, kako bi poslodavci mogli izvršiti pripremne radnje prije nego implementacija Direktive u hrvatsko zakonodavstvo stupi na snagu.

Direktiva propisuje da platne strukture moraju biti takve da se njima omogućuje procjena toga jesu li radnici u usporedivoj situaciji s obzirom na vrijednost rada, na temelju objektivnih, rodno neutralnih kriterija dogovorenih s predstavnicima radnika ako takvi predstavnici postoje, a koji uključuju vještine, zalaganje, odgovornost i radne uvjete te, prema potrebi, sve druge čimbenike koji su relevantni za određeno radno mjesto ili položaj.

- **AmCham-ov prijedlog**

Navedenu odredbu treba povezati s postojećim kriterijima rada jednake vrijednosti kako su isti definirani Zakonom o radu, kao i da se navedenu listu proširi ne-taksativnom listom primjera koji to drugi čimbenici mogu biti relevantni za određeno radno mjesto (npr. različiti životni standardi u mjestima obavljanja rada (različiti gradovi/općine/županije), specifičnosti lokalnog tržišta rada i mogućnosti pronalaska radnika, i sl.).

Također, predmetni kriteriji trebaju se utvrditi u postupku savjetovanja s predstavnicima radnika (radničkim vijećem / sindikalnim povjerenikom) s obzirom da bi primjena postupka suodlučivanja mogla dovesti do dugotrajnih sudskih postupaka u slučaju nemogućnosti dogovora, što bi dovelo do opterećivanja pravosudnog sustava i nemogućnosti brze i efikasne prilagodbe poslovanja trgovačkih društava uvjetima na tržištu rada.

Transparentnost plaće i izvještavanje

Direktiva propisuje da države članice mogu izuzeti poslodavce koji zapošljavaju manje od 50 radnika od obveze da svojim radnicima omogućuju lak pristup kriterijima koji se upotrebljavaju za povećanja plaća radnika. Osim toga, Direktiva propisuje da poslodavci koji zapošljavaju manje od 100 radnika nemaju obvezu periodičkog izvješćivanja o razlici u plaći muškaraca i žena, osim ako države članice ne zahtijevaju dostavu informacija o plaći.

- **AmCham-ov prijedlog**

Hrvatsko zakonodavstvo treba implementirati minimalni zahtjev koje Direktiva postavlja, kako bi se omogućilo administrativno rasterećenje manjih poslodavaca.

Također, Direktiva propisuje mogućnost da države članice mogu same prikupljati određene informacije o razlici u plaći muškaraca i žena na temelju administrativnih podataka, kao što su podatci koje poslodavci dostavljaju poreznim tijelima ili tijelima za socijalnu sigurnost.

- **AmCham-ov prijedlog**

U hrvatsko zakonodavstvo treba se implementirati navedena mogućnost na način da nadležna državna tijela samostalno preuzimaju predmetne podatke iz JOPPD obrazaca koje dostavljaju obveznici.

Potpota za poslodavce koji zapošljavaju manje od 250 radnika

Direktiva propisuje da će države članice pružati tehničku pomoć i osposobljavanje poslodavcima koji zapošljavaju manje od 250 radnika, kako bi im se olakšalo usklađivanje sa zahtjevima iz Direktive odnosno primjenjivog nacionalnog zakonodavstva.

- **AmCham-ov prijedlog**

Navedena pomoć treba se implementirati putem održavanja redovitih fizičkih i online radionica, online dostupnosti materijala s istih, objavljivanja službenih uputa i smjernica, uspostavljanja kontakt broja / elektroničke pošte na koji se poslodavci mogu obratiti tijelima vlasti s konkretnim upitima i drugim odgovarajućim mjerama.

Pristup dokazima

Direktiva propisuje da nacionalni sudovi u postupcima u vezi s tužbom u pogledu jednakosti plaća mogu naložiti tuženiku da otkrije sve relevantne dokaze koje posjeduje, uključujući i dokaze koji sadržavaju povjerljive informacije, pri čemu se mora osigurati da postoje djelotvorne mjere zaštite takvih informacija.

- **AmCham-ov prijedlog**

Zakonodavac treba razmotri kako će se u hrvatskom zakonodavstvu regulirati isključenje javnosti u slučaju da u sudskom postupku dođe do dostave povjerljivih informacija, način sigurne dostave predmetnih dokumenata (te informacija u slučaju da nisu sadržane u dokumentima), kao i mjere zaštite povjerljivih informacija, uključujući operativno-tehničke mjere te pravne posljedice povrede obveze povjerljivosti.

Rokovi zastare

Direktiva propisuje da rokovi zastare ne počinju teći prije nego što je tužitelj (radnik) svjestan kršenja ili se može razumno očekivati da će biti svjestan kršenja, a države članice mogu odlučiti da rokovi zastare ne počinju teći dok to kršenje traje ili prije prestanka ugovora o radu ili radnog odnosa. Rokovi zastare ne smiju biti kraći od tri godine.

- **AmCham-ov prijedlog**

U hrvatsko zakonodavstvo potrebno je implementirati odredbu kojom se utvrđuje da se smatra da je radnik postao svjestan kršenja trenutkom javne objave izvještaja poslodavca o razlikama u plaći / zaprimanjem pisanih informacija o svom platnom razredu i prosječnim platnim razredima temeljem podnesenog zahtjeva poslodavcu.

Također, prijedlog je da Hrvatska ne iskoristi mogućnost odgađanja početka tijeka zastarnog roka te da zastarni rok za predmetne zahtjeve iznosi 3 godine, a sve kako bi se osigurao veći stupanj pravne sigurnosti za poslodavce i izbjegle situacije u kojima poslodavac odgovara za eventualne povrede počinjene prije znatnog vremenskog razdoblja.

Sankcije

Direktiva propisuje da su države članice dužne utvrditi pravila o djelotvornim, proporcionalnim i odvraćajućim sankcijama koje se primjenjuju na kršenja prava i obveza u vezi s načelom jednake plaće.

- **AmCham-ov prijedlog**

Poslodavcima je nužno čim prije učiniti dostupnim izmjene i dopune zakona kojima se Direktiva implementira, kako bi se mogli pravovremeno uskladiti s mnogobrojnim obvezama i zakonskim zahtjevima bez penalizacije.

Plaća kao povjerljiv podatak

Sukladno primjenjivim odredbama Zakona o radu, svaki ugovor o radu mora sadržavati i odredbu o bruto plaći, uključujući i bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad kao i razdobljima isplate tih primanja i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo. Dakle, plaća radnika mora biti određena ili određiva. Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu. Poslodavac koji nije u obvezi donošenja pravilnika (ima zaposleno manje od 20 radnika) ili u slučaju kada Poslodavac ima obvezu donošenja pravilnika ali osnove i mjerila za izračun plaće nije uređio pravilnikom, dužan ih je ugovoriti ugovorom o radu sklopljenim s radnikom. Pri tome, osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna, no plaća može biti određena kao poslovna tajna.

AmCham podržava da kriteriji i mjerila za utvrđivanje plaće moraju biti javni, jasni i transparentni, no smatra da pojedinačna plaća i dalje treba moći ostati poslovna tajna, uvažavajući načelo razmjernosti u zaštiti osobnih podataka.

- **AmCham-ov prijedlog**

Poslodavcu treba ostati mogućnost plaću proglasiti poslovnom tajnom internim aktom sukladno pozitivnim propisima.

Također, u hrvatsko zakonodavstvo treba implementirati mogućnost koju daje Direktiva, temeljem koje bi, ako bi objava informacija na temelju prava radnika na informacije, izvješćivanja o razlici u plaći ili u okviru obveze zajedničke procjene plaća dovela do izravnog ili neizravnog otkrivanja plaće radnika čiji se identitet može utvrditi, samo predstavnici radnika, inspektorat rada ili tijelo za jednakost imali pristup tim informacijama.

Zaključak/ Preporuke

AmCham podržava ciljeve Direktive o jednakoj plaći za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, no naglašava važnost uravnotežene i promišljene implementacije u hrvatsko zakonodavstvo. Kako bi se osigurao učinkovit prijenos Direktive, bez prekomjernog administrativnog i pravnog opterećenja za poslodavce, posebno manje poduzetnike, predlaže se sljedeće:

Jasno definiranje pojmova „plaća” i „poslodavac” u skladu s Direktivom, uz uzimanje u obzir postojećih pravnih i poreznih posljedica.

Pravovremena dostupnost alata i metodologija za klasifikaciju radnih mjesta, kao i tehnička i informacijska podrška, osobito za poslodavce s manje od 250 radnika.

Navođenje dodatnih, objektivnih kriterija za procjenu vrijednosti rada, uz provođenje savjetovanja (a ne suodlučivanja) s predstavnicima radnika.

Izbjegavanje propisivanja dodatnih zahtjeva za izvješćivanje i transparentnost plaća izvan onih koje Direktiva obvezno nalaže, osobito za poslodavce s ograničenim administrativnim resursima.

Jasna pravila za zaštitu povjerljivih informacija, uključujući mogućnost da plaće pojedinih radnika ostanu poslovna tajna uz ograničen pristup.

Ograničavanje zastarnih rokova na razinu propisanu Direktivom (tri godine), bez dodatnog produljenja, radi veće pravne predvidljivosti i sigurnosti.

Pravovremena objava svih provedbenih propisa, kako bi poslodavci imali dovoljno vremena za prilagodbu prije početka njihove primjene.

AmCham predlaže da se prilikom prijenosa Direktive u hrvatsko zakonodavstvo osigura proporcionalnost između ciljeva ravnopravnosti i zaštite radnika te operativnih mogućnosti poslodavaca na tržištu rada.



Za dodatne informacije molimo kontaktirajte: Američka gospodarska komora u Hrvatskoj

Andrea Doko Jelušić | Izvršna direktorica

T: 01 4836 777 | E: andrea.doko@amcham.hr