

Direktiva o preglednosti plačil - Kaj od podjetij zahteva direktiva in kakšno zakonodajo lahko pričakujemo v Sloveniji?

Damjan Mašera, Združenje delodajalcev Slovenije
direktor strokovnih služb

Ljubljana, 9.3.2026



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Direktiva o preglednosti plačil

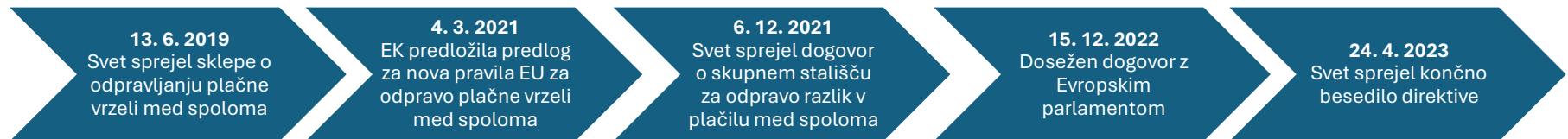
- Pravica žensk in moških do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti (157 čl. PDEU in Direktiva 2006/54/ES)
- Kljub temu izvajanje in izvrševanje tega načela že dolgo predstavljata izziv. To je deloma zato, ker diskriminacija pri plačilu pogosto ni odkrita zaradi pomanjkanja preglednosti plačil, kar pomeni, da žrtve ne morejo vložiti zahtevkov
- Delavci nimajo dovolj informacij za uspešen zahtevek za enako plačilo, zlasti informacij o ravneh plačil za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Večja preglednost bi omogočila razkritje spolne pristranskosti in diskriminacije v plačilnih strukturah podjetja ali organizacije. Hkrati bi delavcem, delodajalcem in socialnim partnerjem omogočila, da ustrezno ukrepajo za zagotovitev izvrševanja pravice do enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti
- Preglednost plačil med spoloma je bila kot ključna prednostna naloga vključena v strategijo EU za enakost spolov za obdobje 2020–2025. Evropska komisija je 4. marca 2021 predstavila predlog direktive o preglednosti plačil



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Direktiva (EU) 2023/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje



- **Objava: 17. maj 2023 (veljavnost 20 dni po objavi)**
- **Rok za prenos: 7. junij 2026**



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ključne obveznosti za delodajalce

Direktiva uvaja štiri glavna področja obveznosti za delodajalce:

1. Preglednost pred zaposlitvijo
2. Pravica zaposlenih do obveščenosti
3. Poročanje o plačni vrzeli med moškimi in ženskami
4. Skupna ocena plačil

Dodatno: odškodnina (pravica do povračila razlike plačila), obrnjeno dokazno breme, podpora delodajalcem z manj kot 250 zaposlenimi, dokaz o enakem delu ali delu enake vrednosti



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ključne obveznosti za delodajalce

- Preglednost pred zaposlitvijo:
 - Delodajalci morajo kandidatom zagotoviti informacije o **začetnem plačilu ali njegovem razponu** - na način, da je zagotovljeno informirano in pregledno pogajanje o plačilu - na primer v objavi prostega delovnega mesta, pred razgovorom za zaposlitev, ali kako drugače
 - Prepovedano je poizvedovanje o **zgodovini plač** kandidata pri trenutnih ali prejšnjih delodajalcih
- Pravica zaposlenih do obveščenosti:
 - Zaposleni imajo pravico zahtevati informacije o svojem **individualnem plačilu** in o **povprečnih ravneh plač**, razčlenjenih po spolu, za kategorije delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti
 - Prepovedane so klavzule o **skrivnosti plač**; delodajalci delavcem ne smejo preprečiti razkritja njihovega plačila za namene uveljavljanja načela enakega plačila



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ključne obveznosti za delodajalce

- Poročanje o plačni vrzeli:
 - Delodajalci z **več kot 100 zaposlenimi** bodo morali redno objavljati informacije o razliki v plačilu med ženskami in moškimi (predpisana vsebina poročila – vrzel na podlagi spola, vrzel med medianama, razmerje v vsakem kvartilnem plačilnem razredu, po kategorijah delavcev...)
 - **Časovni načrt poročanja:**
 - 250+ zaposlenih: prvo poročilo do 7. junija 2027, nato **letno**
 - 150–249 zaposlenih: prvo poročilo do 7. junija 2027, nato **vsaka 3 leta**
 - 100–149 zaposlenih: prvo poročilo do 7. junija 2031, nato **vsaka 3 leta**
- **Skupna ocena plačil:**
 - Če poročanje razkrije plačno vrzel v višini **vsaj 5 %** (v katerikoli kategoriji delavcev), delodajalec take razlike v povprečnih ravneh plačil ni upravičil na podlagi objektivnih, spolno nevtralnih meril in ki ga delodajalec ne odpravi v 6 mesecih, mora v sodelovanju s predstavniki delavcev izvesti skupno oceno plačil



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Kaj še določa direktiva?

- Nacionalni sistemi določanja plač se razlikujejo in lahko temeljijo na kolektivnih pogodbah in/ali elementih, ki jih določi delodajalec. Ta direktiva ne vpliva na različne nacionalne sisteme določanja plač.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Kaj še določa direktiva?

- Da bi se zmanjšalo breme za delodajalce, bi lahko države članice potrebne **podatke zbirale in medsebojno povezovala prek nacionalnih uprav** na način, ki bi **omogočal izračun plačilne vrzeli** med moškimi in ženskami, zaposlenimi pri posameznem delodajalcu. Za tako zbiranje podatkov bi lahko bilo potrebno **medsebojno povezovanje podatkov iz več javnih uprav**, kot so davčni inšpektorati in uradi za socialno varnost, možno pa bi bilo, če bi bili na voljo upravni podatki, ki bi podatke o delodajalcih na ravni podjetja ali organizacije povezovala s podatki o delavcih na individualni ravni, vključno z denarnimi in stvarnimi prejemki. Države članice bi lahko te informacije zbirale ne le za delodajalce, za katere velja obveznost poročanja na podlagi te direktive, temveč tudi za delodajalce, za katere ta obveznost ne velja in ki poročajo prostovoljno. **Objava zahtevanih informacij s strani držav članic bi morala nadomestiti obveznost poročanja o plačilih za delodajalce, ki jih zajemajo upravni podatki, pod pogojem, da bi bil dosežen pričakovani rezultat obveznosti poročanja.**



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Prenos direktive v zakon

- Projekt „S TRANSPARENTNOSTJO DO ENAKOSTI PLAČ PO SPOLU“ (STEP) (2023)
 - predlogi ukrepov in akcijski načrt za uspešno implementacijo Direktive o preglednosti plačil v Sloveniji
 - dilema – horizontalni poseg v več predpisov ali nov enovit zakon
- PREDLOG Zakona o izvrševanju enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo plačil



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ključne dileme priprave zakonskega gradiva

- Postopek priprave osnutka
- Direktiva kot temelj za zakonski minimum in temelji za drugačno (ugodnejše) urejanje?
- Ustreznost in primernost prenosa direktive



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ustreznost in primernost prenosa direktive

- Enako delo in delo enake vrednosti:
 - Države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da imajo delodajalci plačilne strukture, s katerimi zagotavljajo enako plačilo za enako delo ali za delo enake vrednosti.
 - Plačilne strukture so oblikovane tako, da na podlagi objektivnih, spolno nevtralnih meril, dogovorjenih s predstavniki delavcev, kadar taki predstavniki delavcev obstajajo, omogočajo oceno, ali so delavci v primerljivem položaju, kar zadeva vrednost dela. Ta merila ne temeljijo neposredno ali posredno na spolu delavcev. **Vključujejo znanje in spretnosti, trud, odgovornost in delovne pogoje** ter, če je ustrezno, **morebitne druge dejavnike, relevantne za določeno delovno mesto**. Uporabljajo se objektivno in spolno nevtralno ter ob izključevanju vsakršne neposredne ali posredne diskriminacije na podlagi spola. Zlasti ne smejo biti podcenjene ustrezne mehke veščine.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ustreznost in primernost prenosa direktive

- Nacionalni sistemi določanja plač se razlikujejo in lahko temeljijo na kolektivnih pogodbah in/ali elementih, ki jih določi delodajalec. **Ta direktiva ne vpliva na različne nacionalne sisteme določanja plač.**



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ustreznost in primernost prenosa direktive

- Enako delo in delo enake vrednosti – zakonski predlog:
 - Delodajalec mora imeti plačno strukturo, ki ženskam in moškim zagotavlja enako plačilo za enako delo in delo enake vrednosti.
 - Plačna struktura mora temeljiti na objektivnih in spolno nevtralnih kriterijih, ki jih **delodajalec sprejme po posvetovanju s predstavnikom delavcev in mora biti izvedeno na način, da omogoča oceno, ali so delavci obeh spolov pri delodajalcu v primerljivem položaju.**
 - Kriteriji zahtevnosti delovnih mest oziroma vrste del **vključujejo zahtevano znanje in spretnosti, odgovornost, delovni napor, delovne pogoje ter morebitne druge relevantne in spolno nevtralne kriterije.** Pri vrednotenju zahtevnosti dela **morajo biti upoštevane tudi mehke veščine**, kadar je to relevantno za posamezno delovno mesto oziroma vrsto dela. Kriteriji ne smejo neposredno ali posredno temeljiti na spolu delavca in se morajo uporabljati na način, da ne povzročajo diskriminacije zaradi spola.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ustreznost in primernost prenosa direktive

- **Enako delo in delo enake vrednosti – zakonski predlog:**

- Delodajalec lahko za vrednotenje in določanje kategorij delavcev uporabi metodologijo iz 29. člena zakona:

Ministrstvo zagotovi metodologijo za podporo in usmerjanje pri vrednotenju delovnih mest oziroma vrste del glede na zahtevnost dela v skladu s kriteriji iz tretjega odstavka 7. člena tega zakona, ki delodajalcem omogoča vzpostavitev in uporabo spolno nevtralnih sistemov vrednotenja in razvrstitve delovnih mest oziroma vrste del, ki izključujejo vsakršno diskriminacijo zaradi spola pri plačilu.

Ministrstvo zagotavlja informiranje in usposabljanje delodajalcev, ki zaposlujejo manj kot 250 delavcev.



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Ustreznost in primernost prenosa direktive

- Enako delo in delo enake vrednosti – zakonski predlog:
 - **Dobrodošla rešitev:**
Ministrstvo objavi metodologijo iz 29. člena in spletno orodje za izračun plačilne vrzeli iz tega zakona najkasneje do 31. decembra 2026.
 - **Vendar...:**
Uveljavitev zakona: 15. dan po objavi - neusklajenost!!!



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Zakaj je pomembna jasna določitev zakonskih obveznosti in načina izvrševanja le-teh?

- Odškodnina – delodajalec dolžan povrniti razliko v plačilu za delo, do katerega bi bil delavec upravičen, če prepoved diskriminacije ne bi bila kršena
- Obrnjeno dokazno breme v primeru spora
- Prekrški, če:
 - delodajalec nima plačne strukture v skladu z zakonom,
 - ne navede osnovne plače ali njenega razpona v skladu z zakonom,
 - zahteva od kandidata podatke o plačilu za delo,
 - ne zagotovi podatkov o osebni ravni plačila in povprečni ravni plačila, razčlenjeni po... ,
 - ne sprejme skupne ocene plačil
 - ne omogoči dostopa do meril za napredovanje
 - ...



Sofinancira
Evropska unija

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Hvala za pozornost!



**Sofinancira
Evropska unija**

Projekt GROW sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101145643.
Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije.
Niti Evropska unija niti Evropska komisija, kot organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.