

KAJ BO MORAL NAREDITI DELODAJALEC ZA PREGLEDNOST PLAČIL DO 7.6.2026 V ZVEZI Z DIREKTIVO O KREPITVI NAČELA ENAKEGA PLAČILA ZA MOŠKE IN ŽENSKE?

Direktiva 2029/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10.5.2023 o krepitvi načela enakega plačila za enako delo in delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje.

Rok za prenos je 7.6.2026.

Zakon o izvrševanju enakega plačila za ženske in moške s preglednostjo plačil je v pripravi na Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ). Zelo verjetno zakon do roka 7. 6. 2026 ne bo sprejet, vendar to delodajalcev v Sloveniji ne razbremeni obveznosti, ki izhajajo iz direktive.

Neposredna diskriminacija pomeni položaj, v katerem se osebe zaradi spola obravnava manj ugodno, kot se v primerljivem položaju obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba.

Posredna diskriminacija pomeni položaj, v katerem bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če je ta predpis, merilo ali prakso objektivno utemeljen na legitimnem cilju ter so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

Enako delo oz. delo enake vrednosti moramo razumeti kot delo, ki se opravlja na delovnem mestu z enakim nazivom in/ali enakimi delovnimi nalogami oz. vsebino in pogoji.

1. OBJAVA PROSTEGA DELOVNEGA MESTA

Delodajalec bo moral v objavi prostega delovnega mesta (v nadaljevanju DM) navesti:

- osnovno plačo ali njen razpon,
- zavezujočo kolektivno pogodbo dejavnosti,
- spolno nevtralen naziv m/ž/d.

Pri izjemah od objave prostega DM se kandidate s tem seznanijo:

- v vabilu na razgovor,
- na drug ustrezen način,
- v vsakem primeru pred razgovorom.

Delodajalec od kandidata ne sme zahtevati podatkov o plači pri prejšnjih delodajalcih, saj gre za prekršek.

2. MERILA ZA DOLOČANJE PLAČILA

- Obvezna za vse delodajalce, ne glede na število zaposlenih.
- Merila za določanje plačila morajo biti dostopna vsem zaposlenim.
- Za določanje višine osnovnih plač mora delodajalec imeti oblikovane objektivne in nediskriminatorne kriterije.

3. PLAČNA STRUKTURA

- VSAK delodajalec bo moral imeti izdelano plačno strukturo.
- Kaj je plačna struktura?
 - Ureditev ravni osnovnih plač na podlagi vrednotenja zahtevnosti dela – razvrščanje DM v plačne razrede.
- Kako to naredimo?
 - Z vrednotenjem zahtevnosti dela na posameznem delovnem mestu oz. v okviru vrste dela.
- Kaj mora omogočati?
 - Oceno, ali so delavci obeh spolov pri delodajalcu v primerljivem položaju.
- Po kakšnih kriterijih moramo vrednotiti?
 - Zahtevano znanje in spretnost.
 - Odgovornost.
 - Delovni napor (trud).
 - Delovni pogoji.
 - Mehke veščine, kadar je to relevantno za DM.
 - Lahko uporabimo še druge spolno nevtralne kriterije.

Delodajalci se bodo sami odločali glede števila meril. Bistveno je, da kriteriji, ki jih bodo pri tem uporabljali ne temeljijo na spolu ali povzročajo diskriminacijo glede spola.

O številu plačnih razredov, razponu, njihovi širini – o vsem bo odločal delodajalec.

4. ZBIRANJE PODATKOV ZA VREDNOTENJE

Podatke o delovnih mestih se bo najlažje pridobilo s strukturiranimi vprašalniki, lahko tudi na druge načine (individualni ali skupinski intervju, opazovanje dela, analiza obstoječih delovnih mest). Pozor! – vprašalnik mora spraševati po dejanskih zahtevah dela, ne osebnih lastnostih zaposlenih.

MDDSZ bo zagotovil metodologijo za vrednotenje – objava do 31.12.2026 in zagotovitev usposabljanje delodajalcev z manj kot 250 zaposlenimi. Omogočen bo prenos podatkov iz e-davkov v poročilo.

5. O ČEM BO MORAL DELODAJALEC DELAVCE OBVEŠČATI VSAKO LETO?

O tem, da imajo pravico zahtevati svojo osebno raven plačila ali povprečne ravni plačila, razčlenjene po spolu za kategorijo delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot on.

O tej pravici je delodajalec dolžan delavce letno obvestiti avtomatično (vnaprej pripravljene obrazci).

6. KAKŠNE PODATKE LAHKO DELAVEC ZAHTEVA OD DELODAJALCA?

- O svoji osebni ravni plačila in povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu za kategorijo delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot on.
- Raven plačila delavca = bruto plačilo/leto in bruto plačilo/uro.
- Kaj upoštevamo v ravni plačila (predlog v osnutku zakona)?
 - Plačilo za delo.
 - Regres za letni dopust in zimski regres.
 - Udeležbo pri dobičku.
 - Bonitete, ki se všttevajo v davčno osnovo.
 - Druga plačila in ugodnosti, ki niso pod enakimi pogoji na razpolago vsem zaposlenim.

Če delodajalec delavca nima s kom primerjati (ker je morda edini zaposleni ali pa je edini v določeni skupini), ga mora vseeno primerjati, saj primerjava ni omejena samo na zaposlene pri enem delodajalcu. V tem primeru ga mora primerjati glede na skupni vir (povezane družbe), če tudi tega ni, uporabi statistične podatke (branža).

Delavec lahko zahteva samo podatke za svojo kategorijo, prav tako ne more zahtevati podatkov o višini plač sodelavcev.

Delodajalec v pogodbe o zaposlitvi ne sme več zapisovati, da je podatek o plači skrivnost ali poslovna tajna. Če je to določeno že v obstoječih pogodbah, zaradi tega ni treba sklepati novih, vendar je treba upoštevati, da je takšna določba nična.

7. PLAČILNA VRZEL

Delodajalci z več kot 100 zaposlenimi bodo morali izračunavati plačilno vrzel (t.j. razlika v povprečni ravni plačila med moškimi in ženskami, zaposlenimi pri delodajalcu, izražena v %). Manjši delodajalci niso zavezani k izračunu plačilne vrzeli, jo pa lahko, če želijo. Problematična

je plačilna vrzel, ki presega 5%, pa tudi če je manjša, je problematična, če je delodajalec ne more utemeljiti z nediskriminatornimi razlogi.

Plačilna vrzel na podlagi spola med delavci po kategorijah delavcev, razčlenjena po običajni osnovni plači in dopolnilnih ali spremenljivih delih:

- Delodajalci z 250 ali več delavci do 7. junija 2027 in nato vsako leto zagotovijo informacije iz odstavka 1 za predhodno koledarsko leto.
- Delodajalci s 150 do 249 delavci do 7. junija 2027 in nato vsaka tri leta zagotovijo informacije iz odstavka 1 za predhodno koledarsko leto.
- Delodajalci s 100 do 149 delavci do 7. junija 2031 in nato vsaka tri leta zagotovijo informacije iz odstavka 1 za predhodno koledarsko leto.

Države članice delodajalcem z manj kot 100 delavci ne preprečujejo, da bi prostovoljno zagotavljali informacije o plačilni vrzeli - kaj točno bo predpisano (če kaj), bo jasno, ko sprejet nacionalni zakon.

Če bo delodajalec ugotovil plačilno vrzel, ki presega 5%, mora izvesti ukrepe, ki bodo vrzel zmanjšali ali napisati poročilo, zakaj do tega prihaja – razlog ne sme biti diskriminatoren.

V primeru, da se ugotovi plačilna vrzel, je delavec, ki je na škodi, upravičen zahtevati razliko v plačilu, do katerega bi bil upravičen, če do diskriminacije ne bi prišlo.

8. POROČANJE

- Tisti, ki zaposlujejo 100 ali več delavcev na določen presečni dan.
- Delodajalci, ki zaposlujejo:
 - 100 – 249 delavcev – vsaka 3 leta za preteklo koledarsko leto.
 - 250 in več delavcev - vsako leto za preteklo koledarsko leto.
 - Prvo poročanje:
 - Če zaposlujejo od 100 do 149 delavcev – do 7. 6. 2031 za leto 2030,
 - Če zaposlujejo od 150 do 249 delavcev - do 7. 6. 2027 za leto 2026,
 - Če zaposlujejo 250 in več delavcev - do 7. 6. 2027 za leto 2026.

9. OBVEZNOSTI DELODAJALCA Z MANJ KOT 100 ZAPOSLENIMI

- Objava osnovne plače ali njenega razpona + kolektivna pogodba dejavnosti v javni objavi prostega DM.
- Imeti mora oblikovana merila za določanja plačila za delo.
- Imeti mora oblikovane kriterije za vrednotenje DM.
- Vsa delovna mesta mora ovrednotiti.

- Delavce mora vsako leto obvestiti o tem, da lahko zahtevajo podatek o svoji ravni plačila in o povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu za kategorijo delavcev, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti kot on.
- Na zahtevo delavca mu mora izdati podatek iz prejšnje točke.
- Ne sme imeti plačne vrzeli, sicer jo mora odpraviti.
- Če ima 50 in več zaposlenih in ima urejena merila za napredovanje, mora delavcem dostop do le-teh omogočiti.

10. NASVETI

- Ne čakati na sprejetje zakona, saj začne veljati že 15. dan – v tem času se ne bo moglo ustrezno oblikovati plačne strukture niti ovrednotiti delovnih mest.
- Ničelne vrzeli verjetno ne bo, zato je cilj, da se vrzeli zna pojasniti in da je nepojasnjenih vrzeli čim manj.
- Delovnih mest ne vrednoti kadrovska oz. pravna služba, temveč tisti, ki delo dejansko poznajo; kadrovski strokovnjaki so pri tem v podporo.
- Priporočljivo je, da se pripravijo testni izračuni, tudi če ni 100 ali več zaposlenih.
- Enak naziv DM še ne pomeni, da je tudi vrednotenje enako.
- Kategorije delavcev se oblikujejo ustrezno glede na vsebino dela.

Ker je nacionalna zakonodaja še v pripravi, v tem trenutku dodatnih informacij žal ni mogoče podati.

SPOT svetovanje Zasavje
Claudia Oven, svetovalka
4. maj 2026