Datum: 4. 11. 2026

Plačna preglednost – kaj se spreminja?

Direktiva (EU) 2023/970 o preglednosti plačil predstavlja pomemben korak Evropske unije pri uresničevanju načela enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti. Njen glavni cilj je zmanjševanje plačne vrzeli med ženskami in moškimi, odpravljanje plačne diskriminacije ter zagotavljanje večje preglednosti pri določanju in izplačevanju plač. Nove zahteve prinašajo pomembne spremembe tako za delodajalce kot za zaposlene, saj posegajo na področje zaposlovanja, oblikovanja plačnih sistemov, obveščanja zaposlenih in poročanja o plačnih razlikah.

Načelo enakega plačila za enako delo je v Evropski uniji že dolgo uveljavljeno, vendar se v praksi še vedno pojavljajo razlike v plačilu med ženskami in moškimi. Te razlike niso vedno neposredna posledica diskriminacije, temveč so pogosto povezane tudi z nepreglednimi plačnimi sistemi, različnimi možnostmi napredovanja, neenakomerno zastopanostjo spolov na vodstvenih položajih in pomanjkanjem informacij o načinu določanja plač.

Ena izmed ključnih težav je, da zaposleni pogosto nimajo dovolj informacij, na podlagi katerih bi lahko presodili, ali so za enako delo oziroma delo enake vrednosti plačani enako kot njihovi sodelavci. Prav tako kandidati za zaposlitev pogosto nimajo jasne predstave o višini plačila, ki jo lahko pričakujejo na določenem delovnem mestu.

Evropska unija je zato sprejela Direktivo (EU) 2023/970, ki določa konkretne ukrepe za izboljšanje preglednosti plačil in učinkovitejše uveljavljanje pravice do enakega plačila. Direktiva je začela veljati 6. junija 2023, države članice pa so jo morale prenesti v nacionalno zakonodajo do 7. junija 2026. Njeno področje uporabe zajema tako javne kot zasebne delodajalce.

Ena izmed najpomembnejših novosti je večja preglednost plačil že v postopku zaposlovanja. Delodajalci bodo morali kandidatom pred zaposlitvijo zagotoviti informacije o začetni plači oziroma predvidenem plačnem razponu za razpisano delovno mesto. Informacija mora temeljiti na objektivnih in spolno nevtralnih merilih. Kandidat bo tako že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi bolje seznanjen s pričakovanim plačilom.

Pomembna sprememba je tudi prepoved pridobivanja informacij o preteklih plačah kandidatov za zaposlitev. Delodajalci torej ne bodo smeli spraševati, koliko je posameznik zaslužil pri prejšnjem delodajalcu, saj bi se lahko na ta način ohranjale in prenašale že obstoječe plačne neenakosti.

Direktiva prinaša tudi večjo preglednost pri določanju plač in napredovanju zaposlenih. Delodajalci bodo morali zaposlenim omogočiti dostop do meril, ki se uporabljajo za določanje ravni plač in plačnega napredovanja. Ta merila morajo biti objektivna, razumljiva in spolno nevtralna. Pri vrednotenju dela se bodo upoštevali predvsem znanje in spretnosti, trud, odgovornost ter delovni pogoji.

Pomembna novost je tudi pravica zaposlenih do informacij o lastnem plačilu ter povprečnih ravneh plačil, razčlenjenih po spolu, za skupine zaposlenih, ki opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti. Delodajalci bodo morali zaposlene vsako leto obvestiti o tej pravici in načinu njenega uveljavljanja. Ob tem direktiva prepoveduje pogodbene določbe, ki zaposlenim preprečujejo razkrivanje informacij o njihovem plačilu, kadar to počnejo z namenom uveljavljanja pravice do enakega plačila.

Sofinancira Evropska unija

Direktiva določa tudi obveznost poročanja o plačnih razlikah med ženskami in moškimi. Ta obveznost je odvisna od števila zaposlenih pri posameznem delodajalcu. Poročanje bo potekalo postopoma. Delodajalci z najmanj 250 zaposlenimi bodo morali prvič poročati do 7. junija 2027, nato pa vsako leto. Delodajalci s 150 do 249 zaposlenimi bodo morali prvič poročati do 7. junija 2027, nato pa vsaka tri leta. Delodajalci s 100 do 149 zaposlenimi bodo morali prvič poročati do 7. junija 2031, nato pa vsaka tri leta.

Poročila bodo zajemala različne podatke o plačilih, med drugim povprečne razlike v plačilu med ženskami in moškimi, razlike v variabilnem delu plače ter zastopanost zaposlenih po plačnih kategorijah.

Posebej pomembna je določba, ki predvideva skupno oceno plačil v sodelovanju s predstavniki zaposlenih. Ta bo obvezna, kadar bodo hkrati izpolnjeni trije pogoji: ugotovljena bo najmanj petodstotna razlika v povprečnih ravneh plačil med ženskami in moškimi v posamezni kategoriji zaposlenih, delodajalec razlike ne bo mogel upravičiti z objektivnimi in spolno nevtralnimi merili ter je ne bo odpravil v šestih mesecih od predložitve poročila.

Skupna ocena plačil bo namenjena ugotavljanju vzrokov za nastale razlike, oblikovanju ustreznih ukrepov in preprečevanju nadaljnjih neenakosti. S tem direktiva spodbuja delodajalce, da plačne razlike ne obravnavajo zgolj kot administrativno obveznost poročanja, temveč kot vprašanje pravičnosti in enakopravnosti znotraj organizacije.

Direktiva poleg večje preglednosti uvaja tudi učinkovitejše mehanizme za uveljavljanje pravice do enakega plačila. Zaposleni, ki menijo, da so bili zaradi spola neenako obravnavani pri plačilu, bodo imeli na voljo okrepljeno pravno varstvo.

Ena pomembnejših sprememb je prilagoditev dokaznega bremena. Če zaposleni predloži dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je prišlo do diskriminacije pri plačilu, mora delodajalec dokazati, da do kršitve načela enakega plačila ni prišlo. Če delodajalec ne izpolnjuje obveznosti glede preglednosti plačil, se lahko njegov položaj v postopku dodatno oteži.

Direktiva predvideva tudi pravico do polne odškodnine za zaposlene, ki so bili oškodovani zaradi kršitve pravice do enakega plačila. Ta lahko vključuje povračilo zaostalih plačil, povezanih bonusov in drugih prejemkov ter nadomestilo za nastalo škodo. Države članice morajo določiti tudi učinkovite, sorazmerne in odvračilne sankcije za delodajalce, ki ne izpolnjujejo predpisanih obveznosti.

Za slovenske delodajalce direktiva pomeni predvsem potrebo po pregledu in morebitni prenovi obstoječih sistemov določanja plač, vrednotenja delovnih mest in nagrajevanja. Priprave ne bodo pomembne zgolj za velika podjetja, saj se večina temeljnih zahtev glede enakega plačila in preglednosti nanaša na vse delodajalce, ne glede na njihovo velikost.

Delodajalci bodo morali posebno pozornost nameniti naslednjim področjem: pregledu obstoječih plačnih struktur in morebitnih neupravičenih razlik v plačilu; oblikovanju objektivnih in spolno nevtralnih meril za vrednotenje delovnih mest; pregledu sistemov napredovanja, nagrajevanja in določanja variabilnega dela plače; prilagoditvi zaposlitvenih postopkov in objav prostih delovnih mest; pripravi ustreznih evidenc in podatkov za prihodnje poročanje; zagotavljanju informacij zaposlenim o njihovih pravicah in možnostih pridobivanja podatkov o plačilih.

Poseben izziv bo predstavljala vzpostavitev ustrezne metodologije za primerjavo delovnih mest. Pri tem namreč ni dovolj primerjati zgolj nazivov delovnih mest, temveč je treba

upoštevati dejansko vsebino in vrednost dela, zahtevnost nalog, odgovornost, potrebna znanja in delovne pogoje.

Čeprav direktiva delodajalcem prinaša dodatne organizacijske, administrativne in poročevalske obveznosti, je njeno bistvo širše od samega izpolnjevanja zakonskih zahtev. Predstavlja priložnost za vzpostavitev pravičnejšega, preglednejšega in bolj zaupanja vrednega delovnega okolja.

Pregledni plačni sistemi lahko pozitivno vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, njihovo motivacijo in zaupanje v delodajalca. Jasno določena merila za plačilo in napredovanje zmanjšujejo možnosti za subjektivno odločanje ter zaposlenim omogočajo boljše razumevanje njihovega položaja znotraj organizacije.

Za delodajalce je zato smiselno, da direktivo obravnavajo kot priložnost za dolgoročno izboljšanje kadrovskih praks, ne zgolj kot novo zakonsko obveznost. Pravočasna analiza plačnih struktur, ureditev internih pravil in vključevanje zaposlenih v procese sprememb lahko bistveno olajšajo prehod na preglednejši sistem določanja plačil.

Direktiva o preglednosti plačil tako predstavlja pomemben korak k uresničevanju načela enakega plačila za enako delo oziroma delo enake vrednosti. Njeno izvajanje bo zahtevalo sodelovanje delodajalcev, zaposlenih, predstavnikov delavcev in pristojnih institucij. Končni cilj pa ni zgolj zmanjševanje plačne vrzeli med spoloma, temveč ustvarjanje delovnega okolja, v katerem so plačila določena na podlagi objektivnih meril, znanja, odgovornosti in vrednosti opravljenega dela.

SPOT svetovalka,
Barbara Mesarec Jakopič, mag. manag.

Barbara Mesarec Jakopič
Digitalno podpisal Barbara Mesarec Jakopič
Datum: 2026.11.04 12:18:27 +01'00'

Viri:

- https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970
- https://www.gov.si/novice/2023-06-09-z-direktivo-do-enakega-placila-za-enako-delo/
- https://www.pwc.com/si/sl/services/legal-services/legal-news/radar-implementacije-preglednosti-placil.html

I FEEL SLOVENIA
Sofinancira Evropska unija