

Transparentnost plaća:

Kalendar za poslodavce prema Nacrtu prijedloga zakona

forvis mazars



Transparentnost plaća
Kalendar za poslodavce prema Nacrtu prijedloga zakona

Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu objavljen je 2. studenoga 2026. na javnom savjetovanju, koje je otvoreno do 2. prosinca 2026.

Nacrt donosi opsežne nove obveze povezane s jednakošću i transparentnošću plaća, uključujući obveze u postupku zapošljavanja, informiranje radnika, usklađivanje internih akata i ugovora o radu, izvješćivanje o razlikama u plaćama između muškaraca i žena te, pod određenim uvjetima, provedbu zajedničke procjene plaća.

Kako bi se poslodavci mogli pravodobno pripremiti, u nastavku donosimo pregled ključnih rokova prema trenutačno objavljenom tekstu Nacrta.

Napomena: Kalendar je izrađen prema Nacrtu prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Navedene obveze i rokovi nisu konačni dok Zakon ne bude donesen i objavljen u „Narodnim novinama".

Svi poslodavci

- **U roku od četiri mjeseca od stupanja Zakona na snagu**: uskladiti pravilnike o radu s novim odredbama Zakona.
- **U roku od pet mjeseci od stupanja Zakona na snagu**: radnicima ponuditi izmjenu postojećeg ili sklapanje novog ugovora o radu sa sadržajem usklađenim s odredbama o transparentnosti plaća i ostvarivanju prava na jednakost plaća muškaraca i žena propisanih Zakonom. Poslodavci koji nisu obvezni donijeti pravilnik o radu kriterije za procjenu vrijednosti rada uređuju ugovorom o radu.
- **U postupku zapošljavanja**: koristiti rodno neutralne nazive radnih mjesta i izraze te od kandidata ne tražiti niti na drugi način prikupljati podatke o plaći koju ostvaruje ili je ostvarivao kod prethodnih poslodavaca.
- **Najkasnije prije razgovora za posao**: kandidatu dati informacije o visini početne plaće ili rasponu plaće te o vrstama primitaka na temelju radnog odnosa za radno mjesto na koje se prijavljuje. Informacije se mogu dati već prilikom oglašavanja slobodnog radnog mjesta. Osobama s invaliditetom potrebno je omogućiti odgovarajući pristup tim informacijama u obliku koji je pristupačan i koji osigurava razumnu prilagodbu.*
- **Najkasnije do 31. svibnja svake godine**: obavijestiti radnike o pravu na informacije o platnim razinama i godišnjim primicima te o načinu ostvarivanja toga prava. Za prve zahtjeve za informacije nacrt predviđa prijelaznu odredbu o podacima nastalima najkasnije istekom šest mjeseci od stupanja Zakona na snagu.**
- **U roku od 60 dana od zaprimanja zahtjeva**: u pisanom obliku dostaviti točne i potpune informacije o individualnoj platnoj razini radnika i prosječnim platnim razinama muškaraca i žena zaposlenih kod toga poslodavca koji obavljaju jednaki rad ili rad jednake vrijednosti u istoj kategoriji. Radniku je potrebno dati i informacije o njegovom godišnjem iznosu primitaka te prosječnim godišnjim iznosima primitaka muškaraca i žena u kategoriji kojoj pripada. Osobama s invaliditetom potrebno je omogućiti odgovarajući pristup tim informacijama u obliku koji je pristupačan i koji osigurava razumnu prilagodbu.***

- **U roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva za dodatnim obrazloženjem**: radniku dostaviti dodatno obrazloženje ako smatra da su dostavljene informacije netočne ili nepotpune.
- **Na zahtjev radnika, u rokovima propisanim za informiranje o plaćama**: provesti provjeru i usporedbu vrijednosti njegova radnog mjesta i radnog mjesta usporedivog radnika te ga obavijestiti o kriterijima prema kojima su određeni plaća, napredovanje, povećanje plaće i primitci.
- **Kontinuirano, bez posebnog godišnjeg roka**: radnicima na jasan i razumljiv način omogućiti jednostavan pristup kriterijima za procjenu vrijednosti rada, klasifikaciju radnih mjesta, kategorizaciju radnika, određivanje plaće te određivanje i obračun primitaka. Poslodavci s najmanje 50 radnika moraju omogućiti pristup i uvjetima napredovanja odnosno povećanja plaće. Poslodavac radniku ne smije ograničavati otkrivanje podataka o vlastitoj plaći, platnoj razini i primicima radi ostvarivanja prava na jednaku plaću. Radnik zbog toga ne smije trpjeti nikakve štetne posljedice, a protivne odredbe ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta su ništetne.
- **Neovisno o gore navedenim rokovima**: sustavno ocijeniti svako radno mjesto pomoću objektivnih i rodno neutralnih kriterija, osobito vještina, odgovornosti, napora i radnih uvjeta, klasificirati radna mjesta, kategorizirati radnike te na toj osnovi određivati plaću. Poslodavci s najmanje 20 radnika te kriterije, kada nisu uređeni propisom ili kolektivnim ugovorom, uređuju pravilnikom o radu; oni s najmanje 50 radnika dodatno utvrđuju uvjete napredovanja odnosno povećanja plaće.

* Iako Nacrt pravo kandidata formulira kao pravo zatražiti informacije, tekst Nacrta također poslodavcu nalaže da informacije kandidatima pruži prilikom oglašavanja ili na drugi način, a najkasnije prije razgovora za posao, bez izričitog uvjeta da ih je kandidat prethodno zatražio. Stoga je sigurnije ovu odredbu tumačiti kao obvezu aktivnog informiranja kandidata.

** Nacrt koristi formulaciju „podaci koji su nastali najkasnije istekom šest mjeseci", ali ne određuje dovoljno jasno početak i obuhvat referentnog razdoblja.

*** Članak 139.f stavak 9. rok od 60 dana izričito povezuje s informacijama o platnim razinama iz stavka 1., dok prekršajna odredba članka 228. stavka 1. točke 34. u isti rok uključuje i informacije o godišnjim primicima iz članka 139.f stavka 4. Radi pravne sigurnosti kalendar rok od 60 dana primjenjuje na obje skupine informacija.



Poslodavci koji su u prethodnoj kalendarskoj godini zapošljavali prosječno 100 i više radnika*

Uz navedene obveze:

- **Pri pokretanju postupka izvješćivanja**: obavijestiti radničko vijeće o pokretanju postupka dostavljanja podataka i informacija radi izrade izvješća te o načinu njegove izrade. Nacrt u ovoj odredbi ne propisuje poseban rok izražen u danima.
- **Do 7. lipnja odgovarajuće izvještajne godine**: dostaviti propisane podatke za prethodnu kalendarsku godinu putem Nacionalnog sustava transparentnosti plaća (NSTP), odnosno u skladu s posebnim pravilima za korisnike Centraliziranog obračuna plaća.
- **Najkasnije uz posljednju dostavu podataka za kalendarsku godinu**: osigurati da su u NSTP dostavljeni potpuni podaci i potvrditi njihovu točnost.
- **U roku od 15 dana od dana dostave obavijesti o izrađenom izvješću**: preuzeti izvješće o razlici u plaćama između muškaraca i žena iz NSTP-a.
- **Nakon preuzimanja izvješća**: svim radnicima koje poslodavac zapošljava i radničkom vijeću dostaviti dio izvješća koji sadrži podatke o razlikama u plaći na temelju roda prema kategorijama radnika, raščlanjenima po nepromjenjivim i varijabilnim dijelovima plaće, te o razlikama u primicima na temelju roda prema kategorijama radnika. Nacrt ne propisuje poseban rok za ovu dostavu.
- **Na zahtjev nadležne inspekcije rada ili tijela za jednakost**: dostaviti iste podatke, uključujući podatke iz prethodne četiri godine ako se zahtjev odnosi na njih i ako su dostupni.
- **U roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva radnika, radničkog vijeća, nadležne inspekcije rada ili tijela za jednakost**: dati obrazložen odgovor i dodatna objašnjenja podataka iz izvješća.
- **U razumnom roku koji ne može biti duži od šest mjeseci od dana preuzimanja izvješća**: u propisanom postupku i uz uključivanje radničkog vijeća, odnosno tijela za jednakost kada je primjenjivo, ukloniti uzroke razlika u plaćama na temelju roda koje nisu obrazložene objektivnim i rodno neutralnim kriterijima.
- **U daljnjem roku od 30 dana**: pokrenuti postupak zajedničke procjene plaća ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:
    1. izvješće pokazuje razliku od najmanje 5 % u prosječnoj platnoj razini muškaraca i žena u određenoj kategoriji radnika
    2. razlika nije obrazložena objektivnim i rodno neutralnim kriterijima
    3. razlika nije ispravljena u roku od šest mjeseci od preuzimanja izvješća.
- **Ako se provodi zajednička ili samostalna procjena plaća**: procjena mora obuhvatiti mjere za uklanjanje razlika u plaćama i primicima te rok za njihovo uklanjanje, koji ne može biti duži od devet mjeseci od dana preuzimanja izvješća.

Posebne obveze agencija za privremeno zapošljavanje i korisnika

- **Za potrebe ispunjavanja obveze izvješćivanja, poslodavcem se smatra korisnik**, koji je u izračun radnika dužan uključiti sve radnike koje mu je ustupila agencija za privremeno zapošljavanje.
- **Na zahtjev korisnika, agencija je dužna u roku od 30 dana od zaprimanja zahtjeva dostaviti podatke o ukupnim primanjima ustupljenih radnika potrebne za izvješćivanje**, uključujući propisane podatke o plaći, dodacima, ostalim primicima koji su dio plaće i primicima na temelju radnog odnosa.

Dodatno za poslodavce s prosječno najmanje 150 radnika

- **Za potrebe prvog izvješća**: poslodavci koji su u prethodnoj kalendarskoj godini zapošljavali prosječno najmanje 150 radnika obvezni su dati podatke koji su nastali najkasnije istekom šest mjeseci od dana stupanja Zakona na snagu.**

Prva izvješća prema prosječnom broju radnika u prethodnoj kalendarskoj godini

- **250 i više radnika**: do **7. lipnja 2028.**, a nakon toga svake godine.
- **150 do 249 radnika**: do **7. lipnja 2028.**, a nakon toga svake tri godine.
- **100 do 149 radnika**: do **7. lipnja 2031.**, a nakon toga svake tri godine.

* Poslodavac koji je u prethodnoj kalendarskoj godini zapošljavao prosječno manje od 100 radnika nije obvezan redovito izvješćivati o razlikama u plaćama. Ako dobrovoljno preuzme obvezu dostavljanja podataka, na njega se primjenjuju sve odredbe Nacrta o izvješćivanju o razlikama u plaćama te o zajedničkoj ili samostalnoj procjeni plaća.

** Prema općem pravilu izvješćuje se o podacima za prethodnu kalendarsku godinu. Međutim, za prvo izvješće vrijedi posebna prijelazna odredba prema kojoj se daju podaci koji su nastali najkasnije istekom šest mjeseci od stupanja Zakona na snagu. Nacrt ne razjašnjava u potpunosti obuhvaća li prvo izvješće cijelu prethodnu kalendarsku godinu ili samo dio te godine.



Kontakt

Vali Marszalek
Direktorica, ESG i održivost
EQUAL-SALARY certificirana revizorica
vali.marszalek@forvismazars.com

Željka Košanski
Konzultantica, HR savjetovanje
zeljka.kosanski@forvismazars.com

Sebastijan Dučkić
Direktor, Porezno savjetovanje i obračun plaća
sebastijan.duckic@forvismazars.com

Forvis Mazars Group SC neovisni je član Forvis Mazars Globala, vodeće mreže profesionalnih usluga. Poslujući kao međunarodno integrirano partnerstvo u više od 100 zemalja i teritorija, Forvis Mazars Grupa specijalizirana je za usluge revizije, poreza i savjetovanja. Partnerstvo se oslanja na stručnost i kulturno razumijevanje više od 40.000 stručnjaka diljem svijeta kako bi pomogli klijentima svih veličina u svakoj fazi njihova razvoja.

[www.forvismazars.com/hr]

forvis mazars