

Uređenje plaća u pravu Republike Hrvatske i Europske unije

Šugić, Biljana

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:331297>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-12**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET



Biljana Šugić

UREĐENJE PLAĆA U PRAVU REPUBLIKE HRVATSKE I EUROPSKE
UNIJE

Diplomski rad

prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, 2023.

Sadržaj

1. UVOD	1
2. KONVENCIJA BROJ 100 O JEDNAKOSTI PLAĆA RADNIKA I RADNICA ZA RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA.....	2
3. EUROPSKA SOCIJALNA POVELJA	3
4. DIREKTIVA 2006/54/EZ O PROVEDBI NAČELA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I JEDNAKOG POSTUPANJA PREMA MUŠKARCIMA I ŽENAMA U PITANJIMA ZAPOŠLJAVANJA I RADA (PREINAKA).....	4
5. PREPORUKA O JAČANJU NAČELA JEDNAKE PLAĆE ZA MUŠKARCE I ŽENE TRANSPARENTNIM PUTEM.....	7
6. DIREKTIVA 2008/94/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O ZAŠTITI ZAPOSLENIKA U SLUČAJU INSOLVENTNOSTI POSLODAVCA.....	9
7. DIREKTIVA EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O PRIMJERENIM MINIMALNIM PLAĆAMA U EUROPSKOJ UNIJI.....	12
8. PRIJEDLOG DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O JAČANJU PRIMJENE NAČELA JEDNAKIH PLAĆA MUŠKARACA I ŽENA ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI PUTEM TRANSPARENTNOSTI PLAĆA I PROVEDBENIH MEHANIZAMA ...	14
9. ZAKON O RADU	19
10. ZAKON O MINIMALNOJ PLAĆI.....	24
11. RODNA NEJEDNAKOST U PLAĆAMA I MIROVINAMA	29
12. ZAKLJUČAK	33
13. CONCLUSION.....	35
14. LITERATURA	37

1. UVOD

Pitanje plaća i primanja radnika bilo je oduvijek posebno važno. U ovom diplomskom radu, fokusirat ćemo se na analizu pravnog uređenja plaća u Republici Hrvatskoj (dalje: RH) i Europskoj uniji (dalje: EU), s naglaskom na jednakost plaće muškarca i žene. Tim pitanjem se međunarodna zajednica počinje baviti u okviru Međunarodne organizacije rada¹. Najvažniji međunarodni, regionalni akt na tom području jest Europska socijalna povelja². Uspješna realizacija načela EU-a o jednakoj plaći predstavljena je kao jedan od zadataka već u Ugovoru o osnivanju Europske ekonomske zajednice iz 1957. Isto ponavlja Ugovor o Europskoj zajednici kao i Ugovor o funkcioniranju Europske Unije³ (dalje: UFEU) što pokazuje od kolikog je značenja ta temeljna vrijednost EU-a. Direktive EU-a predstavljaju osnovu harmonizacije pravnih sustava svih država članica. S druge strane, na nacionalnoj razini Zakon o radu⁴ te Zakon o minimalnim plaćama⁵ su osnovni pravni instrumenti za pravno uređenje plaća u Republici Hrvatskoj utemeljeni na Ustavnom jamstvu⁶ svakog zaposlenog na pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život.

Usprkos tome što je jedan od glavnih ciljeva modernog društva postizanje ravnopravnosti spolova kojem teži i Republika Hrvatska, i dalje postoje brojne prepreke u ostvarivanju jednakosti u praksi, pogotovo u području plaća. No, takva situacija ostavlja mogućnost napretka u tom području identifikacijom slabosti te njihovim otklanjanjem kroz edukaciju, zakonodavstvo te usvajanjem dobrih praksi i promjenom stereotipa.

¹ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, 1951. (NN MU br. 2000/3/24).

² Članak 4. stavak 3. S ciljem osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na pravičnu naknadu, ugovorne stranke obvezuju se priznati pravo muških i ženskih radnika na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti, Europska socijalna povelja, 1961. (NN MU br. 15/02).

³ Ugovor o funkcioniranju Europske Unije, SL C 202, 2016.

⁴ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

⁵ Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18, 120/21).

⁶ Članak 56. Svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život, Ustav Republike Hrvatske (NN 85/2010).

2. KONVENCIJA BROJ 100 O JEDNAKOSTI PLAĆA RADNIKA I RADNICA ZA RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA

Promicanje osnovnih načela i prava na rad, unapređenje socijalne pravde i poboljšanje uvjeta rada i života za radnike jesu glavni ciljevi Međunarodna organizacija rada (dalje: MOR) koja je osnovana 1919. godine kao prva međunarodna organizacija usmjerena na promicanje pravednog rada i dostojanstva za radnike diljem svijeta.

Među najvažnijim konvencijama MOR-a, koje je i RH ratificirala, jesu konvencije o zabrani prisilnog rada, o slobodi udruživanja i kolektivnog pregovaranja, o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju, o najnižoj dobi za zaposlenje, o ukidanju dječjeg rada, o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, o zaštiti majčinstva te Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti broj 100 (dalje: konvencija)⁷, usvojena 1951., u vrijeme kada su ne samo prava radnika već i jednakost muškarca i žene bili u samom začetku. Značajnije promjene na tržištu rada događaju se tek kasnije.

Kroz zakonodavstvo, odnosno zakonski određene mehanizme za određivanje plaća ili kroz kolektivne ugovore između radnika i poslodavaca države su dužne implementirati načelo jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (čl. 2.). Također, dužnost je zakonodavca i stranaka kolektivnih ugovora utvrditi metode koje će se primjenjivati prilikom objektivne procjene poslova (čl. 3.). Međutim, Konvencija ističe da različiti iznosi plaća, neovisno o spolu, utvrđeni tim objektivnim procjenama se ne smatraju suprotnim načelu jednakosti.

⁷ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, 1951., (NN MU br. 2000/3/24).

3. EUROPSKA SOCIJALNA POVELJA

Vijeće Europe je međunarodna, regionalna organizacija osnovana 1949. godine s osnovnim ciljem promicanja i zaštite socijalnih i ekonomskih prava ljudi, posebice u područjima kao što su rad, obrazovanje, zdravlje, socijalna zaštita i stanovanje. Jedan od osnovnih dokumenata Vijeća Europe je Europska socijalna povelja⁸ potpisana 1961. godine koja zajedno s Dodatnim protokolom Europskoj socijalnoj povelji od 5. svibnja 1988., Protokolom o izmjenama Europske socijalne povelje od 21. listopada 1991. i Dodatnim protokolom Europskoj socijalnoj povelji kojim se uspostavlja sustav kolektivnih žalbi od 9. studenoga 1995. obvezuje Republiku Hrvatsku.

Poveljom se proglašavaju ciljevi država članica Vijeća Europe u ostvarivanju socijalnih prava čovjeka (I. dio). U II dijelu Povelje ti su ciljevi izraženi u detaljnim obvezama država stranaka Povelje⁹.

Slijedom navedenog, osim što Povelja u prvom dijelu deklarira pravo svakog radnika na pravičnu naknadu dovoljnu za pristojan životni standard, u drugom dijelu, čl. 4. st. 3. Povelje državama članicama nameće obvezu primjene načela jednake plaće muškarca i žene za rad jednake vrijednosti na način koji odgovara uvjetima u zemlji (kolektivni ugovor, statut).

⁸ Europska socijalna povelja, 1961., NN MU br. 15/02.

⁹ Andrassy, J., Bakotić, B., Seršić, M., Vukas, B., Međunarodno pravo 1, Zagreb, 2010., str. 394.

4. DIREKTIVA 2006/54/EZ O PROVEDBI NAČELA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI I JEDNAKOG POSTUPANJA PREMA MUŠKARCIMA I ŽENAMA U PITANJIMA ZAPOSŁJAVANJA I RADA (PREINAKA)

Načelo jednake plaće deklariraju već Osnivački ugovori EU-a. Ugovor o Europskoj uniji (dalje: UEU)¹⁰ ističe da su „u društvu u kojem prevladavaju tolerancija, pravda, solidarnost i jednakost žena i muškaraca svim državama članicama zajedničke vrijednosti kao što su poštivanje ljudskog dostojanstva, sloboda, demokracija, jednakost, vladavina prava, poštivanje ljudskih prava i prava manjina“. Nadalje, članak 157. UFEU sadrži načelo jednake plaće za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti. Osim toga, jednake mogućnosti i pristup tržištu rada te rodna ravnopravnost osnovna su načela Stupa Socijalnih prava EU-a.

U srpnju 2006., Europski parlament i Vijeće donijeli su Direktivu 2006/54/EZ¹¹ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (dalje: Direktiva) kojom se konsolidira i modernizira pravna stečevina EU-a u tom području spajanjem prethodnih Direktiva¹².

Jednako kao i članak 157. stavak 2. UFEU-a, Direktiva definira plaću kao "redovitu osnovnu ili minimalnu plaću ili nadnicu te svako drugo primanje, bilo u gotovini ili u naravi, koju radnik prima neposredno ili posredno od poslodavca u vezi sa zaposlenjem" (čl. 2. st. 1.) Većina država članica ima sličnu definiciju plaće u svom nacionalnom zakonodavstvu.

Unatoč tome što je načelo jednake plaće prisutno u europskom pravnom sustavu već desetljećima te je razrađeno kako u zakonodavstvu EU-a tako i u nacionalnim zakonodavstvima, u Izvješću Komisije iz 2013. o primjeni Direktive¹³ ukazuje se da je praktična primjena odredaba o jednakoj plaći u državama članicama jedno od najizazovnijih područja Direktive. „Nedostatak transparentnosti, nedostatak pravne sigurnosti u pogledu

¹⁰ Članak 2. Ugovor o Europskoj uniji, SL C 202, 2016., str. 1–388.

¹¹ Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006., str. 23–36.

¹² Direktiva Vijeća 75/117/EEZ, SL L 45, 19.2.1975., str. 19.; Direktiva Vijeća 76/207/EEZ, SL L 39, 14.2.1976., str. 40.; Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća, SL L 269, 5.10.2001., str. 15.; Direktiva Vijeća 86/378/EEZ, SL L 225, 12.8.1986., str. 40; Direktiva Vijeća 96/97/EZ, SL L 46, 17.2.1997., str. 20.; Direktiva Vijeća 97/80/EZ, SL L 14, 20.1.1998., str. 6.; Direktiva Vijeća 98/52/EZ, SL L 205, 22.7.1998., str. 66.

¹³ Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), 2013., COM/2013/0861 final.

koncepta rada jednake vrijednosti zbog nejasnih kriterija za usporedbu različitih poslova, i proceduralne prepreke¹⁴ su tri glavne prepreke za učinkovito provođenje načela jednake plaće.

Žrtve diskriminacije u plaćama se susreću s „poteškoćama u pristupanju pravosuđu, uključujući dugotrajne i skupe sudske postupke, vremenska ograničenja, nedostatak odgovarajućih sankcija i naknada, te otežan pristup informacijama potrebnim za podnošenje tužbi¹⁵. Kako bi se ove prepreke uklonile, čl. 17. Direktive nalaže državama članicama da osiguraju svim osobama koje smatraju da su diskriminirane, pravo na pokretanje sudskog postupka, čak i nakon završetka radnog odnosa. Udruženjima i drugim pravnim osobama s legitimnim interesom, uz pristanak podnositelja žalbe, trebalo bi biti omogućeno uključivanje u sudske ili upravne postupke predviđene za provođenje obveza temeljem Direktive, na strani podnositelja žalbe ili u njegovo ime.

Direktiva, također, zahtijeva od država članica da omoguće stvarne i učinkovite isplate odštete ili restitucije za štetu koju je pretrpjela diskriminirana osoba koja mora biti razmjerna (čl. 18.).

S obzirom da zaposlenici često nemaju dostupne informacije potrebne za podnošenje tužbe o jednakosti plaća, poput podataka o plaćama osoba koje obavljaju slične poslove ili poslove jednake vrijednosti, to ograničava učinkovito primjenjivanje pravila o djelomičnom prebacivanju tereta dokaza koje zahtijeva da žrtva prvo utvrdi činjenice koje upućuju na diskriminaciju, a poslodavac je tek tada dužan dokazati da se nije dogodila diskriminacija (čl. 19.).

Državama članicama Direktivom se nameće obveza imenovati tijelo za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom tretiranju svih osoba, bez diskriminacije na temelju spola, pri čemu postoji mogućnost da tijelo bude u sastavu agencije koja je zadužena za obranu ljudskih prava u državama članicama (čl. 20.). No, dužnosti i ovlasti tijela za jednakost znatno se razlikuju. Dok je u pojedinim državama članicama njihova uloga zastupanje, odnosno pomaganje pojedincima u pogledu tužbi pred nacionalnim sudovima, u drugim državama članicama takva tijela imaju šire ovlasti na temelju kojih mogu rješavati

¹⁴ Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), 6.12.2013., COM/2013/0861 final.

¹⁵ Ibidem

pritužbe o diskriminaciji na temelju spola i o njima odlučivati¹⁶. Korištenjem ovlasti tijela za jednakost u pružanju neovisne pomoći žrtvama diskriminacije, pristup žrtvama pravosuđu bi se olakšao, kao i učinkovitost pravnog okvira za jednakost plaća.

Države članice, sukladno čl. 21. Direktive, obvezne su poduzimati korake za jačanje socijalnog dijaloga radi promicanja ravnopravnosti spolova te fleksibilnih radnih uvjeta zbog usklađivanja privatnog i poslovnog života. Osim toga, države članice obvezuje se poticati socijalne partnere, ali i poslodavce da planski i sustavno promiču jednako postupanje prema muškarcima i ženama na radnom mjestu koji su u tu svrhu dužni zaposlenicima i njihovim predstavnicima u redovitim razmacima pružiti odgovarajuće informacije o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama u poduzeću.

¹⁶ Ovlasti Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova te Pučke pravobraniteljice uređene su čl. 19., čl. 22. - čl. 24. Zakona o ravnopravnosti spolova (NN 82/08,69/17) te čl. 12. – čl. 15. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

5. PREPORUKA O JAČANJU NAČELA JEDNAKE PLAĆE ZA MUŠKARCE I ŽENE TRANSPARENTNIM PUTEM

U ožujku 2014. Europska komisija je donijela Preporuku o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem¹⁷ (dalje: Preporuka). Ona sadrži smjernice čija je svrha pomoći državama članicama u efikasnijoj provedbi principa jednake plaće kroz mjere koje unapređuju transparentnost plaća.

Učinkovita implementacija načela jednake plaće, identificiranje eventualne diskriminacije ili spolne pristranost u strukturama plaća u poduzećima, uspjeh pravnih radnji pred nacionalnim sudovima nisu mogući ukoliko informacije o plaćama, za skupinu zaposlenika koji obavljaju jednak ili jednako vrijedan rad, nisu transparentne. Te informacije neće biti transparentne ukoliko se, ne samo zaposlenicima, nego i sindikatima, ali i tijelima za jednakost ne zajamči pravo da iste traže, ali i, još važnije, traženo dobiju.

Stoga, Preporuka državama članicama predlaže mjere kojima se osigurava da poslodavci s najmanje 50 zaposlenika redovito informiraju zaposlenike, predstavnike radnika i socijalne partnere o prosječnoj plaći prema radnom mjestu, razvrstanoj po spolu.

Države članice se također potiču da osiguraju provođenje revizija plaća kod poslodavaca s najmanje 250 zaposlenika koje bi uključivale „analizu omjera žena i muškaraca za svako radno mjesto, analizu sustava ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta te detaljne informacije o razlikama u plaćama prema spolu“. Predstavnicima radnika i socijalnim partnerima bi iste, prema Preporuci, trebale biti dostupne na zahtjev. Na temelju analize dobivenih podataka, moguće je identificirati rješenja za problem diskriminacije te bi ti podaci mogli poslužiti kao osnova za raspravu između poslodavaca i zaposlenika o eliminiranju spolne diskriminacije u plaćama.

Još jedan način kojim se povećava transparentnost plaća i rješavanje problema razlike u plaćama između spolova jest poticanje ili obvezivanje socijalnih partnera da u kolektivnim pregovorima raspravljaju o jednakosti plaća pa Preporuka države članice potiče da osiguraju

¹⁷ Preporuka Europske Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, C(2014) 1405 final.

da se o pitanju jednakosti plaća, uključujući reviziju plaća, raspravlja na odgovarajućoj razini kolektivnih pregovora.

Nadalje, Preporuka državama članicama savjetuje da osiguraju pristup informacijama o plaćama i revizijama plaća tijelima za jednakost plaća, ali i da definiraju njihova prava i obveze vezane za problematiku diskriminacije u plaćama prema spolu.

Iako Preporuka sadrži korake za povećanje transparentnost plaća, ona je neobvezujući pravni instrument koji državama članicama ne nameće formalne obveze. Međutim, upravo zbog činjenice da Preporuka nije polučila očekivani rezultat, Europska komisija predstavila je Prijedlog Direktive koji se bavi upravo ovom tematikom o kojem će kasnije biti riječ.

6. DIREKTIVA 2008/94/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O ZAŠTITI ZAPOSLENIKA U SLUČAJU INSOLVENTNOSTI POSLODAVCA

Direktiva 2008/94/EZ¹⁸, od 2. listopada 2008., (dalje: Direktiva) države članice obvezuje na uspostavljanje jamstvenih institucija koje interveniraju u situacijama nesolventnosti kako bi pokrile nepodmirena potraživanja zaposlenika. U razdoblju od 2007. do 2011., posebice u vrijeme gospodarske krize, oko 3,4 milijuna radnika imalo je koristi od sigurnosne mreže koju su osigurale ove institucije¹⁹. Ovaj broj danas je zasigurno puno veći što dokazuje korisnost direktive.

Cilj Direktive jest zaštita radnika, točnije, njihovih potraživanja, tj. njome se utvrđuje zajamčena isplata naknade za rad zaposleniku ako je njihov poslodavac insolventan, odnosno ako je podnesen zahtjev za pokretanje kolektivnog postupka zbog njegove nesolventnosti, a taj postupak uključuje djelomično ili potpuno oduzimanje imovine poslodavca te imenovanje likvidatora (ili osobe slične ovlasti). Također, poslodavac se smatra nelikvidnim ako je nadležno tijelo donijelo odluku o pokretanju postupka (ili utvrdilo da je djelatnost poslodavca konačno prestala te da raspoloživa sredstva nisu dostatna za pokretanje postupka).

Iznimno, moguće je isključenje potraživanja određene kategorije zaposlenika samo ukoliko u državi članici već postoji jamstvo zaštite iste razine koju jamči i Direktiva te ukoliko je ono postojalo u pravnom sustavu države članice u trenutku njezinog stupanja na snagu, ali nije dopušteno isključivanja bilo koje kategorije poslodavaca.

S obzirom da Direktiva zabranjuje državama članicama da utvrde minimalno trajanje radnog odnosa kako bi se radnici kvalificirali za zaštitu (čl. 2. st. 3.), ona se primjenjuje na sve zaposlenike neovisno o trajanju radnog odnosa.

Potraživanja koja preuzima jamstvena institucija su nepodmirena potraživanja plaća koja proizlaze iz ugovora o radu i odnose se na razdoblje prije i/ili nakon određenog datuma koji su odredile države članice. Definicija pojma "plaćanje" ovisi o nacionalnom zakonodavstvu, što

¹⁸ Direktiva 2008/94/EZ o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, 2008., poglavlje 05, svezak 002, str. 128 – 134.

¹⁹ Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation and application of certain provisions of Directive 2008/94/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, 2011., COM/2011/0084 final.

može dovesti do razlika u opsegu jamstva među državama članicama. Međutim, nacionalni zakon mora poštovati opće načelo jednakosti i nediskriminacije pri određivanju naknada koje jamstvena ustanova plaća²⁰.

Čl. 4. st. 1. Direktive omogućuje državama članicama da limitiraju odgovornost jamstvenih institucija postavljajući ograničenja u pogledu razdoblja za podmirenje nepodmirenih potraživanja. Ovo ograničenje bi trebalo pokriti najmanje naknadu za posljednja tri mjeseca radnog odnosa ili osam tjedana ako je referentno razdoblje najmanje 18 mjeseci. Drugi način je određivanje gornje granice iznosa koje jamstvena institucija mora platiti, uz uvjet da ta gornja granica ne padne ispod razine koja je socijalno prihvatljiva, u skladu sa socijalnim ciljevima Direktive (čl. 4. st. 3.).

Sve su države članice utvrdile takve gornje granice, no metode izračuna gornjih granica uvelike se razlikuju. S tim u vezi Direktiva ne sadrži precizne odredbe.

Ukoliko je riječ o međunarodnom poslovanju te tvrtka postane insolventna, za namirenje nepodmirenih potraživanja njenih zaposlenika odgovorna je institucija u državi članici na čijem području radnici rade ili uobičajeno obavljaju svoj posao (čl. 9. st. 1.). Europski sud u predmetu C-310/07²¹ presudio je da bi se smatralo da tvrtka, koja ima poslovni nastan u jednoj državi članici, ima aktivnosti na teritoriju druge države članice, ista bi trebala imati stabilnu ekonomsku prisutnost u toj drugoj državi i ljudske resurse koji joj omogućuju obavljanje aktivnosti u toj državi, ali nije nužno da ima podružnicu ili stalnu poslovnu jedinicu u toj drugoj državi.

Europska konfederacija sindikata (dalje: EKS) smatra Direktivu nezamjenjivim mehanizmom prava Unije koji pruža minimalnu zaštitu radnicima diljem Europe. Međutim, ista ukazuje na problematiku niskih gornjih granica i vrlo kratkih rokova koje su odredile države članice prema mogućnosti koju nudi članak 4.. Prema EKS-u, značajan broj nacionalnih članova izrazio je snažnu zabrinutost da za veliki broj radnika neisplaćene plaće premašuju granice postavljene nacionalnim zakonom. Nadalje, naglašava se da je formulacija članaka 4. vrlo nejasna i ostavlja značajnu količinu diskrecije državama članicama da značajno ublaže svoje obveze prema Direktivi. Kao rezultat toga, EKS smatra da treba predvidjeti reviziju ovih odredbi. Još jedno problematično područje za EKS tiče se opsega primjene Direktive, posebno razumijevanja

²⁰ Judgment of the Court (First Chamber) of 16 December 2004. Case C-520/03. José Vicente Olaso Valero v Fondo de Garantía Salarial (Fogasa). ECR 2004 Page I-12065, point 34.

²¹ Judgment of the Court of 16 October 2008. Svenska staten v Anders Holmqvist.

„nepodmirenog potraživanja” budući da brojne države članice primjenjuju usku definiciju naknade (npr.: isključujući otpremnine, bonuse, aranžmane, naknade, itd.). To može rezultirati neispunjenjem značajnih potraživanja.

U zakonodavstvo Republike Hrvatske Direktiva je implementirana Zakonom o osiguranju radničkih tražbina²².

²² Zakon o osiguranju radničkih tražbina (NN 70/17, 18/23).

7. DIREKTIVA EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O PRIMJERENIM MINIMALNIM PLAĆAMA U EUROPSKOJ UNIJI

Jedan od ključnih elemenata primjerenih radnih uvjeta jest minimalna plaća koja osigurava dostojan životni standard (čl. 151. UFEU). Iako je reguliranje minimalne plaće u nadležnosti nacionalnih vlada, postoje velike razlike u standardima između država članica, što predstavlja problem na jedinstvenom tržištu rada, stoga, EU teži zajedničkoj suradnji država na tom području.

Nastojeći zaštititi radnike neovisno o tome gdje rade usvojena je 19. listopada 2022. Direktiva o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji²³ kojom se uspostavlja okvir za poboljšanje primjerenosti minimalnih plaća relevantan i za sustave u kojima su minimalne plaće zakonski propisane kao i za one koji se oslanjaju na kolektivno pregovaranje. Cilj direktive nije uskladiti razine minimalnih plaća unutar EU-a nego uspostaviti minimalne uvjete za određivanje adekvatne minimalne plaće s jasnim i stabilnim kriterijima, koji će biti redovito i pravodobno dopunjavani te osigurati uključenost socijalnih partnera.

U državama članicama s niskim udjelom kolektivnog pregovaranja (manjim od 80%), poduzimaju se mjere za povećanje minimalne plaće i smanjenje broja radnika s niskim primanjima. To se postiže jačanjem kapaciteta sindikata, poslodavaca i drugih socijalnih partnera kako bi se mogli učinkovito uključiti u kolektivno pregovaranje o određivanju plaća. Ovo također pridonosi većoj harmonizaciji na razini EU, smanjenju socijalne nejednakosti te poboljšanju uvjeta rada i života radnika (čl. 4.).

S druge strane, u sustavima s zakonski propisanom minimalnom plaćom, važno je osigurati stabilne i jasne nacionalne kriterije za određivanje minimalne plaće koji uzimaju u obzir „kupovnu moć minimalne plaće, opću razinu bruto plaća, njihovu raspodjelu, stope rasta bruto plaća te kretanje produktivnosti rada“ (čl. 5.).

Direktiva ograničava odstupanja od zakonskih minimalnih plaća i propisuje da su određeni odbici opravdani samo ako su u skladu s legitimnim ciljevima ili naloženi od strane

²³ Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća od 19. listopada 2022. o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, SL L 275, 25.10.2022., str. 33–47.

pravosudnih tijela. Međutim, neki drugi odbici poput odbitka za opremu ili naknade u naravi poput smještaja, mogu biti neopravdani ili nerazmjerni.

Nadalje, Prema Direktivi, svaka država članica mora osnovati savjetodavna tijela za pitanja vezana uz zakonske minimalne plaće. Također, u suradnji s socijalnim partnerima, države su obvezne uspostaviti sustave nadzora i inspekcija na terenu, pružiti smjernice za provedbena tijela te osigurati radnicima odgovarajuće informacije o zakonskim minimalnim plaćama (čl. 7.).

Naposlijetku, pravo radnika i njihovih predstavnika na djelotvorno i nepristrano rješavanje sporova te pravo na pravnu zaštitu u vezi s zakonskim minimalnim plaćama svaka država članica ima obvezu osigurati, pri čemu posebna pravna zaštita i rješavanje sporova koje predviđaju kolektivni ugovori ne smije biti ugroženo. To uključuje i djelotvornu zaštitu od bilo kakvih negativnih posljedica koje bi mogle spriječiti radnike da podnesu pritužbe u slučaju kršenja njihovih prava.

Čl. 10. Direktive zahtijeva da se informacije o kolektivnim ugovorima i njihovim odredbama o plaćama učine transparentnim i javno dostupnim jednako kao i informacije o mehanizmima pravne zaštite.

8. PRIJEDLOG DIREKTIVE EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA O JAČANJU PRIMJENE NAČELA JEDNAKIH PLAĆA MUŠKARACA I ŽENA ZA JEDNAK RAD ILI RAD JEDNAKE VRIJEDNOSTI PUTEM TRANSPARENTNOSTI PLAĆA I PROVEDBENIH MEHANIZAMA

Rodna ravnopravnost nije samo temeljna vrijednost EU-a (čl. 2. UEU-a) već i obvezujući zadatak (čl. 8. UFEU-a: „U svim svojim aktivnostima, Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena.”). Pravo na jednaku plaću žena i muškaraca za jednak rad ili rad jednake vrijednosti jedno je od osnovnih načela EU-a utvrđenih u Ugovoru iz Rima. Zahtjev za osiguranje jednake plaće postavlja i Direktiva 2006/54/EZ („preinačena Direktiva”). Unatoč tom pravnom okviru, učinkovita primjena tog načela u praksi i dalje je izazov u EU.

Cilj je Prijedloga²⁴ rješavanje nekih od glavnih teškoća u učinkovitoj provedbi jamstva jednakih plaća u praksi. Prijedlog nadopunjuje preinačenu Direktivu i Preporuku iz 2014. godine, te uvodi nova i detaljnija pravila kako bi se osigurala usklađenost s načelom jednake plaće muškaraca i žena za isti rad ili rad jednake vrijednosti.

Temeljni zadatak koji, sukladno Prijedlogu, tereti svakog poslodavca jest primjena načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti i osiguranje nepostojanja razlike u plaćama između muškaraca i žena koji obavljaju isti posao ili posao koji zahtijeva istu razinu kvalifikacija, vještina, znanja i odgovornosti (čl. 4.).

Nadalje, „objektivni kriteriji, kao što su obrazovni i stručni zahtjevi, osposobljavanje, vještine, odgovornosti, obavljeni posao i narav uključenih zadaća“ predstavljaju osnovu za izgradnju metoda za procjenu i usporedbu vrijednosti rada koje Prijedlog Direktive traži od država članica da uspostave. Ova procjena bi trebala biti učinjena za sve vrste radnih mjesta čime se osigurava i dosljednost u primjeni principa jednake plaće. Jasni kriteriji za procjenu vrijednosti rada s jedne strane osiguravaju radnicima mogućnost provjere da li se prema njima postupalo nepovoljnije u odnosu na usporedivog zaposlenika koji obavlja jednak rad ili rad jednake vrijednosti i u vezi s tim obraćanje radnika poslodavcu ili nadležnom tijelu u slučaju

²⁴ Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama, 4.3.2021., COM (2021) 93 final.

diskriminacije, a s druge strane olakšavaju poslodavcima formiranje objektivnih kriterija za određivanje plaća.

Međutim, s obzirom da načelo tržišne slobode daje poslodavcu mogućnost da sam formira cijenu rada koja ovisi o ponudi i potražnji, moglo bi se reći da bi ova obveza mogla izazvati nejasnoće i poteškoće. Također, primjena istih kriterija za muškarce i žene u sustavu ocjenjivanja i klasifikacije radnih mjesta nije uvijek moguća (s aspekta zaštite na radu pojedinih skupina radnika).

Kada se procjenjuje jesu li se radnici u usporedivoj situaciji, nije nužno uspoređivati zaposlenike točno određenog poslodavca već „radnici mogu biti u usporedivoj situaciji čak i ako ne rade za istog poslodavca kad god se uvjeti plaće mogu pripisati jednom izvoru (kolektivnom ugovoru, statutu)”²⁵. Osim toga, „usporedba nije ograničena samo na radnike koji su zaposleni u isto vrijeme”²⁶. Također, „ako ne postoji stvarni usporedivi zaposlenik, dopušteno je koristiti usporedbu s hipotetskim usporedivim zaposlenikom ili koristiti druge dokaze (kao što su statistički podaci ili druge dostupne informacije) na temelju kojih se može pretpostaviti navodna diskriminacija”²⁷. Ova pojašnjenja poboljšavaju praktičnu primjenu načela jednakih plaća, ali bi mogla dovesti i do povećanja sudskih sporova ionako preopterećenog sudstva.

S obzirom na to da u EU još uvijek ne postoji regulatorni okvir o transparentnosti plaća prije zapošljavanja, Prijedlog Direktive zahtijeva da poslodavci navedu početnu razinu plaće ili njezin raspon (koji se temelje na objektivnim i rodno neutralnim kriterijima) koji će se plaćati budućem zaposleniku za određeno radno mjesto (čl. 5.). Te informacije mogu biti uključene u oglas za slobodno radno mjesto ili na drugi način dostavljene kandidatu prije razgovora za posao, bez da ih kandidat mora posebno zatražiti (primjerice, u pozivu na razgovor za posao).

S druge strane, ispitivanje potencijalnih radnika o njihovim plaćama u prethodnom radnom odnosu poslodavcima se zabranjuje.

Čl. 7. Prijedloga Direktive radnicima osigurava pravo da od poslodavca u svakom trenu zatraže podatke, kako o svom platnom razredu, tako i o platnim razredima strukturiranim po spolu, za kategorije radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti. Osim toga,

²⁵ Predmet C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

²⁶ Predmet 129/79, Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

²⁷ Ibidem

poslodavčeva je godišnja obveza obavijestiti sve radnike o njihovom pravu zajamčenom Direktivom da traže takve informacije te im iste na njihov zahtjev dostaviti u razumnom roku. Poslodavci mogu zatražiti da se upotreba dostavljenih informacija ograniči na ostvarenje prava na jednaku plaću jer su klauzule o povjerljivost zabranjene. Međutim, uvjetovanje da radnici ne koriste informacije za druge svrhe nerealno je za očekivati i ne može se kontrolirati. Nadalje, Prijedlog Direktiva uzima u obzir mogućnost straha radnika od poslodavčeve odmazde pa radnicima omogućuje da zatraže informacije preko svojih predstavnika ili tijela za jednakost. Međutim, nameće se pitanje ugrožava li pravo na informaciju o visini plaće za kategorije onih radnika koji obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti mogućnost nagrađivanja učinkovitosti, pregovaranja o plaći te da li se destimulira produktivnost?

Poslodavci koji zapošljavaju najmanje 250 radnika dužni su, prema Prijedlogu Direktive, objaviti informacije o razlikama u plaći muškaraca i žena u njihovoj organizaciji (čl. 8.). Objava tih informacija omogućava određenu usporedbu poslodavaca, čime se poslodavce potiče na sprečavanje potencijalnih razlika u plaćama.

Nastojeći rasteretiti poslodavce, Direktiva omogućuje da države članice povjere prikupljanje određenih podataka (podaci koje poslodavci upućuju poreznim tijelima ili tijelima socijalne sigurnosti) postojećem tijelu koje bi dostavljalo informacije umjesto poslodavca čime se osigurava predstavnicima radnika, inspektoratima rada i tijelima za jednakost da zatraže objašnjenje od poslodavaca o razlikama u plaćama na temelju spola. Ukoliko razlike u plaći ne bi bile objektivno opravdane rodno neutralnim činjenicama, poslodavac bi bio dužan ispraviti situaciju surađujući s predstavnicima radnika, inspektoratom rada ili tijelom za jednakost.

Pitanje koje se nameće jest zašto su izostavljeni poslodavci koji ne zapošljavaju više od 250 radnika kad velik broj zaposlenih pripada upravo toj skupini²⁸. Moglo bi se reći i da sama Direktiva diskriminira jer za određene postoji striktna obveza, a za druge ne jer, za pretpostaviti je, da će upravo zbog javne objave podataka o razlikama u plaćama između spolova poslodavci najviše nastojati da se ista smanji na najmanju moguću mjeru. Dovodi li se ostvarenje cilja Direktive time u pitanje?

Osiguranje pristupa sudskim postupcima za izvršenje prava i obveza iz Direktive dužnost je država članica (čl. 12.). Udruge, tijela za jednakost, predstavnici radnika i drugi pravni subjekti s interesom u osiguravanju jednakosti između žena i muškaraca trebali bi imati pravo

²⁸ Ostavljanje praga na 250 radnika značilo bi da bi otprilike 67% svih zaposlenih u EU bilo isključeno.

sudjelovati u svakom sudskom ili upravnom postupku radi provedbe obveza iz Direktive. S obzirom na postupovne i financijske prepreke koje radnici susreću u pokušaju ostvarivanja prava na jednaku plaću i primjenu mjera transparentnosti, Direktiva uvodi pravo tijela za jednakost i predstavnika radnika da podnose tužbe u ime više radnika, naravno, uz njihovo odobrenje. Iako u RH postoji udružna tužba, postavlja se pitanje da li je ovakvo proširenje previše ekstenzivno?

Direktiva jača položaj radnika u sudskim i upravnim postupcima povezanim s izravnom ili neizravnom diskriminacijom. Naime, tuženik je u slučajevima pretpostavljene diskriminacije dužan dokazati da ne postoji kršenje načela jednake plaće. Ako poslodavac nije ispunio obveze u pogledu transparentnosti plaća iz ove Direktive, teret dokaza bi se trebao prebaciti na tuženika, a radnik pritom ne mora dokazati da se radi o slučaju pretpostavljene diskriminacije (čl. 16.).

Svakom radniku čija su prava u vezi s načelom jednake plaće prekršena zajamčeno je pravo na razmjernu odštetu. Nadalje, Direktiva zahtijeva da se radniku koji je bio žrtva diskriminacije omogući povratak u stanje u kojem bi se nalazio da nije bilo diskriminacije (čl. 14.). To uključuje isplatu zaostalih plaća, bonusa ili drugih naknada, naknadu za izgubljene mogućnosti i nematerijalnu štetu. Nema ograničenja gornje granice za naknadu ili restituciju. Visok iznos naknade mogao bi ugroziti poslovanje, a time i druge radnike. Međutim, s druge strane to bi moglo motivirati poslodavce da upravo rade na tome da se razlike u plaćama temelje na objektivnim kriterijima, kao što je obrazovanje, kvalifikacije i radno iskustvo, a ne na spolu.

U ovom prijedlogu određuje se minimalni rok zastare za podizanje tužbi od tri godine, uz uvjet da taj rok ne počne teći dok traje povreda načela jednake plaće ili kršenje prava i obveza iz Direktive i prije nego što tužitelj sazna za povredu. Nadalje, taj rok zastare prekida se ili prestaje teći čim tužitelj pokrene postupak podnošenjem tužbe ili najavi takvo podnošenje poslodavcu, predstavniku radnika, inspektoratu rada ili tijelu za jednakost.

Prema čl. 20. Prijedloga, države članice bi trebale donijeti propise o kaznama za kršenja nacionalnih odredbi utemeljenih na Direktivi, tj. trebale bi predvidjeti novčane kazne čiji bi se iznos određivao uzimajući u obzir ozbiljnost i trajanje kršenja, kao i namjera ili ozbiljna nepažnja poslodavca, ali i posebne kazne za ponavljajuća kršenja prava i obveza iz Direktive (primjerice, isključenje iz financijskih poticaja).

Iako je tek riječ o Prijedlogu, najveći napredak u pogledu zaštite od diskriminacije u odnosu na plaće, ali i u pogledu stvaranja pravednijeg društva bi bio postignut ukoliko bi Europski parlament i Vijeće usvojili ovu Direktivu, što je izgledno da će se u budućnosti i dogoditi. Također, pored značajnih administrativnih i financijskih obveza poslodavaca, iste čekaju i države članice, koje će osim izmijene postojećeg zakonodavstva, biti dužne snositi trošak prikupljanja, obrade i izvještavanja o plaćama državnih i javnih službenika.

9. ZAKON O RADU

Zakon o radu (dalje: ZR) definira plaću kao „primitak radnika koji mu poslodavac isplaćuje za obavljeni rad u određenom mjesecu prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu“²⁹, a ista se može sastojati od „osnovne, tj. ugovorene plaće te dodataka i ostalih primitaka“³⁰. Pritom, poslodavac radniku ne smije isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom. ZR izrijekom zabranjuje sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće³¹.

Dodaci su ZR-u određeni kao „novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.)“³², a ostali primici kao „primici radnika koje mu poslodavac isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu“³³. Radi dodatne zaštite radnika koji ostvaruju plaću manju od minimalne plaće propisane posebnim propisom, čl. 90. st. 5. ZR-u propisuje dužnost poslodavca da takvom radniku dodatke obračunava na iznos minimalne plaće u skladu s posebnim propisom.

Dodaci na plaću i ostali primici radnika kojima se uvećava osnovna plaća čine plaću radnika za razliku od primitaka radnika temeljem radnog odnosa. Prema čl. 90.a i 90.b ZR-a primici su po svom obilježju materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu) ili su primici koji predstavljaju naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.).

²⁹ Čl. 90. st. 1. i 2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

³⁰ Čl. 90. st. 3. ZR-a.

³¹ Čl. 92. st. 7. ZR-a.

³² Čl. 90. st. 4. ZR-a.

³³ Čl. 90. st. 6. ZR-a.

Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu. Međutim, ukoliko plaća nije definirana jednim od gore navedenih načina, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno informacija za njezino utvrđivanje, iako se u praksi to rijetko događa, ZR-u dopušta poslodavcu da isplati primjerenu plaću koju možemo definirati kao „plaću koja se redovito isplaćuje za jednaki rad“³⁴. U suprotnom, sud će o njoj odlučiti prema okolnostima slučaja.

Uzimajući u obzir odredbe ranije spomenutih direktiva, ne čudi jedna od novih odredaba novog ZR-u koja ističe da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna³⁵. Prema čl. 90.b. st. 6. ZR-u „odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta kojom bi bilo ugovoreno takvo određivanje poslovne tajne, ništetna je“. U vezi s tim, ZR-u obvezuje poslodavaca, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, da radniku dostavi podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji, kad radnik takav zahtjev postavi³⁶.

Za jednak rad i rad jednake vrijednosti poslodavac je obavezan isplaćivati jednaku plaću. Naime, zakon također jasno definira da „dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili ako jedna osoba može zamijeniti drugu u odnosu na posao koji obavljaju. Također se smatra da dvije osobe obavljaju jednaki rad ako rad koji jedna od njih obavlja ima sličnu narav kao rad koji obavlja druga osoba, a razlike u uvjetima u kojima se rad obavlja nemaju utjecaja na narav posla u cijelosti ili se javljaju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti. Pri procjeni obavljaju li dvije osobe rad jednake vrijednosti uzimaju se u obzir kriteriji poput kvalifikacije stečene određenom razinom obrazovanja i narav posla prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja“³⁷. Obveza poštivanje pravila jednakosti rada i rada jednake vrijednosti koji obavljaju dvije osobe različitog spola odnosi se, prema čl. 91. st. 4. ZR-a, i na primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

„Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na račun u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana

³⁴ Čl. 90.b. ZR-a.

³⁵ Čl. 90.b. st. 5. ZR-a.

³⁶ Čl. 91. st. 6. ZR-a.

³⁷ Čl. 91. ZR-a.

tekućeg mjeseca za prethodni mjesec³⁸. Međutim, „iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima“³⁹. Isto tako, ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo⁴⁰. Nadalje, „poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni, kao i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a ZR-u, ostvaruje na temelju radnog odnosa“⁴¹. „Ukoliko ih poslodavac na isplati ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je dostaviti obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata“⁴². Neisplata plaće je jedan od najčešćih razloga za izvanredni otkaz radnika poslodavcu.

Radniku je za obavljanje posla „u otežanim uvjetima rada, za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom koji je zakonom određen kao neradni, osigurano pravo na povećanu plaću u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50%“⁴³. Zakon jasno definira što se smatra otežanim uvjetima rada koje, dakle, definira kao „uvjete rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika“. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se za koje poslove radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću na osnovu otežanih uvjeta rada. Međutim, ukoliko za povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom nije ništa određeno na taj način, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se povećanje moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće koje Zakon normira kao povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad⁴⁴. U suprotnom, sud će povećanje plaće odrediti prema okolnostima slučaja.

Ako se dogode određene okolnosti za koje radnik nije odgovoran, a koje uzrokuju prekid rada ili je za prekid odgovoran poslodavac, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida

³⁸ Čl. 92. st. 4. ZR-a.

³⁹ Čl. 92. st. 3. ZR-a.

⁴⁰ Čl. 92. st. 5. ZR-a.

⁴¹ Čl. 93. st. 1. ZR-a.

⁴² Čl. 93. st. 2. ZR-a.

⁴³ Čl. 94. st. 1. ZR-a.

⁴⁴ Čl. 94. st. 4. ZR-a.

rada⁴⁵. Ako radnik odbije raditi „zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće dok se te mjere ne provedu, osim ako u tom vremenu obavlja druge odgovarajuće poslove“⁴⁶. „Ako nije drukčije propisano, radnik za vrijeme prekida rada ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio u prethodna tri mjeseca“⁴⁷. Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio. Međutim, „u slučaju izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava zbog kojih je došlo do prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće (naknadu plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima) u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno“⁴⁸.

Prema čl. 216. ZR, radniku koji sudjeluje u štrajku može se smanjiti plaća i dodaci na plaću razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku. Tijekom razdoblja isključenja s rada, radnik nema pravo na plaću, no poslodavac je i dalje obavezan uplaćivati doprinose na najnižu osnovicu osiguranja.

„Poslodavac ne smije uskratiti isplatu plaće/dijela plaće ili naknade plaće/dijela naknade plaće radniku kao sredstvo naplate svojih potraživanja, osim ako radnik na to pristane nakon što je potraživanje nastalo“⁴⁹.

Nadalje, kad govorimo o prisilnom ustegnuću, Ovršni zakon ističe da „ako se ovrha provodi na plaći ovršenika, od ovrhe je izuzet iznos u visini dvije trećine prosječne netoplaće u Republici Hrvatskoj, a ako se ovrha provodi radi naplate tražbine po osnovi zakonskog uzdržavanja, naknade štete nastale zbog narušavanja zdravlja ili smanjenja, odnosno gubitka radne sposobnosti i naknade štete za izgubljeno uzdržavanje zbog smrti davatelja uzdržavanja, iznos u visini od jedne polovine prosječne netoplaće u RH, osim u slučaju ovrhe radi prisilne naplate novčanih iznosa za uzdržavanje djeteta u kojem slučaju je od ovrhe izuzet iznos koji

⁴⁵ Čl. 95. ZR-a.

⁴⁶ Čl. 95. st. 4. ZR-a.

⁴⁷ Čl. 95. st. 5. ZR-a.

⁴⁸ Čl. 95. st. 7. ZR-a.

⁴⁹ Čl. 96. ZR-a.

odgovara iznosu od jedne četvrtine prosječne mjesečne isplaćene netoplaće po zaposlenom u pravnim osobama RH za proteklu godinu⁵⁰.

Važno je napomenuti da prema Kaznenom zakonu, „osoba koja ne isplati plaću ili dio plaće radniku ili više njih, može biti kažnjena zatvorskom kaznom u trajanju od tri godine⁵¹“. Isto tako, ista kazna vrijedi i za slučaj davanja netočnih podataka ili nedavanja podataka za određivanje plaće koja se na taj način isplaćuje ili ne isplaćuje. Izuzetak od ovoga pravila vrijedi samo u slučaju kada poslodavac ne može isplatiti plaću zbog nedostatka financijskih sredstava na računu koji nije namjerno stvoren radi izbjegavanja isplate plaće.

Radnik ima pravo zatražiti od poslodavca ostvarenje nekog prava iz radnog odnosa u roku od petnaest dana od saznanja za povredu tog prava. „Ako poslodavac ne udovolji zahtjevu radnika, on može u roku od petnaest dana zatražiti sudsku zaštitu prava na plaću. U slučaju zahtjeva za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa, radnik može izravno podnijeti zahtjev za zaštitu prava na plaću sudu, bez prethodnog zahtjeva poslodavcu. Važno je napomenuti da se ove mjere odnose na situacije kada poslodavac povrijedi neko pravo radnika iz radnog odnosa⁵².

U slučajevima kad radnik pokreće sudski postupak protiv poslodavca zbog novčanih potraživanja iz radnog odnosa, primjenjivat će se Zakona o parničnom postupku⁵³.

Kada je riječ o potraživanjima iz radnog odnosa, zastarni rok je pet godina (čl. 139. ZR-a).

U slučaju otvaranja stečajnog postupka nad poslodavcem i u slučaju blokade računa poslodavca zbog nemogućnosti prisilne naplate neisplaćene plaće odnosno naknade plaće, primjenjuje se Zakon o osiguranju radničkih tražbina kojim se u naš pravni poredak prenosi Direktiva 2008/94/EZ o kojoj je ranije bilo riječ.

Zakonodavac je posljednjom Novelom ZR-a zakomplicirao uređenje plaća. Pojedine dijelove (primici radnika na temelju radnog odnosa) ne smatra plaćom, pa opet smatra plaćom u kontekstu jednakosti plaća muškarca i žene. To bi moglo izazvati poteškoće u primjeni norme i bit će nužne zakonske izmjene u tom kontekstu.

⁵⁰ Čl. 173. st. 1 i 2. Ovršni zakon (NN 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17, 131/20).

⁵¹ Čl. 131. st. 1. Kazneni zakon (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21).

⁵² Čl. 133. ZR-a.

⁵³ Čl. 433.a Zakon o parničnom postupku (NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22).

10. ZAKON O MINIMALNOJ PLAĆI

Minimalnu plaću možemo definirati kao „najniži mjesečni iznos brutoplaće koja se radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu, pri čemu se ista, za radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, utvrđuje i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu“⁵⁴.

U skladu sa Zakonom o minimalnoj plaći (dalje: ZMP) Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog ministra nadležnog za rad, donosi Uredbu o visini minimalne plaće za svaku kalendarsku godinu. Ministar rada, nakon konzultacija sa socijalnim partnerima, predlaže Vladi visinu minimalne plaće za sljedeću godinu, „uzimajući u obzir povećanje udjela minimalne plaće u prosječnoj brutoplaći isplaćenoj u pravnim osobama od siječnja do srpnja tekuće godine, inflaciju, kretanje plaća, kretanje nezaposlenosti i zaposlenosti, demografska kretanja te ukupno stanje gospodarstva posvećujući posebno pozornost djelatnostima s niskim plaćama i ugroženim skupinama zaposlenih“⁵⁵. Odluka mora biti donesena do 31. listopada tekuće godine. Minimalna plaća ne može biti manja od iznosa utvrđenog za prethodnu godinu (osim ako se kolektivnim ugovorom ne utvrdi manji iznos do 5%). S obzirom da je od 1. siječnja 2023. u RH valuta euro, prema Uredbi o visini minimalne plaće „visina minimalne plaće za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2023. utvrđuje se u bruto iznosu od 700,00 eura“⁵⁶.

„Pravo na minimalnu plaću imaju svi radnici koji su zaposleni u Republici Hrvatskoj, neovisno o sjedištu ili registraciji poslodavca“⁵⁷. Iznimno, ukoliko je zaposlen samo jedan radnik koji je ujedno član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruge, likvidator, takav radnik je izuzet od primjene zakona.

Zakonom je taksativno nabrojano koja povećanja plaće se ne ubrajaju u iznos minimalne plaće. To su „povećanja s osnove prekovremenog rada, noćnog rada, rada nedjeljom, rada blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi“⁵⁸.

⁵⁴ Čl. 3. st. 6. Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18, 120/21).

⁵⁵ Čl. 6. stavak 3. Ibidem

⁵⁶ Čl. 1. Uredba o visini minimalne plaće za 2023. godinu (NN 122/2022).

⁵⁷ Čl. 4. st. 1. Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18, 120/21).

⁵⁸ Čl. 3. st. 4. Ibidem

ZMP, kao ni ZR-u ne uređuju način obračuna povećanja plaće, već drugi izvori prava koji poslodavca obvezuju, a kojim su povećanja ugovorena, utvrđena ili propisana (npr. kolektivni ugovor, ugovor o radu, pravilnik o radu).

„Novčanom kaznom od 60.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako ne isplati minimalnu plaću na način propisan ZMP, odnosno ako minimalnu plaću ne ugovori ili ne utvrdi u brutoiznosu, odnosno ako s radnikom sklopi sporazum o odricanju od prava na isplatu minimalne plaće, odnosno ako ne isplati povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu, kao i ako ne isplati minimalnu plaću u visini utvrđenoj uredbom Vlade Republike Hrvatske. Novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna za prekršaj kaznit će se i odgovorna osoba u pravnoj osobi poslodavca te fizička osoba obrtnik i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kada je prekršaj počinila u vezi s obavljanjem svog obrta ili samostalne djelatnosti, kao i poslodavac fizička osoba“⁵⁹.

S ciljem osnaživanja radnika i poboljšanja njihovog položaja na tržištu rada, država intervenira, bilo zakonodavstvom bilo putem kolektivnog ugovora, u ugovorne odnose poslodavca i radnika kako bi se ispravila neravnoteže pregovaračke pozicije poslodavca i radnika te kako bi se spriječila diskriminaciju radnika. Međutim, učinak minimalne plaće je mnogo širi od temeljnog motiva zakonskog uređenja minimalne cijene rada.

Postoje određene prednosti zakonskog uređenja minimalne plaće. Ponajprije je to poboljšanje životnog standarda radnika budući da zakonsko uređenje minimalne plaće osigurava dostojan životni standard. Nadalje, polazeći od analogije – ako radnici primaju pristojnu plaću, povećava se motivacija i produktivnost, jedna od prednosti jest i poboljšanje kvalitete rada. Također, dolazi do smanjenja siromaštva u društvu, radnici koji primaju minimalnu plaću lakše se nose sa financijskim teškoćama. U vezi s tim, poboljšava se ekonomska stabilnost. Minimalna plaća utječe i na neravnopravnost u zaradama uopće i na razliku u plaćama između spolova.

Međutim, zakonsko uređenje minimalne plaće dovodi i do povećanja troškova poslovanja poslodavaca (pored općeg povećanja troškova poslodavca do kojeg dolazi povećanjem minimalne plaće, tu je i pritisak na rast plaća ostalih zaposlenika koji bi mogli zahtijevati da se većom plaćom nagrade i njihova radna mjesta koja zahtijevaju veće obrazovanje i veću

⁵⁹ Čl. 10. Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18, 120/21).

odgovornost od radnih mjesta s minimalnom plaćom⁶⁰) što može dovesti do smanjenja zaposlenosti ili smanjenja rasta. Zakonski propisi mogu biti neprilagodljivi za različite sektore ili industrije što može dovesti do nejednakosti u plaćama ili neefikasnosti u poslovanju. Također, moguće je i smanjenje konkurentnosti tvrtki na tržištu, posebno ako je minimalna plaća previsoka, odnosno preniska u odnosu na druge zemlje.

Nadalje, politika minimalne plaće ne utječe na nezaposlenost onoliko koliko se to očekuje. Prema pravilu ponude i potražnje smanjenje potražnje za radom nastupa kada se poveća njegova cijena. Donošenjem zakona o minimalnoj plaći, minimum cijene rada postavlja se na određeni iznos koji ne smije biti manji. Ukoliko potencijalni zaposlenik ne bi ostvarivao korist izraženu u profitu, odnosno ako je dobit po novozaposlenom manja od troškova koje ta osoba stvara, jasno je da poslodavci neće zaposliti tu osobu. Također, može se pretpostaviti da će, ako se zakonom odredi veća minimalna plaća za određenu gospodarsku granu, ta granica povećati cijene proizvoda stavljajući teret za više plaće na kupce. Ova promjena može dovesti do toga da potrošači prestanu kupovati takav proizvod i potraže zamjenske proizvode ili kupuju manje količine. Dok neki radnici profitiraju s povećanim plaćama, drugi gube posao zbog smanjene prodaje. S druge strane, ako se cijena proizvoda ne poveća, iz posla u toj grani bit će istisnuti marginalni proizvođači što ponovno vodi do smanjenja proizvodnje i povećanja nezaposlenosti. Ako se neka grana ugasi zbog Zakona o minimalnim plaćama, njezini će radnici biti primorani okrenuti se opcijama koje su im manje privlačne. Pritom će njihovo nadmetanje za posao u tim alternativnim zanimanjima dovesti i do pada plaća u njima. Također, zakon (ili kolektivno pregovaranje) mogu prisiliti poslodavce da više plate svoje zaposlenike, bez obzira na to što se nije povećala njihova proizvodnost, ali ih ne mogu prisiliti da zaposle više ljudi ako bi to prouzročilo stvaranje gubitka. U tom će slučaju poslodavci zapošljavati manje radnika jer će ili sami obavljati njihov posao ili će uvesti nove strojeve. Radnici koji su zaposleni i uspiju ostati na radnom mjestu dobivat će veće plaće, ali će ujedno biti manje zaposlenih⁶¹.

Čak i rezultati simulacije povećanja plaće za 10% pokazuju da bi se udvostručio broj zaposlenika koji primaju minimalnu plaću sa 5% na gotovo 10%⁶². Prema tome, ne može se

⁶⁰ Efekt "mrežkanja".

⁶¹ Bejaković, Predrag, Problemi, mogućnosti i ograničenja postojanja minimalne plaće u Hrvatskoj, Profil javne politike, 2015., str. 24.

⁶² Nestić, Danijel, Sanja Blažević Burić, Radnici na minimalnoj plaći i siromaštvo u Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku, vol. 25, br. 3, 2018., str. 258

izbjeći zaključak kako minimalne plaće povećavaju nezaposlenost, odnosno očekivani učinak razlikuje se od stvarnog.

Također, primjerice, u tekstilnoj industriji, gdje su većinom zaposlene žene, ako radnica ostvari normu, može dobiti veću plaću, ali ako radi ispod norme, njezina plaća može pasti ispod minimalne plaće. Međutim, poslodavac je obvezan isplatiti joj minimalnu plaću kako ne bi prekršio zakon. Ovo dovodi do demotivacije rada i angažmana jer najbolje radnice dobivaju samo malo više od najslabijih, što postavlja pitanje koliko minimalna plaća ima produktivan učinak.

Osim toga, istraživanja o dohotku i radnoj snazi pokazuju da politika minimalne plaće nije učinkovita u borbi protiv siromaštva i povećanju prihoda radnika s niskim plaćama. Siromaštvo među primateljima minimalne plaće niže je od prosjeka za cjelokupno stanovništvo Hrvatske, tj. tek mali dio siromašnih su primatelji minimalne plaće (manje od 1%)⁶³. Rad s minimalnom plaćom ne znači nužno život u siromaštvo već ovisi o materijalnom stanju cijelog kućanstva⁶⁴. Dakle, alternativne metode bi mogle biti efikasnije u suzbijanju siromaštva, kao što su porezne mjere za olakšanje, programi za pomoć poslodavcima ili radnicima.

Minimalna plaća u Hrvatskoj raste kontinuirano od 1998. godine, iako je gospodarska kriza 2008. usporila taj rast. Međutim, u usporedbi s drugim zemljama EU, minimalna plaća u Hrvatskoj je među nižima, ali je približna razini razvijenosti ili čak iznad toga ako se BDP po stanovniku uzima kao mjera razvijenosti. U Republici Hrvatskoj, oko 5-8%⁶⁵ radnika prima minimalnu plaću, a među njima su dominantno žene, mlađe i slabije obrazovane osobe, radnici s ugovorom na određeno vrijeme, te radnici u malim poduzećima i privatnom sektoru⁶⁶. Većina primatelja minimalne plaće, neovisno o spolu, je zaposlena u prerađivačkoj industriji, građevini, trgovini i uslužnim djelatnostima⁶⁷. Posljednjih godina, udio mlađih i visokoobrazovanih radnika među primateljima minimalne plaće raste, što bi moglo biti

⁶³ Nestić, Danijel, Sanja Blažević Burić, Radnici na minimalnoj plaći i siromaštvo u Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku, vol. 25, br. 3, 2018., str. 254, 260.

⁶⁴ Primatelji minimalne plaće podložni su riziku siromaštva samo ako u svom kućanstvu imaju članove koji imaju manje prihoda ili ih uopće nemaju i koje trebaju uzdržavati.

⁶⁵ Ibidem, str. 258.

⁶⁶ Veći udio u privatnom sektoru je očekivan s obzirom da država kao poslodavac, posebice u javnim djelatnostima (javna administracija, obrazovanje, zdravstvo, kultura) u većoj mjeri zapošljava radnike s višim obrazovanjem i shodno tome višim plaćama, pa je zato obuhvat minimalnom plaćom manji.

⁶⁷ Nestić, Danijel, Sanja Blažević Burić, Radnici na minimalnoj plaći i siromaštvo u Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku, vol. 25, br. 3, 2018, str. 251.

povezano s aktivnom politikom zapošljavanja, ponajprije s programom SOR-a⁶⁸. Međutim, vrijedi spomenuti i problem "envelope payment", tj. neregistrirane dodatne plaće u gotovini koja nije oporezovana i opterećena doprinosima za socijalno osiguranje. Stoga, procjene broja primatelja minimalne plaće mogu biti niže od stvarnog broja.

Stoga, iako minimalna plaća nije najefikasniji instrument, odnosno instrument bez ikakvog negativnog učinka, njeno postojanje ima važnu ulogu u zaštiti radnika na tržištu rada, odnosno osiguranju pravedne plaće za najranjivije skupine radnika i tu funkciju minimalna plaća doista ispunjava. Osim zaštitne funkcije, propisivanjem minimalne plaće konzumira se ustavno jamstvo prava na zaradu kojom zaposlenik osigurava sebi i obitelji slobodan i dostojan život. Iako istraživanja pokazuju da u visokorazvijenim industrijskim zemljama radnici pokriveni kolektivnim ugovorima u prosjeku imaju plaće veće za 5-10% od radnika u istim djelatnostima na koje se ne primjenjuju kolektivni ugovori, ali uzimajući u obzir da je u Hrvatskoj pokrivenost kolektivnim ugovorima ispod razine prosjeka EU⁶⁹ (2009. godine je stopa pokrivenosti iznosila 61%, već 2014. godine pala je na 53%) uz jednak trend opadanja gustoće sindikalne organiziranosti (koja je 2016. iznosila samo 26%), jasno je da je zakonska regulativa minimalne plaće Hrvatskoj potrebna.

⁶⁸ Mjera stručnog osposobljavanja za rada bez zasnivanja radnog odnosa.

⁶⁹ Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2020., str. 36.

11. RODNA NEJEDNAKOST U PLAĆAMA I MIROVINAMA

Žene se u državama članicama EU-a suočavaju se s neravnopravnošću na tržištu rada, što se očituje u nižoj prosječnoj zaradi u odnosu na muškarce. Ova neravnopravnost proizlazi iz tradicionalnih rodnih predrasuda i stereotipa, te diskriminacije po spolu, što dovodi do nejednakog pristupa prilikama za zapošljavanje, rodno uvjetovane segregacije na radnom tržištu, većeg jaza u plaćama i nepravdnog mirovinskog sustava.

Žene često obavljaju manje plaćene poslove na nižim hijerarhijskim pozicijama, te su opterećene kućanskim poslovima i brigom o obitelji, dok rad koji obavljaju bilo u kućanstvu, bilo na poslu se često omalovažava i negira. Žene se susreću s većim izazovima u usklađivanju posla i obiteljskog života te češće koriste fleksibilne radne aranžmane. Ipak, čak i visoko obrazovanje ne štiti žene od manje zarade. Podaci Europskog instituta za ravnopravnost spolova (EIGE) pokazuju da se žene sa visokim obrazovanjem suočavaju s razlikama u plaći od 25%⁷⁰. Razlika u plaći se ponekad čak i povećava kako žene napreduju u karijeri. Ove razlike su rezultat višestrukih faktora, uključujući rodno određenu segregaciju na poslove, manje plaćene i hijerarhijski niže pozicije, kao i pauze u karijeri zbog roditeljstva i obiteljskih obveza.

U Izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. godinu ukazano je da je tijekom pandemijskog razdoblja došlo do znatnog smanjenja razlike u prosječnim plaćama između muškaraca i žena te da je rodni jaz u plaćama iznosio 7% u 2021⁷¹.

Akumuliranjem raznih oblika diskriminacije žena, nastaje i jaz u mirovinama⁷². U EU-u ženske mirovine u prosjeku su 38% manje od muških⁷³. Zbog nižih plaća zarađenih tijekom radnog vijeka, žene imaju niže mirovine što dovodi do većeg rizika od siromaštva nakon izlaska s tržišta rada. Uzimajući u obzir činjenicu da žene u odnosu na muškarce imaju duži životni vijek

⁷⁰ Priručnik za edukacije o rodnom jazu u plaćama i mirovinama, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2020., str. 11.

⁷¹ Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022., Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2022., str. 35.

⁷² Prema Izvješću Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022. rodni jaz u mirovinama u RH iznosi 20,4%, a analiza trenda kretanja pokazuje da je u posljednjih 5 godina rodni jaz u mirovinama u kontinuiranom padu, u prosjeku za 0,3% godišnje.

⁷³ Priručnik za edukacije o rodnom jazu u plaćama i mirovinama, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2020., str. 14.

rizik od siromaštva je tim veći. Ovaj jaz u mirovinama reflektira sve nejednakosti koje žene susreću tijekom svog života i pokazuje koliko je njihov rad diskriminiran.

S ciljem postizanja rodne jednakosti u svijetu rada i mirovinskog sustava i pravednog i demokratskog društva potrebno je ponajprije raditi na edukaciji društva o rodnim stereotipima kako bi se isti osvijestili i eliminirali. Istraživanja pokazuju da je tek 29% Hrvata upoznato s činjenicom da su jednake plaće žena i muškaraca za jednak rad zagarantirane zakonom te je tek 58% ispitanika tvrdilo da su žene manje plaćene od muškaraca i 33% je onih koji su tvrdili da su plaćeni jednako što pokazuje nedovoljnu osviještenost o činjeničnom stanju⁷⁴. Zašto smatram to važnim? Tek kad se određene činjenice osvijeste moguće je na njima raditi. To je početna točka. Želim reći da edukacija o rodnoj jednakosti mora biti odgovornost ne samo obrazovnog sustava nego i svakog od nas kao pojedinca. Mi smo dio rješenja. Polazeći od činjenice da su buduće generacije potencijalni poslodavci i zaposlenici edukacijom o ravnopravnosti muškarca i žene u svim sferama života mogla bi se prevenirati diskriminacija do koje bi moglo doći ukoliko ne bismo društvo educirali o ovoj važnoj temi.

Neravnopravnost žena na tržištu rada neodvojiva je od rodne neravnopravnosti u obrazovanju. Obrazovna segregacija muškarce i žene usmjerava prema različitim zanimanjima, od kojih su „ženska“ tradicionalno niže valorizirana, a onda i plaćena. Jedan od najvažnijih načina rješavanja navedenog problema jest diversifikacija odabira zanimanja i to kroz poticanje žena na bavljenje netradicionalnim zanimanjima. Stipendije su za to izvrstan instrument.

Za postizanje opće jednakosti spolova neophodne su mjere za suzbijanje diskriminacije spolova u plaćama. Mnoga zakonodavstva proklamiraju princip jednakih plaća, ali to samo rješava dio problema, odnosno razliku u plaćama za istu vrijednost rada. Međutim, ti zakoni ne reguliraju diskriminaciju žena u pogledu napredovanja, obrazovanja, usavršavanja i zapošljavanja, što dovodi do niže plaćenih radnih mjesta i neplaćenog skrbničkog rada. Stoga, za stvarno rješavanje rodnog jaza u plaćama, potrebno je nadopuniti postojeća zakonodavstva koja reguliraju jednake plaće drugim mjerama kojima se sprječava diskriminacija na radnom mjestu.

Rodna revizija plaća može biti korak prema jačanju rodne ravnopravnosti. Uključivanje sindikata ili radničkog vijeća u proces može osigurati potrebnu transparentnost. Objavljivanje struktura plaća na razini poduzeća ili sektora s informacijama o najvišim i najnižim plaćama te

⁷⁴ Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2021., str. 22.

dodacima, omogućuje detaljniju kontrolu. Javna dostupnost takvih podataka može pozitivno utjecati na određivanje plaća u poduzećima.

Rodne kvote u odborima za napredak i zapošljavanje koje bi bile obvezne bi povećale šanse za jednak pristup i napredak na radnom mjestu smanjivši utjecaj rodnih stereotipa u kulturi organizacije.

Osiguravanje fleksibilnog radnog vremena za oba spola također je važno. Ako radnik radi na nepuno radno vrijeme, trebale bi postojati mjere koje omogućuju povratak u puni radni režim, osobito nakon završetka razdoblja skrbi, da se spriječi „penalizacija majčinstva“. Oba roditelja moraju biti u zakonskoj mogućnosti koristiti roditeljski dopust, dok bi se očevi trebalo poticati na korištenje roditeljskog dopusta kroz različite kvote. Značajno se bilježi rast korištenja roditeljskog dopusta od strane očeva, što može biti povezano s povećanjem naknade za korištenje istog. Međutim, niski postoci korištenja i dalje su primjetni, što stavlja Republiku Hrvatsku među države članice EU-a u kojima muškarci (očevi) najmanje koriste roditeljske i roditeljske potpore⁷⁵.

U kontekstu politika usklađivanja rada i obiteljskih obaveza ono što predstavlja jedan od važnih instrumenata jesu i usluge predškolskog odgoja i obrazovanja⁷⁶. Dostupnost programa i njihove cijene nedovoljno motiviraju, otežavaju uključivanje na tržište rada, osobito u općinama i gradovima čije subvencije nisu izdašne pa je i to jedno od područja na kojima je potrebno poboljšanje.

Kolektivni ugovor može doprinijeti ravnopravnosti spolova na tržištu rada putem odredbi koje socijalni partneri dogovore. Ipak, mali broj kolektivnih ugovora sadrži detaljna pravila protiv diskriminacije na temelju spola, što je poražavajuće. Samo nekoliko kolektivnih ugovora sadrže načelne odredbe o ravnopravnosti spolova, zabrani diskriminacije i zaštiti dostojanstva, većinom u obliku obvezne zaštite dostojanstva prema Zakonu o radu⁷⁷. Odredbe o jednakosti plaća su precizirane samo u sedam kolektivnih ugovora i ta činjenica pokazuje potrebu za poboljšanjem. Čak i kolektivni ugovori koji sadrže odredbe o ravnopravnosti, ponekad sadrže odredbe koje dovode do neravnopravnosti muškaraca i žena, npr. na štetu muškaraca, jer se

⁷⁵ Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2021., str. 40.

⁷⁶ U 2016. godini u Hrvatskoj je 15,7% djece do 3 godine bilo obuhvaćeno jasličkim programima i tek 51,3% djece od 3 godine do školske dobi.

⁷⁷ Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2020., str. 21.

samo zaposlenicama daje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora za djecu⁷⁸. Nema dovoljno odredbi o obrazovanju i transparentnosti sustava. Kolektivni ugovori bi se trebali pozivati na konkretne odredbe o ravnopravnosti, a primjenom dobre prakse mogući su značajni napredci.

Za uspješno sprovođenje navedenih mjera potrebna je podrška države te aktivna uključenost i angažman poslodavaca i radničkih vijeća. Samo tada može se očekivati učinkovita provedba na razinama sektora i poduzeća. Rodna ravnopravnost nije samo "žensko" pitanje već društvena tema koju treba staviti na dnevni red i raditi na suzbijanju rodne neravnopravnosti na tržištu rada na svim razinama - od obrazovanja do zakonskih promjena. Ostvarenje ravnopravnosti ne znači da su muškarci i žene tretirani jednako, već da čovjekova prava i mogućnosti ne ovise o spolu.

⁷⁸ Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2020., str. 24.

12. ZAKLJUČAK

Republika Hrvatska je usvajanjem međunarodnih univerzalnih i regionalnih pravnih akta te usklađivanjem nacionalnog zakonodavstva s pravom Europske unije postigla mnogo na području uređenja plaća i jednakosti plaća, ali brojna pitanja ostaju otvorena, ne samo u našem pravu, nego i na razini EU.

Za harmonizaciju pravnog sustava EU direktive su izvrsno sredstvo. Međutim, pored toga što svaka država članica ima diskrecijsku ovlast s obzirom na način i metode na koji će sadržaj direktive biti prenesen u nacionalno zakonodavstvo (što može dovesti do razlikovanja između država članica, ali s druge strane i uvažavanja nacionalnih prilika koje se mogu razlikovati), direktive predstavljaju prvi korak koji nužno zahtjeva daljnje, ne samo izmjenu nacionalnog zakonodavstva već i primjenu koja ja najčešće najizazovniji, ali i najvažniji zadatak. Bez primjene direktive su mrtvo slovo na papiru.

S obzirom da Prijedloga Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama predstavlja najkonkretnije i najdetaljnije nastojanje u postizanju jednakosti plaća te nameće najveće opterećenje ne samo za poslodavce nego i za države, možemo reći da su direktive koje mu prethode utemeljile mu put - počevši od Direktive 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) te Preporuke o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, kao i Direktive 2008/94/EZ o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca i Direktive o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji. Istina, Prijedlog nije još na snazi, ali za pretpostaviti je da će u budućnosti biti dio pravne svakodnevice. Sve spomenute Direktive zajedno sa Preporukom jamče siguran pravni okvir za realizaciju jednakih mogućnosti i pristupa tržištu, poboljšanje uvjeta rada i života radnika te rodne jednakosti. Dakako da postojeći pravni sustav nije idealan, ali sigurna sam da ono što budućnost donosi bit će nadogradnja koja, gledajući i posljednja desetljeća pravne regulative, ide uzlaznom putanjom.

Definirajući što se smatra plaćom, što znači da dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad ili rad jednake vrijednosti kao i način isplate plaće ili naknade plaće, isprave vezane uz isto te regulirajući pravo na povećanu plaću, zabranu prijeboja u pravnom sustavu RH osnovni propis koji regulira pitanje plaća jest Zakon o radu. Nadalje, jedan od osnovnih mehanizama

zaštite radnika u osiguranju pravedne plaće jest Zakon o minimalnoj plaći čiji se očekivani učinci, vidjeli smo, razlikuju od stvarnih. No, u uvjetima niske pokrivenosti kolektivnim ugovorima s trendom opadanja, zakonska regulativa minimalne plaće je neophodna.

Nejednak pristup prilikama zapošljavanja, rodno uvjetovana segregacija, nepravedan mirovinski sustav, rad žena u slabije plaćenim djelatnostima i poslovima, rad na nižim hijerarhijskim pozicijama, opterećenost žena kućanskim poslovima i brigom o obitelji, te omalovažavanje rada kojeg žene obavljaju su čimbenici koji uzrokuju općeprisutan socio-ekonomski problem - neravnopravnost muškaraca i žena na tržištu rada koja se odražava na njihova primanja i životni standard. Uzimajući u obzir uzročnike takve nejednakosti potreban je višedimenzionalan pristup različitim mjerama i aktivnostima kako bi se nejednakost smanjila, odnosno eliminirala.

13. CONCLUSION

The Republic of Croatia has achieved a lot in the area of salary regulation and pay equality by adopting international universal and regional legal acts and harmonizing national legislation with EU law. However, numerous issues remain open, not only in our own legal system but also at the EU level.

Directives are an excellent tool for harmonizing the EU legal system. However, in addition to the fact that each member state has discretionary power regarding the way and methods in which the content of the directive will be transposed into national legislation (which can lead to differentiation between member states, but on the other hand, also respect national circumstances that may vary), directives represent the first step that necessarily requires further, not only amending national legislation but also implementation, which is often the most challenging but also the most important task. Without implementation, directives are dead letter on paper.

Considering that the Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on strengthening the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value through transparency of pay and enforcement mechanisms represents the most concrete and detailed effort to achieve pay equality and imposes the greatest burden not only on employers but also on states, we can say that the directives that preceded it paved the way - starting with Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) and the Recommendation on strengthening the principle of equal pay for men and women through transparency, as well as Directive 2008/94/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer and the Directive on appropriate minimum wages in the European Union. Although the Proposal is not yet in force, it is expected to be part of legal everyday life in the future. All the mentioned Directives, together with the Recommendation, ensure a safe legal framework for the implementation of equal opportunities and market access, improving working conditions and the lives of workers, as well as gender equality. Of course, the existing legal framework is not ideal, but I am confident that what the future holds will be an upgrade that, looking at the last decades of legal regulation, is on an upward trajectory.

The basic legislation regulating the issue of wages in the Republic of Croatia defines what constitutes a wage, what it means for two people of different genders to perform equal work or work of equal value, as well as the method of payment of wages or salary compensation, documents related to it, and regulates the right to increased wages and prohibition of setoff in the Croatian legal system. This legislation is the Labor Law. Furthermore, one of the basic mechanisms for protecting workers and ensuring fair wages is the Minimum Wage Act, the expected effects of which, as we have seen, differ from the actual ones. However, in conditions of low coverage by collective agreements with a decreasing trend, the legal regulation of the minimum wage is necessary.

Unequal access to employment opportunities, gender-based segregation, unfair pension system, women working in lower-paid industries and jobs, working in lower hierarchical positions, burden of household and family responsibilities on women, and the undervaluation of women's work are factors that cause a pervasive socio-economic problem - inequality between men and women in the labor market that affects their earnings and standard of living. Considering the causes of such inequality, a multidimensional approach is necessary with various measures and activities aimed at reducing or eliminating the inequality.

14. LITERATURA

1. Anton Ravnić, Osnove radnog prava; domaćeg, usporednog i međunarodnog, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2004.
2. Andrassy, J., Bakotić, B., Seršić, M., Vukas, B., Međunarodno pravo 1, Zagreb, 2010.
3. Čapeta, Tamara; Rodin, Siniša, Osnove prava Europske unije, III. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb, 2018.
4. Bejaković, Predrag, Problemi, mogućnosti i ograničenja postojanja minimalne plaće u Hrvatskoj, Profil javne politike, 2015.
5. Nestić, Danijel, Sanja Blažević Burić, Radnici na minimalnoj plaći i siromaštvo u Hrvatskoj, Revija za socijalnu politiku, 2018.
6. Model kolektivnog ugovora - Rodni aspekt kolektivnog pregovaranja, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2020.
7. Priručnik za edukacije o rodnom jazu u plaćama i mirovinama, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova RH, 2020.
8. Izvješće Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022., Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2022.
9. Smjernice nacionalnog zakonodavnog okvira za jednake plaće i mirovine, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2021.
10. Ustav Republike Hrvatske, NN 85/2010.
11. Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, 1951., NN MU br. 2000/3/24.
12. Europska Socijalna Povelja, 1961., NN MU br. 15/02.
13. Ugovor o Europskoj uniji, SL C 202, 2016.
14. Ugovor o funkcioniranju Europske Unije, SL C 202, 2016.
15. Zakon o osiguranju radničkih tražbina (NN 70/17).
16. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).
17. Ovršni zakon (NN 112/12, 25/13, 93/14, 55/16, 73/17, 131/20).
18. Kazneni zakon (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21).
19. Zakon o parničnom postupku (NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22).
20. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08,69/17).
21. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

22. Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18, 120/21).
23. Uredba o visini minimalne plaće za 2023. godinu (NN 122/2022).
24. Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 2006.
25. Preporuka Europske Komisije o jačanju načela jednake plaće za muškarce i žene transparentnim putem, C(2014) 1405 final, 2014.
26. Direktiva 2008/94/EZ o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca, 2008.
27. Direktiva (EU) 2022/2041 Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji, SL L 275, 2022.
28. Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i provedbenih mehanizama uspostavljanje minimalnih zahtjeva za jačanje primjene načela jednake plaće muškaraca i žena te zabrane diskriminacije na temelju spola putem transparentnosti plaća i poboljšanih provedbenih mehanizama, COM (2021) 93 final, 2021.
29. Izvješće o primjeni Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), 2013., COM/2013/0861 final.
30. Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation and application of certain provisions of Directive 2008/94/EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer, 2011., COM/2011/0084 final.
31. <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> (pretraživanje izvora prava EU-a)
32. <http://curia.europa.eu> (pretraživanje prakse suda Europske Unije)
33. <http://www.nn.hr>

Ja, Biljana Šugić, ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad pod nazivom: „Uređenje plaća u pravu Republike Hrvatske i Europske Unije“. Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane, parafrazirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci, mrežni izvori, propisi, sudske odluke ili statistički podaci) su u radu jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature. U izradi rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Mjesto i datum: Zagreb, 16.05.2023.

Potpis studenta: Biljana Šugić