

STANOVISKO REPUBLIKOVEJ ÚNIE ZAMESTNÁVATEĽOV

Návrh zákona o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<https://www.slov-lex.sk/elegislativa/legislativne-procesy/SK/LP/2025/475>

Materiál v pripomienkovom konaní do 09.10.2025

Stručný popis podstaty materiálu najmä jeho relevancie z pohľadu RÚZ

Materiál predkladá do medzirezortného pripomienkového konania Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR na základe Plánu legislatívnych úloh vlády SR na rok 2025

Cieľom a obsahom materiálu je najmä:

Predkladaný návrh zákona implementuje smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, do vnútroštátneho právneho poriadku s cieľom posilniť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny v pracovnoprávných vzťahoch. Vysoké rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami v Slovenskej republike si vyžadujú zavedenie efektívnych nástrojov transparentnosti odmeňovania. Navrhovaná právna úprava prináša komplexný systém transparentnosti odmeňovania s jasne definovanými povinnosťami pre zamestnávateľské subjekty a právami pre zamestnané osoby. Hlavnými nástrojmi sú rodovo neutrálna kritéria hodnotenia práce, povinné zverejňovanie informácií o odmenách a systematické monitorovanie rozdielov v odmeňovaní.

Postoj RÚZ k materiálu

Predkladaný návrh zákona implementuje smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, do vnútroštátneho právneho poriadku s cieľom posilniť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny v pracovnoprávných vzťahoch. **RÚZ k návrhu predkladá nižšie uvedené pripomienky.**

Pripomienky RÚZ k predkladanému materiálu

1. Zásadná pripomienka k čl. I., § 1 odsek 3

Do poznámky pod čiarou k § 1 ods. (3) návrhu zákona navrhujeme doplniť aj odkaz na Občiansky zákonník.

Odôvodnenie:

Predpoklady vzniku nárokov na peňažnú náhradu podľa navrhovaného zákona, ako aj iné súvisiace inštitúty, sa budú spravovať (aj) Občianskym zákonníkom.

2. Zásadná pripomienka k čl. I., § 1 – vloženie nového odseku

Navrhujeme v §1 doplniť odsek 5:

„(5) Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny nebráni zamestnávateľom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.“

Súčasný ods. 5 sa označuje ako ods. 6.

Odôvodnenie:

Navrhované doplnenie vychádza z článku 17 preambuly smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

Cieľom tohto doplnenia je explicitne vyjadriť, že zásada rovnakého odmeňovania nevylučuje možnosť rôzneho odmeňovania pracovníkov, pokiaľ sú rozdiely objektívne odôvodnené a založené na rodovo neutrálnych a nezaťažujúcich kritériách, ako je napríklad výkonnosť, kvalita práce alebo odborná spôsobilosť.

Doplnením tejto vety sa zosúladi znenie návrhu zákona s cieľom smernice, ktorá kladie dôraz na spravodlivé, ale aj reálne vykonateľné uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania v praxi. Ustanovenie tak posilní právnu istotu a predvídateľnosť pri aplikácii zákona, keďže jasne stanoví, že rozdiely v odmeňovaní môžu byť prípustné, ak sú založené na objektívnych a rodovo neutrálnych faktoroch nesúvisiacich s pohlavím.

3. Zásadná pripomienka k čl. I., § 2, písmeno a) bod 2

V § 2 písm. a), bod 2 návrhu zákona navrhujeme doplniť "(ďalej len „doplňkové zložky odmeny“); za doplnkovú zložku odmeny sa nepovažuje plnenie definované podľa § 118 ods. 2 druhej a tretej vety Zákonníka práce."

Odôvodnenie:

Z návrhu zákona nie je úplne zrejmé, čo všetko spadá pod pojem „odmena“, respektíve najmä pod slovné spojenie „iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia“, a rovnako, aký bude vzťah medzi navrhovaným znením ustanovenia § 2 písm. a) návrhu zákona a ustanovením § 118 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, predovšetkým druhej a tretej vety, ktorá ustanovuje, čo sa za mzdu nepovažuje. Navrhujeme teda zosúladiť jednotlivé zákonné znenia spôsobom, ktorý konzistentne upraví vzájomný vzťah jednotlivých ustanovení oboch zákonov a obsahovo jasne pojmovo vymedzí, či plnenia, ktoré sa podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov za mzdu nepovažujú, spadajú alebo nespádajú pod pojem „odmena“, respektíve pod jej parciálny pojem „iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia“, uvedené aj ako „doplňkové zložky odmeny“ v znení návrhu zákona.

Tieto plnenia nemajú charakter odmeny za vykonanú prácu, ale sú poskytované v súvislosti či už so skončením pracovného pomeru alebo iné. Ich zahrnutie do porovnávania odmeňovania by bolo v rozpore s účelom smernice EÚ 2023/970, ktorá sa zameriava na odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, nie na kompenzačné plnenia pri ukončení pracovného pomeru, alebo poskytnutí iných výhod.

4. Zásadná pripomienka k čl. I., § 2, písmeno b)

V § 2 písm. b) návrhu zákona navrhujeme za slovné spojenie „úrovňou odmeny“ doplniť slovo „hrubá“ a za slovo „zodpovedajúca“ doplniť slovo „hrubá“.

Odôvodnenie: Zosúladenie s čl. 3 bodom 1. písm. b) SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (ďalej len „SMERNICA“).

5. Zásadná pripomienka k čl. I., § 2, písmeno h)

V § 2 písm. h) návrhu zákona navrhujeme nahradiť slovné spojenie „po dohode so zástupcami zamestnancov“ nasledovným spojením: „v spolupráci so zástupcami zamestnancov ...“.

Odôvodnenie:

zosúladenie s čl.3 písm. k) SMERNICE.

6. Zásadná pripomienka k čl. I., § 2, písmeno k)

V § 2 písm. k) bod 6. návrhu zákona navrhujeme vypustiť slovné spojenie „v súvislosti s odmeňovaním pri uplatňovaní práv vyplývajúcich zo zosúladovania rodinného a pracovného života“ a slovné spojenie „najmä otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, úprava pracovného času, domácka práca a telepráca“ navrhujeme nahradiť nasledovným slovným spojením, „a to najmä pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku alebo inú opatrovateľskú dovolenku, prípadne pracovné voľno za účelom ošetrovania inej osoby alebo starostlivosti o inú osobu v zmysle osobitných právnych predpisov.“

Odôvodnenie:

Zosúladenie s čl. 3 bodom 2. písm. d) SMERNICE.

7. Zásadná pripomienka k čl. I., § 2

V § 2 návrhu zákona navrhujeme doplniť aj definície „práce rovnakej hodnoty“, „porovnateľnej situácie“,

Odôvodnenie:

Spresenie znenia a zlepšenie jeho aplikovateľnosti

8. Zásadná pripomienka k čl. I., § 2

V § 2 v samostatnom bode uviesť, ktorí zamestnanci majú byť vylúčení pri určení priemernej úrovni odmeny.

Odôvodnenie:

Napr. ak hostiteľská spoločnosť nemá žiadny vplyv na odmeňovanie vyslaného zamestnanca, odporúča sa vylúčiť ho z výkazu a namiesto toho ho zahrnúť do výkazu vysielajúcej spoločnosti.

9. Zásadná pripomienka k čl. I., § 3 odsek 1

V § 3 ods. (1) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením:

„(1) Zamestnávateľ je povinný mať zavedené štruktúry odmeňovania v súlade s osobitným právnym predpisom vydaným ministerstvom práce na vykonanie tohto zákona a analytickými nástrojmi alebo metodikami vydanými ministerstvom práce na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v tomto zákone, ktorými sa zabezpečí dodržiavanie zásady rovnakej odmeny. Tento osobitný právny predpis, nástroje alebo metodiky musia umožniť zamestnávateľom ľahko vytvoriť a používať rodovo neutrálne štruktúry odmeňovania, systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, ktoré vylučujú akúkoľvek diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, pričom takto vytvorené štruktúry odmeňovania musia umožňovať posúdenie toho, či zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorá sa určuje na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ktoré sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví a ktoré

a) zahŕňajú zručnosti, skúsenosti, prax, osobitné vlastnosti a charakteristiky, úsilie, zodpovednosť, odolnosť, dosiahnuté vzdelanie, pracovné podmienky a ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu,

b) sa uplatňujú objektívnym a rodovo neutrálnym spôsobom bez priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie, pričom pri ich uplatňovaní sa prihliada na sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti,

c) zohľadňujú relevantné mäkké zručnosti.

Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny však nemôže brániť zamestnávateľom v tom, aby rozdielne odmeňovali zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je napríklad ich výkonnosť a schopnosť.“

Odôvodnenie:

Zosúladenie znenia legislatívneho textu s bodom (17) Preambuly a s čl. 4 SMERNICE. Z čl. 4 SMERNICE vyplýva povinnosť Slovenskej republiky prijať potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávatelia mali štruktúry odmeňovania zabezpečujúce rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a tiež povinnosť Slovenskej republiky prijať po konzultácii so subjektmi v oblasti rovnosti potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby boli k dispozícii ľahko prístupné analytické nástroje alebo metodiky na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v tomto článku. Nakoľko sa jedná o povinnosti uložené SMERNICOU Slovenskej republike, nedomnievame sa, že tieto možno presunúť na zamestnávateľov, resp. požadovať od zamestnávateľov splnenie povinností bez toho, aby došlo k predchádzajúcemu splneniu týchto povinností zo strany štátu. Navyše, z dôvodu absencie a/alebo nejednoznačnosti úpravy v SMERNICI, pokiaľ ide o niektoré inštitúty, ktoré sú pre zavedenie štruktúr odmeňovania na báze deklarovaných kritérií, zásadné, by o to viac malo byť v záujme štátu vydať k uvedenému osobitný predpis (vyhlášku, prípadne metodické usmernenie), analýzy či iné obdobné nástroje tak, aby zamestnávatelia vedeli predmetnú povinnosť riadne a včas splniť. Taktiež navrhujeme výslovné uvedenie práva zamestnávateľov ponechať a odôvodniť odlišné odmeňovanie niektorých zamestnancov, u ktorých

uvedené odôvodňuje ich výkonnosť, osobitné schopnosti či zručnosti, a to s poukazom bod (17) Preambuly SMERNICE.

10. Zásadná pripomienka k čl. I., § 3 odsek 2

§ 3 ods. (2) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením:

„Kritériá podľa odseku 1 zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.“

Odôvodnenie:

Zástupcovia zamestnancov vo väčšine prípadov nedisponujú potrebných odborným vzdelaním alebo praxou, na základe ktorej by bolo možné viesť kvalifikovanú odbornú diskusiu ohľadom štruktúry odmeňovania. Nenesú ani žiadnu obchodnú alebo finančnú zodpovednosť za riadenie podniku a zamestnancov zamestnávateľa. Pokiaľ by predmetné ustanovenie malo byť založené na nutnosti dohody so zástupcami zamestnancov, v praxi môže dôjsť k výraznému sťaženiu nastavenia a zavedenia primeraných štruktúr odmeňovania. Mohlo by tiež dôjsť zo strany zástupcov zamestnancov k neprimeranému strategickému vplyvu na rokovanie o kolektívnej zmluve alebo bojkotovaniu zavedenia štruktúr odmeňovania, ktoré si zamestnávateľia môžu aj vzhľadom na svoje obchodné aktivity a finančnú kondíciu dovoliť zaviesť.

11. Zásadná pripomienka k čl. I., § 4 odsek 2, písmeno a)

§ 4 ods. (2) písm. a) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením:

„a) nástupnej odmene spojenej s danou pozíciou stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, alebo o rozpätí tejto odmeny“;

Odôvodnenie:

Zosúladienie znenia s čl. 5 bod 1 písm. b). SMERNICE.

12. Zásadná pripomienka k čl. I., § 6 odsek 1, písmeno b)

V §6 (1) písm. b) navrhujeme slová „u kategórii zamestnancov“ nahradiť slovami „u zamestnancov s porovnateľnou náročnosťou práce“.

Odôvodnenie:

v úzkych alebo špecializovaných kategóriách zamestnancov môže toto vymedzenie ľahko viesť k identifikácii úrovne odmeny iného konkrétneho zamestnanca.

13. Zásadná pripomienka k čl. I., § 6 odsek 2

V § 6 (2) navrhujeme doplniť jednoznačne zadefinovať, že zamestnávateľ na takto podanú žiadosť poskytne informáciu zamestnancovi za predchádzajúcich 12 mesiacov pred mesiacom predloženia žiadosti.

Odôvodnenie: Zamestnávateľia potrebujú jasne vedieť obdobie, za ktoré majú informácie poskytovať; v opačnom prípade sa žiadosti budú opakovať aj za kratšie obdobia, čo zamestnanci napr. využijú na to, aby preverovali, či v rámci celkového odmeňovania niektorí zamestnanci, s ktorými sa budú porovnávať dostali, alebo nedostali odmeny a aký balík sa na ich vyplatenie použil. Bude to dávať priestor na šikanózne výkon práva voči zamestnávateľom, čo bude spôsobovať enormnú administratívnu záťaž.

14. Zásadná pripomienka k čl. I., § 6 odsek 3

V § 6 ods. (3) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením:

„(3) Ak sú informácie poskytnuté zamestnávateľom podľa odseku 1 a 2 nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo písomne zamestnávateľa požiadať o dodatočné informácie alebo o primerané odôvodnené vysvetlenie. V prípade, ak je žiadosť zamestnanca dôvodná, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dodatočné informácie alebo primerané odôvodnené vysvetlenie podľa prvej vety v primeranej lehote, najneskôr však do 60 dní odo dňa doručenia jeho žiadosti.“

Odôvodnenie:

Zosúladenie znenia s čl. 7 bod 2. SMERNICE. Vzhľadom na predpokladanú administratívnu záťaž spojenú v navrhovanom zákonom u veľkých zamestnávateľov a štandardne zavedené interné procesy, najmä u zamestnávateľov, ktorí sú súčasťou nadnárodnej skupiny spoločností, navrhujeme reagovať iba na objektívne dôvodné (nie účelové) doplňujúce žiadosti a ako vhodné sa javí tiež predĺženie lehoty na ich vybavenie.

15. Zásadná pripomienka k čl. I., § 6 odsek 7

V § 6 ods. (7) návrhu zákona navrhujeme upraviť znenie:

„Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca zachovanie mlčanlivosti o priemernej úrovni odmien podľa odseku 1 písm. b), ak ide o štatistické údaje, z ktorých by mohlo dôjsť k identifikácii konkrétnych osôb, a to len v rozsahu, ktorý neobmedzuje zamestnanca pri uplatňovaní jeho práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“

Odôvodnenie:

- Súčasné znenie odseku 7 môže byť v rozpore s odsekom 8, ktorý výslovne zakazuje akékoľvek zmluvné obmedzenia týkajúce sa zdieľania informácií o vlastnej odmene.
- Odsek 7 by mohol byť nesprávne vykladaný ako možnosť zamestnávateľa obmedziť zamestnanca v zdieľaní informácií, ktoré súvisia s jeho právom na rovnakú odmenu.
- Cieľom smernice (EÚ) 2023/970 je posilniť transparentnosť, nie ju obmedzovať. Akékoľvek obmedzenie mlčanlivosti musí byť výnimkou, nie pravidlom, a musí byť primerané a nevyhnutné na ochranu práv iných osôb (napr. ochrana osobných údajov).
- Navrhované znenie zabezpečí rovnováhu medzi ochranou dôvernosti údajov a právom zamestnanca na rovnaké zaobchádzanie.

16. Zásadná pripomienka k čl. I., § 7

Žiadame zmeniť znenie § 7 vrátane nadpisu na:

„§ 7 Formát sprístupňovaných informácií

Zamestnávateľ je povinný sprístupňovať informácie podľa § 4 až 6 v takom formáte, ktorý je zrozumiteľný, ľahko prístupný a primeraným spôsobom zohľadňuje potreby osôb so zdravotným postihnutím.“

Odôvodnenie:

Navrhovaná úprava spresňuje znenie pôvodného § 7 s cieľom zabezpečiť jednoznačný výklad povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k formátu sprístupňovaných informácií. Návrh § 7 predložený do MPK sa javí ako zmätočný. Z navrhovaného znenia nie je dostatočne zrejmé, že dôraz sa kladie práve na formát poskytovaných informácií – teda spôsob, akým sú informácie sprístupňované.

Zmena zároveň zosúladzuje terminológiu s názvom paragrafu („Formát sprístupňovaných informácií“).

17. Zásadná pripomienka k čl. I., § 8 odsek 2

Žiadame v predmetnom ustanovení nahradiť slová „do 31. marca kalendárneho roka“ slovami „do 30. apríla kalendárneho roka“.

Odôvodnenie:

Navrhovaná úprava sleduje zabezpečenie primeraného časového priestoru na riadne splnenie povinnosti predkladať hlásenie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to vzhľadom na koncentráciu viacerých administratívnych a daňových úkonov viazaných na termín 31. marca kalendárneho roka.

Zamestnávateľia sú v uvedenom období povinní plniť viaceré zákonné povinnosti (napr. podávanie daňového priznania k dani z príjmov, hlásenia o vyúčtovaní dane, výkazy pre Sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne), čo v praxi spôsobuje kumuláciu administratívnych úkonov a zvyšuje administratívnu záťaž.

Máme za to, že posun lehoty na 30. apríl kalendárneho roka nezasahuje do vecného účelu ani efektívnosti systému zberu údajov.

18. Zásadná pripomienka k čl. I., § 8 odsek 2

V § 8 ods. (2) návrhu zákona navrhujeme na záver doplniť nasledovnú vetu:

„Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, prvú správu o odmeňovaní poskytne do 7. júna 2027, pričom v prípade, ak nemožno poskytnúť informácie podľa odseku 1 za celý predchádzajúci rok 2026, poskytnú sa informácie týkajúce sa príslušnej časti predchádzajúceho roku 2026.“

Odôvodnenie:

Zosúladenie znenia s čl. 9 bod 2. SMERNICE. Z daného znenia vyplýva, že prvú správu o odmeňovaní majú zamestnávateľia zamestnávajúci najmenej 250 zamestnancov podať do 7. júna 2027. Nakoľko nie je zrejmé, kedy bude prijatý nový zákon a príslušná podzákonná úprava či usmernenia, pričom ak by k prijatiu novej právnej úpravy spolu s usmerneniami a k nadobudnutiu ich účinnosti došlo až v priebehu kalendárneho roku 2026, považujeme za vhodné doplniť, že informácie obsiahnuté v správe o odmeňovaní nemusia reflektovať celý kalendárny rok 2026.

19. Zásadná pripomienka k čl. I., § 8 odsek 3

Žiadame v predmetnom ustanovení nahradiť slová „do 31. marca kalendárneho roka“ slovami „do 30. apríla kalendárneho roka“.

Odôvodnenie:

Navrhovaná úprava sleduje zabezpečenie primeraného časového priestoru na riadne splnenie povinnosti predkladať hlásenie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to vzhľadom na koncentráciu viacerých administratívnych a daňových úkonov viazaných na termín 31. marca kalendárneho roka.

Zamestnávateľia sú v uvedenom období povinní plniť viaceré zákonné povinnosti (napr. podávanie daňového priznania k dani z príjmov, hlásenia o vyúčtovaní dane, výkazy pre Sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne), čo v praxi spôsobuje kumuláciu administratívnych úkonov a zvyšuje administratívnu záťaž.

Máme za to, že posun lehoty na 30. apríl kalendárneho roka nezasahuje do vecného účelu ani efektívnosti systému zberu údajov.

20. Zásadná pripomienka k čl. I., § 8 odsek 5

Žiadame zmeniť slovné spojenie „k metodikám“ v druhej vete ustanovenia a nahradiť ho slovným spojením „ku kritériám“.

Odôvodnenie:

Navrhovaná úprava sleduje terminologické zjednotenie a zjednodušenie textu. V celom návrhu zákona ako aj v transponovanej smernici, sa pri posudzovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty systematicky používa pojem „kritériá“, nie „metodiky“.

21. Zásadná pripomienka k čl. I., § 8 odsek 7

V § 8 ods. (7) návrhu zákona navrhujeme vypustiť písm. c)

„c) na požiadanie subjektom podľa písmen a) a b) aj za predchádzajúce štyri roky, ak sú k dispozícii.“ alebo alternatívne písm. c) upraviť nasledovne „c) na požiadanie subjektom podľa písmen a) a b) aj za predchádzajúce štyri roky, počas ktorých mal zamestnávateľ povinnosť uvedené informácie poskytovať ministerstvu práce na základe tohto zákona“.

Odôvodnenie:

Predmetné informácie za účelom prípravy správy o odmeňovaní budú zamestnávateľmi zhromažďované po prijatí príslušnej legislatívy, nie spätne za predchádzajúce obdobia. Domnievame sa, že požiadavka na poskytovanie informácií za predchádzajúce štyri roky ide nad rámec minimálnych požiadaviek a minimálnych štandardov transpozície SMERNICE, na základe čoho sa prikláňame k alternatíve vypustenia písm. c).

22. Zásadná pripomienka k čl. I., § 8 odsek 8

V § 8 ods. (8) návrhu zákona navrhujeme číslo „15“ nahradiť číslom „60“.

Odôvodnenie:

V čl. 9 bod 10. SMERNICE je uvedené, že zamestnávateľia na takéto žiadosti odpovedajú v primeranej lehote. S prihliadnutím na predpokladanú administratívnu záťaž spojenú v navrhovanom zákonom u veľkých zamestnávateľov a štandardne zavedené interné procesy, najmä u zamestnávateľov, ktorí sú súčasťou nadnárodnej skupiny spoločností, navrhujeme predĺženie lehoty na vybavenie takýchto žiadostí na 60 kalendárnych dní.

23. Zásadná pripomienka k čl. I., § 9 odsek 3

V § 9 ods. (3) návrhu zákona navrhujeme písm. f) nahradiť novým písm. f):

„f) návrh opatrenia alebo opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní, ak nie sú odôvodnené na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií v zmysle tohto zákona,“

Odôvodnenie:

Zosúladienie znenia s čl. 10 bod 2. písm. f) SMERNICE. Daná smernica nepredpokladá, že v rámci spoločného posúdenia odmeňovania, ktoré sa podľa navrhovaného zákona má uskutočniť v stanovenej lehote, by malo dôjsť už aj k prijatiu a vykonaniu konkrétnych opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní.

24. Zásadná pripomienka k čl. I., § 9 odsek 5

V § 9 ods. (5) návrhu zákona navrhujeme slovo „bezodkladne“ nahradiť slovným spojením „v primeranej lehote“.

Odôvodnenie:

Ustanovenie § 9 ods. 5 transponuje článok 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2023/970. Z uvedeného článku smernica nevyplýva bezodkladné sprístupnenie spoločného posúdenia. Žiadame, aby predkladateľ slovo „bezodkladne“ vypustil z návrhu § 9 ods. 5, nakoľko v opačnom prípade by sa podľa nášho názoru jednalo o goldplating, nakoľko ukladá prísnejšiu časovú povinnosť nad rámec smernice.

25. Zásadná pripomienka k čl. I., § 10 odsek 3

Žiadame úpravu znenia § 10 ods. 3 nasledovne:

„(3) Ak by sprístupnenie informácií podľa § 6, § 8 alebo § 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia zamestnancov, vybraný úzký okruh zamestnancov určených zamestnávateľom, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva; tým nie je dotknuté ustanovenie § 6 ods. 6. Zástupcovia zamestnancov alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva poskytujú zamestnancovi poradenstvo týkajúce sa uplatnenia práv podľa tohto zákona bez sprístupnenia informácií o odmene konkrétneho zamestnanca, ktorý vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a bez zverejnenia skutočných úrovní odmien jednotlivých zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“

Odôvodnenie:

V navrhovanom znení odseku 3 predkladateľ uvádza, že ak by sa z informácií „sprístupnených“ podľa § 6, § 8 alebo § 9 dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len vybrané subjekty. Takto formulovaná veta predpokladá, že k sprístupneniu už došlo, a až následne obmedzuje prístup k údajom, ktoré nemali byť sprístupnené vôbec. Návrh znenia preto upravuje formuláciu tak, aby sa povinnosť zamestnávateľa posudzovať ešte pred samotným sprístupnením informácií, v súlade s článkom 12 smernice (EÚ) 2023/970, ktorý vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili primeranú ochranu dôvernosti údajov a osobných informácií pri sprístupňovaní údajov o odmeňovaní.

Doplnenie o „vybraný úzký okruh zamestnancov určených zamestnávateľom“ reaguje na potrebu realisticky zohľadniť vnútorné procesy u zamestnávateľa, keďže s údajmi o odmeňovaní môžu prichádzať do kontaktu aj iné osoby (napr. mzdové účtovníčky, personálne oddelenie, compliance alebo interný audit). Ak zákon explicitne vymenúva subjekty oprávnené na prístup, je potrebné zvážiť všetky potenciálne oprávnené osoby, aby sa predišlo dodatočným výkladovým problémom.

26. Zásadná pripomienka k čl. I., § 10 odsek 4

Žiadame doplniť odsek 4:

„(4) Ak by sprístupnenie informácií podľa § 6, § 8 alebo § 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného zamestnanca, zamestnávateľ je povinný tieto informácie chrániť a nemá povinnosť ich zverejniť alebo poskytnúť svojim zamestnancom. Informácie a údaje o odmene konkrétneho zamestnanca je možné poskytnúť bez súhlasu dotknutého zamestnanca len zástupcom zamestnancov, inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.“

Odôvodnenie:

Cieľom návrhu znenia tohto odseku je jasne upraviť, ako má zamestnávateľ postupovať v prípade, že by sprístupnenie informácií mohlo viesť k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny konkrétneho zamestnanca. Doplnením ustanovenia sa posilní právna istota zamestnávateľov, keďže výslovne určuje, že v takýchto prípadoch majú povinnosť údaje chrániť a neposkytovať ich iným zamestnancom. Prístup k týmto informáciám bude obmedzený len na oprávnené subjekty, ako sú zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, čo zabezpečí primeranú rovnováhu medzi transparentnosťou a ochranou súkromia.

27. Zásadná pripomienka k čl. I., § 11 odsek 1

Žiadame ustanovenie doplniť druhou vetou:

„(1) Účelom náhrady alebo nápravy je, aby fyzickej osobe, ktorá utrpela škodu, bola nahradená ujma do takej miery, aby sa nachádzala v rovnakom majetkovom postavení, ako v prípade, ak by nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia alebo ak by nedošlo k porušeniu žiadneho z jej práv alebo povinností zamestnávateľa súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.“

Odôvodnenie:

V navrhovanom doplnení vychádzame z článku 16 smernice (EÚ) 2023/970, podľa ktorého má byť náhrada účinná, primeraná a smerovať k obnoveniu situácie, v ktorej by sa osoba nachádzala, ak by k diskriminácii nedošlo. V súčasnom znení zákona absentuje vymedzenie účelu a rámca náhrady, ako aj jasné určenie, že predpokladom poskytnutia náhrady je preukázané porušenie práv alebo povinností zamestnávateľa súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Doplnením navrhovanej vety sa zabezpečí, že náhrada bude poskytovaná len v rozsahu potrebnom na obnovenie pôvodného majetkového postavenia poškodeného a nie ako automatický nárok bez existencie porušenia.

28. Zásadná pripomienka k čl. I., § 11 odsek 2

V § 11 ods. (2) návrhu zákona navrhujeme písm. b) nahradiť novým písm. b) „b) náhrady ušlého zisku alebo náhrady za stratu na zárobku“ a písm. d) „d) náhrady ujmy spôsobenej inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu“ navrhujeme vypustiť.

Odôvodnenie:

Napriek tomu, že čl. 16 bod 3. SMERNICE obsahuje aj inštitút náhrady za stratené príležitosti a aj inštitút škody spôsobenej inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, sme toho názoru, že inštitút náhrady za stratené príležitosti náš právny poriadok nepozná, pričom pokiaľ ide o náhradu ujmy či škody spôsobenej inými relevantnými faktormi (napr. prierezovou diskrimináciou), táto je podľa nášho názoru už zahrnutá v písm. a) (náhrada nevyplatennej odmeny), prípadne v písm. b) (ušlý zisk alebo náhrada za stratu na zárobku), a teda predmetná úprava je v podmienkach SR nadbytočná.

29. Zásadná pripomienka k čl. I., § 11 odsek 3

V § 11 ods. (3) návrhu zákona na koniec prvej vety navrhujeme doplniť nasledovné slovné spojenie „; najneskoršie sa však práva podľa odseku 1 a 2 premlčia za desať rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej vznikli“ a na koniec odseku (3) navrhujeme doplniť nasledovné vety: „Právo na peňažnú náhradu ujmy podľa odseku 1 a 2 je možné uplatniť si iba za porušenie, ktorého sa zamestnávateľ dopustil po tom, ako bol v zmysle tohto zákona povinný splniť povinnosť, ktorej sa porušenie týka, prípadne ak v danom čase porušenie zamestnávateľa pretrvávalo. Fyzická osoba nemá nárok na peňažnú náhradu ujmy podľa odseku 1 a 2 za obdobie predchádzajúce uplynutiu lehoty, v ktorej bol zamestnávateľ v zmysle tohto zákona povinný splniť povinnosť, ktorej sa porušenie týka, a takáto peňažná náhrada sa fyzickej osobe neprizná.“

Odôvodnenie:

Javí sa ako vhodné doplniť objektívnu premičiaciu dobu obdobne ako v prípade náhrady škody (§ 106 Občianskeho zákonníka). Rovnako tak považujeme za vhodné jasne stanoviť, že akékoľvek nároky dotknutých zamestnancov, ktoré mohli vzniknúť v dôsledku porušenia zákazu diskriminácie v odmeňovaní zo strany zamestnávateľov pred uplynutím lehoty na splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľov z navrhovaného zákona, prípadne dokonca pred účinnosťou navrhovaného zákona, nemôžu byť uplatnené, s výnimkou prípadov pretrvávajúcich porušení, a teda takých, kde porušenie nebolo zamestnávateľom riadne a včas odstránené. Uvedená limitácia by mala obdobne platiť aj pre obdobie uplatnených peňažných náhrad zo strany zamestnancov. Inými slovami povedané, ak by aj nárok poškodeného zamestnanca na peňažnú náhradu vznikol, možno ho uplatniť najskôr odo dňa nasledujúceho po dni, kedy mal zamestnávateľ splniť povinnosť vyplývajúcu mu zo zákona a iba za obdobie, kedy bol zamestnávateľ v omeškaní so splnením povinností podľa zákona, nie za skoršie obdobie.

30. Zásadná pripomienka k čl. I., § 12

Žiadame ustanovenie doplniť treťou vetou:

„Za neúmyselné porušenie sa považuje aj individuálne porušenie pracovných postupov a povinností zo strany zamestnanca.“

Odôvodnenie:

Navrhované doplnenie spresňuje, čo sa považuje za neúmyselné porušenie povinností zamestnávateľa. V prostredí veľkých spoločností s viacerými organizačnými úrovňami existuje riziko individuálneho pochybenia alebo úniku informácií zo strany jednotlivých zamestnancov, pričom takéto konanie nemožno považovať za úmyselné porušenie povinností zamestnávateľa ako právneho subjektu.

Zodpovednosť zamestnávateľa by mala byť viazaná len na systémové zlyhanie alebo neplnenie povinností, ktoré mu vyplývajú priamo zo zákona, nie na individuálne pochybenia jednotlivcov, ktorí konajú v rozpore s internými predpismi alebo pokynmi. Takéto spresnenie podľa nášho názoru prispeje k spravodlivejšiemu posudzovaniu zodpovednosti v praxi.

31. Zásadná pripomienka k čl. I., § 12

§ 12 návrhu zákona navrhujeme vypustiť

alebo

alternatívne upraviť doplnením nasledovných viet:

„Porušenie povinností uvedených v prvej vete zamestnávateľom musí byť potvrdené a preukázané právoplatným rozhodnutím príslušného orgánu alebo súdu, inak k presunu dôkazného bremena na zamestnávateľa nedôjde. V prípade, ak zamestnávateľ, napriek vynaloženiu primeraného úsilia a s využitím procesných prostriedkov a možností priznaných mu v zmysle osobitných právnych predpisov, nie je v príslušnom konaní schopný označiť alebo predložiť dôkaz, že k diskriminácii nedošlo, má sa za to, dôkazné bremeno uniesol a že k diskriminácii v danom prípade nedošlo.“

Odôvodnenie:

Napriek tomu, že inštitút „presunu dôkazného bremena“ je obsiahnutý v čl. 18 transponovanej SMERNICE, dovolíme si upozorniť, že na strane zamestnávateľov zavádza povinnosť smerujúcu k preukázaniu negatívnej skutočnosti, a síce, že k „diskriminácii nedošlo“. V tomto smere poukazujeme aj na tzv. teóriu negatívneho dôkazu, resp. negatívnu dôkaznú teóriu, podľa ktorej nie je možné a ani spravodlivé od strany sporu žiadať, aby preukázala absenciu (neexistenciu) určitej skutočnosti, a teda dokázala niečo, čo sa nestalo. Zjednodušene povedané, napriek zneniu európskej legislatívy, nie je jasné, ako majú zamestnávatelia v slovenských podmienkach preukázať, že diskriminácia u nich nie je, resp. nebola, ako negatívnu, resp. neexistujúcu skutočnosť. Pokiaľ uvedený návrh (na vypustenie § 12) nie je možný, navrhujeme doplniť niektoré upresnenia legislatívneho textu smerujúce k vylúčeniu tzv. „účelových“ žalôb a taktiež v prípade, ak by predsa len predmetná povinnosť zamestnávateľom ostala a títo by napriek použitiu všetkých procesných oprávnení nedokázali v príslušných konaniach produkovať relevantné dôkazy za účelom preukázania „neexistujúcej diskriminácie“.

32. Zásadná pripomienka k čl. I., § 13

V § 13 návrhu zákona navrhujeme vypustiť, nakoľko jeho výklad môže viesť k tomu, že všetci zamestnávatelia majú odmeňovať rovnako za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, čo je nereálne. Mzdovú politiku a štruktúru odmeňovania ako aj výšku odmeňovania má právo každý zamestnávateľ nastaviť nezávisle a samostatne.

Prípadne navrhujeme ods. (1) písm. a) doplniť nasledovne: „, avšak iba za predpokladu, že dané informácie sú verejne dostupné v zrozumiteľnej podobe a štruktúre na webovej stránke ministerstva práce“.

A zároveň žiadame doplniť vetu v zmysle článku 29 preambuly smernice:

„Ak sa vykoná skutočné posúdenie, malo by sa uznať, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.“

Odôvodnenie:

Navrhované znenie § 13 nie je v súčasnej podobe zrozumiteľné ani prakticky realizovateľné. Nie je jasné, ako má byť v praxi zabezpečené porovnanie odmeňovania medzi rôznymi zamestnávateľmi, a nie je zrejmé, ktorý subjekt by mal takéto posúdenie vykonávať. Takto formulovaná povinnosť je v podmienkach Slovenskej republiky fakticky nevykonateľná a vyvoláva neprimerané administratívne aj právne riziká.

Podľa článku 19 smernice (EÚ) 2023/970 majú členské štáty zabezpečiť možnosť posúdenia rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, no smernica členským štátom ponecháva priestor na prispôbenie spôsobu vykonania tejto povinnosti. Zámer smernice, ako vyplýva z článkov 28 a 29 preambuly, je umožniť spravodlivé posúdenie v rámci existujúcich systémov odmeňovania, nie však ukladať členským štátom povinnosť zavádzať neprimerané alebo technicky nevykonateľné postupy.

Zároveň je potrebné výslovne zakotviť, že pri preukazovaní rozdielov v odmeňovaní môžu byť ako dôkaz použité aj štatistické a analytické údaje, čo vyplýva z článku 19 ods. 3 smernice. Umožnenie využitia štatistických dôkazov je nevyhnutné pre objektívne posúdenie rovnakého odmeňovania a pre zníženie dôkaznej neistoty v prípadoch, kde priame porovnanie nie je možné.

Doplnenie poslednej vety z článku 29 preambuly ako by zároveň posilnilo právnu istotu a zjednotilo výklad v praxi, keďže výslovne uznáva, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.

Čl. 19 bod 1. transponovanej SMERNICE odkazuje na tzv. jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania. Nakoľko slovenský návrh zákona na takýto pojem (jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania) neodkazuje, sme toho názoru, že v praxi môže byť pre zamestnávateľov obtiažne, ak nie dokonca nemožné, informácie na účely porovnania odmien mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov získať, a to aj pri vynaložení primeraného úsilia a pri dodržaní osobitných právnych predpisov.

Javí sa preto ako vhodné uvedený § 13 úplne vynechať z právnej úpravy, prípadne upraviť predmetné ustanovenie tak, že údaje na účely porovnania a posudzovania odmien mužov a žien od rôznych zamestnávateľov bude agregovať a sprístupňovať monitorovací subjekt, ktorým je v zmysle návrhu zákona ministerstvo práce.

33. Zásadná pripomienka k čl. I., § 14

Žiadame doplnenie ustanovenia novým odsekom 2:

„(2) Ministerstvo práce poskytuje zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov, a dotknutým zástupcom zamestnancov technickú pomoc a odbornú prípravu s cieľom uľahčiť im plnenie povinností podľa tohto zákona.“

Súčasné odseky 2 až 4 sa označujú ako odseky 3 až 5.

Odôvodnenie:

Navrhovaný text transponuje článok 11 smernice (EÚ) 2023/970, ktorý členským štátom ukladá povinnosť poskytovať technickú pomoc a odbornú prípravu zamestnávateľom s menej ako 250 zamestnancami a zástupcom

zamestnancov. Vnímate potrebu takejto podpory zo strany štátu najmä pre malé a stredné podniky, ktoré majú obmedzené kapacity na plnenie nových povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania.

34. Zásadná pripomienka k čl. I., § 14 odsek 4

Žiadame doplniť poslednú vetu:

„... najneskôr ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona.“

Odôvodnenie:

Navrhované doplnenie vychádza z článku 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970, podľa ktorého majú členské štáty podporovať zamestnávateľov pri vytváraní a uplatňovaní štruktúr odmeňovania založených na objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách. Zverejnenie metodík a analytických nástrojov najneskôr ku dňu nadobudnutia účinnosti zákona je nevyhnutné na to, aby zamestnávatelia mali k dispozícii praktické usmernenia a podklady už pri zavádzaní týchto štruktúr.

35. Zásadná pripomienka k čl. I., § 16 odsek 1

Žiadame predĺžiť lehotu na dodatočné splnenie povinnosti na najmenej 30 dní.

Odôvodnenie:

Cieľom návrhu je poskytnúť zamestnávateľom primeraný časový priestor na nápravu zistených nedostatkov. Lehota 15 dní môže byť pre viaceré subjekty, najmä väčších zamestnávateľov s rozsiahlejšími vnútornými procesmi, nepostačujúca. Preto navrhujeme jej predĺženie na 30 dní.

36. Zásadná pripomienka k čl. I., § 17 odsek 1

V § 17 ods. (1) návrhu zákona navrhujeme dátum „30. júna 2026“ nahradiť nasledovným dátumom „31.12.2026“.

Odôvodnenie: V zmysle čl. 34 bod 1. SMERNICE je Slovenská republika povinná uviesť do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 7. júna 2026. Účinnosť návrhu zákona sa predpokladá od 1. júna 2026. Nakoľko však zrejme bude potrebné prijať aj príslušné podzákonné predpisy, prípadne metodické usmernenie, či analytické nástroje, ktoré povinnosti zrejme budú splnené v rámci lehoty na transpozíciu SMERNICE (do 7. júna 2026), navrhujeme predĺženie lehoty na splnenie povinnosti podľa § 3 pre zamestnávateľov do 31.12.2026.

37. Zásadná pripomienka k čl. I., § 17 odsek 2

V § 17 návrhu zákona ods. (2) navrhujeme vynechať.

Odôvodnenie:

Nakoľko § 8 návrhu zákona v odsekoch (2) – (4) kategorizuje zamestnávateľov na tých, ktorí zamestnávajú najmenej 250 zamestnancov, ďalej tých, ktorí zamestnávajú od 100 do 249 zamestnancov a na tých, ktorí zamestnávajú menej ako 100 zamestnancov, je zrejme, že v navrhovanom legislatívnom texte (150 namiesto 250) je chyba. Odhliadnuc od uvedeného, k prvej správe o odmeňovaní, ktorú sú veľkí zamestnávatelia povinní podávať každoročne a prvýkrát do 7. júna 2027, sme navrhli upraviť legislatívny text k § 8 ods. (2), pričom v rámci uvedeného sme doplnili aj možnosť podať správu za časť roku 2026, ak by v dôsledku predĺženia legislatívneho procesu alebo iných objektívnych okolností nebolo možné pripraviť informácie za celý kalendárny rok 2026.

38. Pripomienka k čl. I., § 17 odsek 5

Žiadame v § 17 ods. 5 nahradiť slová „od 31. januára 2028“ slovami „do 31. januára 2028“.

Odôvodnenie:

V navrhovanom texte je pravdepodobne použitý nesprávny výraz „od 31. januára 2028“, hoci ide o lehotu, do ktorej má Slovenská republika prvýkrát poskytnúť údaje Európskej komisii. Formulácia „do 31. januára 2028“ zodpovedá textu smernice a správne vyjadruje termín, do ktorého má byť povinnosť splnená.

Zdroj:

<https://www.slov-lex.sk/elegislativa/legislativne-procesy/SK/LP/2025/475>