

Návrh

ZÁKON

z ... 2025

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

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

§ 1

Úvodné ustanovenia

(1) Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“).

(2) Zásada rovnakej odmeny spočíva v tom, že muži a ženy majú právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Zásada rovnakej odmeny je súčasťou zásady rovnakého zaobchádzania¹⁾ a jej dodržiavanie spočíva v zákaze diskriminácie.

(3) Porušením zásady rovnakej odmeny nie je, ak rozdielne odmeňovanie je odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií.

(4) Ak tento zákon neustanovuje inak, na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy.²⁾

(5) Právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty majú aj zamestnanci rovnakého pohlavia. Ustanovenia odseku 3, § 3 až 6 a § 13 sa primerane vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

(6) Na účely tohto zákona sa považuje za zamestnanca aj
a) sudca a za jeho zamestnávateľa súd,³⁾

¹⁾ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

²⁾ Napríklad Zákonník práce, Občiansky zákonník, Civilný sporový poriadok, zákon č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov, § 2a zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov, § 16 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov, § 4 zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 420/2022 Z. z., § 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 154/2025 Z. z., § 75 zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

³⁾ § 11, § 11a a 12 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a přísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

b) prokurátor a za jeho zamestnávateľa služobný úrad.⁴⁾

(6) Tento zákon sa nevzťahuje na

- a) štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii⁵⁾ a na štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu,⁶⁾
- b) zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu v pracovnoprávnom vzťahu⁷⁾
 - 1. na základe voľby Národnou radou Slovenskej republiky,
 - 2. na základe vymenovania prezidentom Slovenskej republiky, vládou Slovenskej republiky alebo členom vlády Slovenskej republiky, alebo
 - 3. vo verejnoprávnej inštitúcii.

§ 2 Vymedzenie pojmov

(1) Na účely tohto zákona sa rozumie

- a) odmenou
 - 1. základná mzda, ktorou je
 - 1a. základná zložka mzdy, minimálna mzda alebo odmena na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,⁸⁾
 - 1b. tarifný plat štátneho zamestnanca pri vykonávaní štátnej služby, zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, príslušníka Hasičského a záchranného zboru a príslušníka Horskej záchrannej služby,
 - 1c. funkčný plat a prídavok za výsluhu rokov príslušníka Policajného zboru, príslušníka Slovenskej informačnej služby, príslušníka Národného bezpečnostného úradu, príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a príslušníka finančnej správy,
 - 1d. hodnostný plat profesionálneho vojaka,
 - 1e. základný plat prokurátora alebo
 - 1f. základný plat sudcu,
 - 2. iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia, ako sú uvedené v prvom bode, ktoré zamestnanec dostáva v súvislosti so svojím zamestnaním od svojho zamestnávateľa (ďalej len „doplňkové zložky odmeny“); za doplňkové zložky odmeny sa nepovažujú plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa,
- b) úrovňou odmeny odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena,
- c) rodovým rozdielom v odmeňovaní rozdiel medzi priemernou úrovňou odmeny pre ženy a priemernou úrovňou odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmeny pre mužov,
- d) mediánom úrovne odmeny pre mužov hodnota, pri ktorej polovica mužov u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej,
- e) mediánom úrovne odmeny pre ženy hodnota, pri ktorej polovica žien u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej,

⁴⁾ § 3 ods. 1 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov.

⁵⁾ § 7 ods. 2 a 5 zákona č. 55/2017 Z. z.

⁶⁾ § 7 ods. 6, § 37 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z.

⁷⁾ § 2 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení zákona č. 154/2025 Z. z.

⁸⁾ § 226 ods. 2, § 228 ods. 1 a § 228a ods. 3 Zákonníka práce.

- f) mediánom rodového rozdielu v odmeňovaní rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre ženy a mediánom úrovne odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny pre mužov,
- g) kvartilovým pásmom odmeny každá zo štyroch skupín s rovnakým počtom zamestnancov, do ktorých sú rozdelení podľa úrovni odmien, a to od najnižšej úrovne po najvyššiu úroveň; ak počet zamestnancov nie je deliteľný číslom štyri, počet zamestnancov v každej skupine nemusí byť rovnaký, ale bude taký, aby rozdiel v počte zamestnancov v jednotlivých skupinách bol čo najmenší,
- h) kategóriou zamestnancov zamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorí sú zoskupení spôsobom, ktorý nie je svojvoľný, podľa kritérií uvedených v § 3 ich zamestnávateľom, a ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľom po prerokovaní so zástupcami zamestnancov,
- i) zástupcami zamestnancov príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník,
- j) diskrimináciou
 1. priama diskriminácia, ktorou je priama diskriminácia podľa osobitného predpisu⁹⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,
 2. nepriama diskriminácia, ktorou je nepriama diskriminácia podľa osobitného predpisu¹⁰⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,
 3. obťažovanie a sexuálne obťažovanie, ktorým je obťažovanie a sexuálne obťažovanie podľa osobitného predpisu¹¹⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním, a menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takého správania alebo odmietnutí podriaďiť sa takému správaniu, keď také zaobchádzanie súvisí s odmeňovaním,
 4. pokyn na diskrimináciu, ktorým je pokyn na diskrimináciu podľa osobitného predpisu¹²⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,
 5. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materskej dovolenky v súvislosti s odmeňovaním,
 6. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním pri uplatňovaní práv vyplývajúcich zo zosúladzovania rodinného a pracovného života, 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,
 7. prierezozá diskriminácia, ktorou je diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním v kombinácii s ďalším dôvodom diskriminácie podľa osobitného predpisu.¹³⁾

(2) Počet zamestnávateľských zamestnancov na účely § 5 ods. 3, § 8 ods. 2 až 4, § 14 ods. 5 a § 18 ods. 3 a 4 je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.

§ 3

Transparentnosť pri zavádzaní a uplatňovaní štruktúr odmeňovania

(1) Zamestnávateľ je povinný mať zavedenú štruktúru odmeňovania, ktorá zabezpečuje dodržiavanie zásady rovnakej odmeny. Štruktúra odmeňovania musí umožňovať posúdenie toho, či zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorá sa určuje

⁹⁾ § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení zákona č. 85/2008 Z. z.

¹⁰⁾ § 2a ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

¹¹⁾ § 2a ods. 4 a 5 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení zákona č. 85/2008 Z. z.

¹²⁾ § 2a ods. 6 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení zákona č. 85/2008 Z. z.

¹³⁾ § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ktoré sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví a ktoré

- a) zahŕňajú zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu, pričom sa prihliada na mäkké zručnosti,
- b) sa uplatňujú objektívnym a rodovo neutrálnym spôsobom bez priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie.

(2) Kritériá podľa odseku 1 dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.

§ 4

Transparentnosť odmeňovania pred vznikom zamestnania

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zverejnená ponuka zamestnania a názov pracovného miesta alebo pracovnej pozície boli rodovo neutrálné a aby proces prijímania zamestnancov bol vedený nediskriminačným spôsobom, aby sa nenarušilo uplatňovanie zásady rovnakej odmeny.

(2) Fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, má právo na informácie od zamestnávateľa o

- a) nástupnej odmene alebo o rozpätí nástupnej odmeny na pracovnom mieste, o ktoré sa uchádza, určenej na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií,
- b) príslušných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ak odmeňovanie upravuje aj kolektívna zmluva.

(3) Zamestnávateľ je povinný informácie podľa odseku 2 poskytnúť takým spôsobom a v takom čase, aby sa zabezpečilo informované a transparentné rokovanie o odmene, a to pred pracovným pohovorom alebo pred uzatvorením zmluvy so zamestnancom. Povinnosť podľa prvej vety sa považuje za splnenú, ak informácie podľa odseku 2 obsahuje zverejnená ponuka zamestnania.

(4) Zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o zamestnanie, vyžadovať informáciu o jej odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov.

§ 5

Transparentnosť pri určovaní odmien

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom sprístupniť kritériá, na základe ktorých sa

- a) určuje odmena zamestnancov,
- b) určuje úroveň odmeny zamestnancov a
- c) zvyšuje odmena zamestnancov.

(2) Kritériá podľa odseku 1 musia byť objektívne a rodovo neutrálné.

(3) Povinnosť podľa odseku 1 písm. c) sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.

§ 6

Právo na informácie o odmenách

(1) Zamestnanec má právo na základe žiadosti získať od zamestnávateľa písomnú informáciu

- a) o jeho úrovni odmeny,
- b) o priemernej úrovni odmien rozdelených podľa pohlavia u kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako zamestnanec; to neplatí, ak by sa z tejto informácie dala určiť úroveň odmeny iného zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1 v primeranej lehote, najneskôr však do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.

(3) Ak sú informácie podľa odseku 1, ktoré boli zamestnancovi poskytnuté, nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo na základe žiadosti získať od zamestnávateľa dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti ohľadom týchto informácií. Zamestnávateľ poskytne dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti podľa prvej vety do 30 dní odo dňa podania žiadosti podľa prvej vety.

(4) Zamestnanec môže zamestnávateľa požiadať o informácie podľa odsekov 1 a 3 aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo prostredníctvom Slovenského národného strediska pre ľudské práva.¹⁴⁾

(5) Zamestnávateľ je povinný raz za rok informovať zamestnancov o ich práve na informácie podľa odseku 1 a o postupe pri uplatnení tohto práva.

(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi brániť, aby mohol oznámiť výšku jeho odmeny alebo výšku úrovne odmeny podľa odseku 1 písm. a) inej osobe.

(7) Zamestnávateľ môže vyžadovať od zamestnanca zachovávanie mlčanlivosti o priemernej úrovni odmien podľa odseku 1 písm. b) s výnimkou prípadov uplatnenia práva zamestnanca na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

(8) Ustanovenia zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojej odmene alebo ktorými sa mu inak bráni v oznámení jeho odmeny inej osobe, sú neplatné.

§ 7

Prístupnosť informácií pre osoby so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ poskytuje alebo sprístupňuje osobe so zdravotným postihnutím informácie podľa § 4 až 6 vo formáte, ktorý je prístupný pre osoby so zdravotným postihnutím a ktorý zohľadňuje ich osobitné potreby.

¹⁴⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

§ 8

Podávanie správ o rozdiel v odmeňovaní

(1) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 je povinný poskytovať Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) správu o rozdiel v odmeňovaní (ďalej len „správa o odmeňovaní“) v rozsahu týchto informácií:

- a) rodový rozdiel v odmeňovaní,
- b) rodový rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
- c) medián rodového rozdielu v odmeňovaní,
- d) medián rodového rozdielu v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
- e) podiel žien a mužov dostávajúcich doplnkové zložky odmeny,
- f) podiel žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny,
- g) rodový rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej mzdy a doplnkových zložiek odmeny.

(2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, je povinný každoročne poskytnúť správu o odmeňovaní za príslušný kalendárny rok do 15. apríla nasledujúceho kalendárneho roka.

(3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 249 zamestnancov, je povinný každé tri roky poskytnúť správu o odmeňovaní do 15. apríla kalendárneho roka za predchádzajúci kalendárny rok.

(4) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 100 zamestnancov, môže poskytnúť ministerstvu práce správu o odmeňovaní.

(5) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 poskytuje správu o odmeňovaní po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. Zástupcovia zamestnancov majú právo na prístup k metodikám, ktoré zamestnávateľ uplatňuje pri vypracovaní správy o odmeňovaní.

(6) Zamestnávateľ môže zverejniť správu o odmeňovaní na svojom webovom sídle alebo ju inak verejne sprístupniť.

- (7) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 poskytuje informácie uvedené v odseku 1 písm. g)
- a) svojim zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia,
 - b) na požiadanie inšpektorátu práce¹⁵⁾ alebo inému orgánu inšpekcie práce¹⁶⁾ (ďalej len „inšpektorát práce“) a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva,
 - c) na požiadanie subjektom podľa písmen a) a b) aj za predchádzajúce štyri roky, ak sú k dispozícii.

(8) Zamestnanci, zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva majú právo požiadať zamestnávateľa o dodatočné vysvetlenie týkajúce sa poskytnutých informácií podľa odseku 7 vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rodových rozdielov v odmeňovaní; zamestnávateľ je povinný do 30 od požiadania dní poskytnúť na takúto žiadosť odôvodnenú odpoveď. Ak rodové rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľ je povinný v

¹⁵⁾ § 7 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹⁶⁾ § 2 ods. 4 zákona č. 125/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov.

spolupráci so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia, prípadne aj s inšpektorátom práce alebo so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva prijať potrebné opatrenia na nápravu.

§ 9

Spoločné posúdenie odmeňovania

(1) Zamestnávateľ podľa § 8 ods. 2 a 3 je povinný vykonať v spolupráci so zástupcami zamestnancov spoločné posúdenie odmeňovania, ak

- a) na základe správy o odmeňovaní sa preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny žien a mužov vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov,
- b) zamestnávateľ rozdiel v priemernej úrovni odmeny podľa písmena a) neodôvodnil na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií a
- c) zamestnávateľ neodstránil neodôvodnený rozdiel v priemernej úrovni odmeny podľa písmena a) do šiestich mesiacov od predloženia správy o odmeňovaní.

(2) Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykoná do dvoch mesiacov od uplynutia lehoty podľa odseku 1 písm. c) s cieľom identifikovať a napraviť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré nie sú odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, a s cieľom predchádzať týmto rozdielom.

(3) Spoločné posúdenie odmeňovania zahŕňa

- a) analýzu podielu žien a mužov v každej kategórii zamestnancov,
- b) informácie o priemerných úrovniach odmien žien a mužov a o jej doplnkových zložkách pre každú kategóriu zamestnancov,
- c) rozdiely v priemerných úrovniach odmien medzi ženami a mužmi v každej kategórii zamestnancov,
- d) príčiny rozdielov v priemerných úrovniach odmien na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ak existujú,
- e) podiel žien a mužov, na ktorých sa vzťahovalo zvýšenie odmeny po návrate z materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny alebo z osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu, ak k takémuto zvýšeniu došlo v príslušnej kategórii zamestnancov počas uvedených období,
- f) opatrenia na riešenie rozdielov v odmeňovaní, ktorými sa v primeranej lehote odstránia neodôvodnené rozdiely v odmeňovaní, ak tieto rozdiely nie sú odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií,
- g) hodnotenie účinnosti opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní vyplývajúcich z predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.

(4) Opatrenia podľa odseku 3 písm. f) zahŕňajú analýzu existujúcich rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest alebo zavedenie takých systémov s cieľom zabezpečiť vylúčenie priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie.

(5) Zamestnávateľ je povinný sprístupniť spoločné posúdenie odmeňovania zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia, a poskytnúť ho ministerstvu práce. Zamestnávateľ na požiadanie poskytne spoločné posúdenie odmeňovania aj inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

(6) Pri vykonávaní opatrení vyplývajúcich z odseku 3 písm. f) zamestnávateľ spolupracuje so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia, a ak o to zamestnávateľ požiada, na procese vykonávania opatrení sa zúčastní inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

(7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ vykoná posúdenie odmeňovania sám; na posúdenie odmeňovania sa primerane vzťahujú odseky 1 až 6.

§ 10

Ochrana osobných údajov

(1) Na spracúvanie osobných údajov podľa tohto zákona sa vzťahujú všeobecné predpisy o ochrane osobných údajov.¹⁷⁾

(2) Osobné údaje spracúvané podľa § 6, § 8 a 9 možno použiť iba na účel uplatňovania zásady rovnakej odmeny.

(3) Ak by sa z informácií, ktoré sa sprístupňujú podľa § 6, § 8 alebo § 9, dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva; tým nie je dotknuté ustanovenie § 6 ods. 6. Zástupcovia zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva zachovávajú mlčanlivosť o informáciách získaných podľa prvej vety. Zástupcovia zamestnancov alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva poskytujú zamestnancovi poradenstvo týkajúce sa uplatnenia práv podľa tohto zákona bez sprístupnenia informácií o priemernej úrovni odmien a o odmene konkrétneho zamestnanca, ktorý vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

§ 11

Právo na náhradu

(1) Fyzická osoba má právo na peňažnú náhradu ujmy, ktorú utrpela v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny. Peňažná náhrada sa poskytuje v takej výške, aby sa fyzická osoba nachádzala v rovnakom majetkovom postavení ako v prípade, keby k porušeniu zásady rovnakej odmeny nedošlo.

(2) Peňažná náhrada ujmy podľa odseku 1 môže pozostávať z

- a) náhrady nevyplatennej odmeny; nevyplatenou odmenou sa rozumie rozdiel medzi odmenou, ktorá by fyzickej osobe patrila, ak by nedošlo k porušeniu zásady rovnakej odmeny, a odmenou, ktorá bola fyzickej osobe vyplatená,
- b) náhrady za stratené príležitosti, ktorými je prístup k plneniam v závislosti od výšky odmeny,
- c) náhrady nemajetkovej ujmy,
- d) náhrady ujmy spôsobenej inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu,

¹⁷⁾ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016) v platnom znení. Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

e) úroku z omeškania z nevyplatenej odmeny.

(3) Premlčacia doba na uplatnenie práva podľa odseku 1 je trojročná a začne plynúť odo dňa, keď sa fyzická osoba podľa odseku 1 dozvedela alebo mohla dozvedieť o porušení zásady rovnakej odmeny. Premlčacia doba neplynie, aj ak fyzická osoba podľa odseku 1 podala sťažnosť¹⁸⁾ u zamestnávateľa, a to počas prešetrovania tejto sťažnosti.

§ 12

Presun dôkazného bremena

Ak zamestnávateľ porušil povinnosti ustanovené v § 4, § 5, § 6, § 8 alebo § 9, je povinný v spore preukázať, že k diskriminácii nedošlo. Ustanovenie prvej vety sa nepoužije, ak zamestnávateľ preukáže, že porušenie povinností ustanovených v § 4, § 5, § 6, § 8 alebo § 9 bolo zjavne neúmyselné a menej závažné.

§ 13

Posudzovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty a porovnateľnej situácie

(1) Na účely uplatňovania zásady rovnakej odmeny sa posúdenie toho, či muži a ženy vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, neobmedzuje len na porovnanie mužov a žien, ktorí sú zamestnaní

- a) u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania, ak tieto podmienky upravuje jednotný zdroj,
- b) v rovnakom čase.

(2) Ak nie je možné určiť žiadnu osobu na porovnanie podľa odseku 1, posúdenie toho, či muži a ženy vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty možno vykonať iným spôsobom, najmä porovnaním toho, ako by sa so zamestnancom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii.

§ 14

Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti

(1) Ministerstvo práce ako orgán zodpovedný za monitorovanie a koordináciu opatrení pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny najmä

- a) zvyšuje informovanosť zamestnávateľov, sociálnych partnerov a verejnosti s cieľom presadzovať zásadu rovnakej odmeny, a to aj vo vzťahu k prierezovej diskriminácii,
- b) analyzuje príčiny rodového rozdielu v odmeňovaní a navrhuje nástroje na pomoc pri posudzovaní nerovností v odmeňovaní s využitím analytickej práce a nástrojov Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť,
- c) zverejňuje informácie podľa v § 8 ods. 1 písm. a) až f) na svojom webovom sídle spôsobom, ktorý umožňuje porovnanie medzi zamestnávateľmi, sektormi a regiónmi Slovenskej republiky, vrátane údajov z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii,
- d) vykonáva agregáciu údajov o počte a druhoch sťažností alebo podnetov týkajúcich sa diskriminácie, ktoré boli predložené Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva a inšpektorátu práce, a žalôb týkajúcich sa diskriminácie.

¹⁸⁾ Napríklad § 13 ods. 7 Zákonníka práce, § 133 ods. 1 písm. h) zákona č. 281/2015 Z. z., § 116 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. v znení zákona č. 154/2025 Z. z.

(2) Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, inšpektorát práce a Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky poskytujú ministerstvu práce údaje podľa odseku 1 písm. d) za kalendárny rok do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

(3) Ministerstvo práce poskytne informácie a údaje podľa odseku 1 písm. c) a d) a údaje zo spoločných posúdení odmeňovania podľa § 9 ods. 5 každé dva roky Európskej komisii.

(4) Ministerstvo práce po konzultácii so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva vypracuje analytické nástroje a metodiky na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami uvedenými v § 3. Ministerstvo práce zverejňuje nástroje a metodiky podľa prvej vety na svojom webovom sídle.

(5) Ministerstvo práce poskytuje podporu vo forme technickej pomoci a odbornej prípravy zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov, a u nich pôsobiacim zástupcom zamestnancov pri plnení povinností a úloh podľa tohto zákona.

§ 15

Štátna štatistika

Štatistický úrad Slovenskej republiky každoročne poskytuje Európskej komisii (Eurostatu) aktuálne údaje na výpočet rodového rozdielu v odmeňovaní v neupravenej forme za kalendárny rok v rozsahu ustanovenom v programe štátnych štatistických zisťovaní.¹⁹⁾

§ 16

Správne delikty

(1) Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť podľa § 8 ods. 1 až 3, ministerstvo práce mu určí lehotu na dodatočné splnenie tejto povinnosti, ktorá nesmie byť kratšia ako 15 dní. Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť podľa § 8 ods. 1 až 3 ani v lehote určenej podľa prvej vety, ministerstvo práce mu uloží pokutu do 4 000 eur.

(2) Pri ukladaní pokuty podľa odseku 1 ministerstvo práce prihliada najmä na závažnosť, čas trvania, následky, okolnosti a opakovanie spáchania správneho deliktu.

(3) Pokutu podľa odseku 1 možno uložiť do dvoch rokov odo dňa, keď k porušeniu povinnosti podľa § 8 ods. 1 až 3 došlo.

(4) Pokuta podľa odseku 1 je príjmom štátneho rozpočtu.

§ 17

Spoločné ustanovenie

Orgány verejnej moci a rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie v ich zriaďovateľskej pôsobnosti neposkytujú podľa tohto zákona informácie, ktorých poskytnutím by mohlo dôjsť k ohrozeniu utajovaných skutočností, obrany, bezpečnosti a bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky alebo plnenia ich úloh.

¹⁹⁾ § 12 zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov.

§ 18

Prechodné ustanovenia

(1) Zamestnávateľ, ktorý vznikol pred 1. júnom 2026, je povinný splniť povinnosť podľa § 3 do 31. júla 2026.

(2) Informáciu podľa § 6 ods. 1 písm. b) zamestnávateľ poskytne prvýkrát za rok 2027.

(3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2027 za obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026.

(4) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 149 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2031.

(5) Ministerstvo práce poskytne prvýkrát informácie a údaje podľa v § 14 ods. 3 Európskej komisii do 7. júna 2028.

(6) Ministerstvo práce zverejní nástroje a metodiky podľa § 14 ods. 4 na svojom webovom sídle do 30. júna 2026.

(7) Štatistický úrad Slovenskej republiky poskytne prvýkrát údaje podľa v § 15 Európskej komisii (Eurostatu) od 31. januára 2028 za rok 2026.

§ 19

Transpozičné ustanovenie

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.

Čl. II

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 251/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 233/2013 Z. z., zákona č. 58/2014 Z. z., zákona č. 103/2014 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 61/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 95/2017 Z. z., zákona č. 335/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 307/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 375/2019 Z. z., zákona č. 380/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 157/2020 Z. z., zákona č. 294/2020 Z. z., zákona č. 326/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 215/2021 Z. z., zákona č. 407/2021 Z. z., zákona č. 412/2021 Z. z., uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 125/2022 Z. z., zákona č. 222/2022 Z. z., zákona č. 248/2022

Z. z., zákona č. 350/2022 Z. z., zákona č. 376/2022 Z. z., zákona č. 1/2023 Z. z., zákona č. 50/2023 Z. z., zákona č. 309/2023 Z. z., zákona č. 530/2023 Z. z., zákona č. 172/2024 Z. z., zákona č. 178/2024 Z. z., zákona č. 323/2024 Z. z., zákona č. 324/2024 Z. z., zákona č. 399/2024 Z. z., zákona č. 77/2025 Z. z. a zákona č. 142/2025 Z. z. sa mení takto:

1. V § 82 písm. c) sa vypúšťa slovo „poskytovania“ a slová „podľa § 119a“ sa nahrádzajú slovami „podľa osobitného 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“.
2. § 119a vrátane nadpisu sa vypúšťa.

Čl. III

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z. z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005 Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 562/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 266/2009 Z. z., zákona č. 463/2009 Z. z., zákona č. 594/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 136/2010 Z. z., zákona č. 373/2010 Z. z., zákona č. 120/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 231/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 468/2011 Z. z., zákona č. 324/2012 Z. z., zákona č. 96/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 352/2013 Z. z., zákona č. 436/2013 Z. z., zákona č. 495/2013 Z. z., zákona č. 310/2014 Z. z., zákona č. 311/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 336/2015 Z. z., zákona č. 353/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 389/2015 Z. z., zákona č. 91/2016 Z. z., zákona č. 310/2016 Z. z., zákona č. 81/2017 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 57/2018 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 64/2018 Z. z., zákona č. 108/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 317/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., zákona č. 221/2019 Z. z., zákona č. 223/2019 Z. z., zákona č. 225/2019 Z. z., zákona č. 374/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 95/2020 Z. z., zákona č. 127/2020 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 264/2020 Z. z., zákona č. 9/2021 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 215/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 480/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 92/2022 Z. z., zákona č. 101/2022 Z. z., zákona č. 112/2022 Z. z., zákona č. 113/2022 Z. z., zákona č. 426/2022 Z. z., zákona č. 430/2022 Z. z., zákona č. 488/2022 Z. z., zákona č. 65/2023 Z. z., zákona č. 160/2024 Z. z., zákona č. 292/2024 Z. z., zákona č. 311/2024 Z. z., zákona č. 376/2024 Z. z., zákona č. 150/2025 Z. z. a zákona č. 151/2025 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

V § 68a sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Pokutu podľa odseku 1 písm. a) nemožno uložiť zamestnávateľovi, ktorému bola za to isté porušenie už uložená pokuta iným orgánom oprávneným vykonávať kontrolu.“

Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 5.

Čl. IV

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení

zákona č. 309/2007 Z. z., zákona č. 462/2007 Z. z., zákona č. 555/2007 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 67/2010 Z. z., zákona č. 182/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 254/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 469/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., zákona č. 154/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 128/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 54/2019 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 73/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 113/2022 Z. z., zákona č. 114/2022 Z. z. a zákona č. 379/2024 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 2 ods. 1 sa písmeno a) dopĺňa ôsmym bodom a deviatym bodom, ktoré znejú:
„8. osobitného predpisu^{3e)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, ak tento osobitný predpis^{3f)} neustanovuje inak,
9. osobitného predpisu^{3g)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri zverejňovaní ponuky zamestnania,“.

Poznámky pod čiarou k odkazom 3e až 3g znejú:

„^{3e)} Zákon č. .../2025 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
^{3f)} § 16 zákona č. .../2025 Z. z.
^{3g)} § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 63/2018 Z. z.“.

2. V poznámke pod čiarou k odkazu 18aaa sa citácia „§ 21b ods. 8 druhá veta zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 82/2017 Z. z.“ nahrádza citáciou „§ 21b ods. 14 písm. a) až d) zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.“.
3. Poznámka pod čiarou k odkazu 18ad sa dopĺňa touto citáciou:
„Zákon č. .../2025 Z. z.“.
4. V § 19 ods. 1 písm. a) úvodnej vete sa slová „a siedmom bode“ nahrádzajú slovami „až deviatom bode“.

Čl. V

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júna 2026.

Príloha
k zákonu č. .../2025 Z. z.

Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie

Smernica 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 (Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023).