

DÔVODOVÁ SPRÁVA

Všeobecná časť

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky predkladá na medzirezortné pripomienkové konanie 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 (ďalej len „návrh zákona“) v spolupráci s Ministerstvom spravodlivosti Slovenskej republiky, Ministerstvom financií Slovenskej republiky, Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky, Ministerstvom obrany Slovenskej republiky a Štatistickým úradom Slovenskej republiky.

Hlavným cieľom navrhovanej právnej úpravy je transponovať do právneho poriadku Slovenskej republiky smernicu 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) (ďalej len „smernica (EÚ) 2023/970“). Smernica (EÚ) 2023/970 má stanovenú transpozičnú lehotu do 7. júna 2026.

Napriek existujúcej právnej úprave zakazujúcej diskrimináciu v oblasti odmeňovania z dôvodu pohlavia pretrvávajú na Slovensku významné rodové rozdiely v odmeňovaní. Podľa údajov Eurostatu je rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami na Slovensku jednu z najvyšších hodnôt v Európskej únii. Táto situácia je spôsobená najmä nedostatočnou transparentnosťou systémov odmeňovania, absentujúcimi objektívnymi a neutrálnymi kritériami na hodnotenie hodnoty práce a nedostatočným monitorovaním rozdielov v odmeňovaní.

Z ekonomického hľadiska predstavujú rodové rozdiely v odmeňovaní významnú stratu pre spoločnosť aj jednotlivcov. Neefektívne využívanie ľudských zdrojov a nedocenenie kvalifikovanej pracovnej sily žien vedie k zníženiu celkovej produktivity ekonomiky. Spravodlivé odmeňovanie môže prispieť k zvýšeniu motivácie zamestnancov, zníženiu fluktuácie a celkovému ekonomickému rastu.

Súčasná právna úprava v oblasti rovnakého zaobchádzania, ktorá je obsiahnutá predovšetkým v antidiskriminačnom zákone a Zákonníku práce, síce zakazuje diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, avšak neobsahuje dostatočné nástroje na efektívne presadzovanie tohto práva v praxi. Zamestnanci a zamestnankyne často nemajú prístup k informáciám o úrovniach odmien kolegov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, čo im znemožňuje identifikovať diskriminačné praktiky a efektívne uplatňovať svoje práva.

Cieľom návrhu zákona je zaviesť systém transparentnosti odmeňovania, ktorý umožní efektívne monitorovanie a posudzovanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a zabezpečí, aby zamestnávatelia zaviedli rodovo neutrálne štruktúry odmeňovania založené na objektívnych kritériách.

Návrh zákona ustanovuje povinnosť zamestnávateľov zaviesť transparentné systémy odmeňovania založené na kritériách. Tieto kritériá musia zahŕňať zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory relevantné pre konkrétne pracovné miesto, pričom sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví.

V oblasti transparentnosti pred vznikom zamestnania sa navrhuje povinnosť zamestnávateľov poskytovať osobám uchádzajúcim sa o zamestnanie informácie o odmene alebo rozpätí odmeny na pracovnom mieste, o ktoré sa uchádzajú. Zároveň sa zakazuje vyžadovanie informácií o predchádzajúcich odmenách od osôb uchádzajúcich sa o zamestnanie.

Návrh zákona zakotvuje právo zamestnancov na informácie o ich vlastnej úrovni odmeny a o priemernej úrovni odmien kolegov a kolegýň vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty rozdelených podľa pohlavia. Toto právo možno uplatniť aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

Pre zamestnávateľov s 250 alebo viac zamestnancami sa ustanovuje povinnosť podávať do 7. júna 2027 a potom každoročne správy o rozdieloch v odmeňovaní týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka, ktoré budú obsahovať údaje o rodových rozdieloch v odmeňovaní, mediáne rodového rozdielu, podiele žien a mužov dostávajúcich doplnkové zložky odmeny a v jednotlivých kvartilových pásmach odmeny. Pre zamestnávateľov so 150 až 249 zamestnancami sa ustanovuje povinnosť podávať do 7. júna 2027 a potom každé tri roky správy týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka. Pre zamestnávateľov so 100 až 149 zamestnancami sa ustanovuje povinnosť podávať do 7. júna 2031 a potom každé tri roky správy týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka.

V prípadoch, keď správa o odmeňovaní preukáže neodôvodnené rozdiely v odmeňovaní vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov, zamestnávateľ bude povinný vykonať spoločné posúdenie odmeňovania v spolupráci so zástupcami zamestnancov. Toto posúdenie bude zahŕňať identifikáciu príčin rozdielov a prijatie opatrení na ich nápravu.

Návrh zákona upravuje právo na peňažnú náhradu ujmy v prípadoch porušenia zásady rovnakej odmeny, ktorá môže pozostávať z náhrady nevyplatennej odmeny, náhrady za stratené príležitosti, náhrady nemajetkovej ujmy a ďalších relevantných faktorov. Ustanovuje sa trojročná premlčacia doba na uplatnenie tohto práva.

Pre efektívne presadzovanie práv sa navrhuje presun dôkazného bremena na zamestnávateľa v prípadoch porušenia povinností ustanovených zákonom, pričom zamestnávateľ bude musieť preukázať, že k diskriminácii nedošlo.

Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky sa zveruje úloha monitorovania a koordinácie opatrení pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny, vrátane zvyšovania informovanosti, analyzovania príčin rodových rozdielov v odmeňovaní a zverejňovania agregovaných údajov.

Navrhovaná právna úprava predstavuje primeraný zásah do práv zamestnávateľov vzhľadom na legitímny cieľ odstránenia rodovej diskriminácie v odmeňovaní. Povinnosti ustanovené návrhom zákona sú primerané a nevytvárajú neprimeranú záťaž pre zamestnávateľov, pričom pre menších zamestnávateľov sú ustanovené zjednodušené postupy a výnimky. Práva zamestnancov na transparentnosť a spravodlivé odmeňovanie prevažujú nad administratívnymi nákladmi zamestnávateľov.

Návrh zákona bude mať negatívne vplyvy na podnikateľské prostredie a pozitívne sociálne vplyvy a vplyvy na manželstvo, rodičovstvo a rodinu. Návrh zákona bude mať vplyvy aj na rozpočet verejnej správy a na limit verejných výdavkov. Návrh zákona nebude mať vplyvy na

životné prostredie, informatizáciu spoločnosti, a taktiež ani vplyvy na služby verejnej správy pre občana.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavnými zákonmi, nálezmi Ústavného súdu Slovenskej republiky a zákonmi, ako aj s medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, a súčasne je v súlade s právom Európskej únie.