

Osobitná časť

K čl. I

K § 1

Upravuje sa predmet úpravy návrhu zákona, ktorým je uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch. Navrhovaný zákon sa teda bude vzťahovať na pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce, ako aj na štátnozamestnanecké vzťahy upravené osobitnými predpismi. Takéto široké vymedzenie, ktoré vychádza so 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 práva (Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023) (ďalej len „smernica (EÚ) 2023/970“), zabezpečuje komplexné pokrytie všetkých pracovných vzťahov, u ktorých môže dôjsť k diskriminácii v odmeňovaní. Keďže zákaz diskriminácie vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia a úprava s tým súvisiaca je už predmetom úpravy vo viacerých právnych predpisoch, a to najmä v antidiskriminačnom zákone, v Zákonníku práce a v právnych predpisoch upravujúcich štátnozamestnanecké vzťahy a pri ochrane práv súvisiacich s diskrimináciou v Civilnom sporovom poriadku, na právne vzťahy, ktoré návrh zákona neupravuje sa budú podporne vzťahovať tieto zákony. Porušením zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nie je situácia, keď rozdiel v odmene medzi zamestnancami je odôvodnený na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ktoré sú napríklad vecne odôvodnené legitímnym cieľom zamestnávateľa, nemajú diskriminačný dopad na zamestnancov jedného pohlavia a sú overiteľné a transparentné. Rozširuje sa pôsobnosť vybraných ustanovení zákona aj na zamestnancov rovnakého pohlavia vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, čím sa v podstate preberá § 119a ods. 4 Zákonníka práce na všetky pracovnoprávne vzťahy a obdobné pracovné vzťahy. Ide o ustanovenia o transparentnosti odmeňovania a posudzovanie práce, ktoré majú univerzálnu povahu. Vzhľadom na osobitné postavenie sudcov je potrebné explicitne zakotviť, že na účely zákona sa považujú za zamestnancov.

K § 2

Na účely návrhu zákona sa vymedzujú základné pojmy používané v zákone. Tieto definície sú zladené s európskou legislatívou a judikatúrou Súdneho dvora EÚ a zabezpečujú jednotné chápanie kľúčových konceptov. Pojem „odmena“ predstavuje jeden z najdôležitejších pojmov celého zákona. Zásada rovnakej odmeny by sa mala dodržiavať so zreteľom na odmenu, plat alebo akékoľvek iné peňažné alebo vecné plnenia, ktoré zamestnané osoby priamo či nepriamo dostávajú od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním. V súlade so smernicou a judikatúrou Súdneho dvora by mal koncept odmeny zahŕňať nielen plat, ale aj doplnkové alebo pohyblivé zložky odmeny. Odmena zahŕňa základnú zložku mzdy, minimálnu mzdu, alebo odmenu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pri základnej mzde v štátnozamestnaneckých vzťahoch a v služobnom pomere sa preberá

terminológia z právnych predpisov upravujúcich odmeňovanie štátnych zamestnancov, príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, príslušníkov Horskej záchrannej služby, príslušníkov finančnej správy, profesionálnych vojakov, sudcov a prokurátorov.“. Doplnkové zložky odmeny predstavujú tie formy odmeňovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje na základe svojho autonómneho rozhodnutia, nad rámec zákonných povinností. Ide o benefity, príspevky alebo iné peňažné či nepeňažné plnenia, pri ktorých má zamestnávateľ rozhodovací priestor týkajúci sa ich poskytnutia, výšky, rozsahu alebo podmienok čerpania. S cieľom zabezpečiť jednotné uvádzanie informácií požadovaných zákonom sa úroveň odmeny vyjadruje ako hrubá ročná odmena. Hrubá ročná odmena predstavuje celkovú hodnotu pred odpočítaním daní a odvodov zamestnanca (na sociálne poistenie a zdravotné poistenie) vrátane všetkých príjmov z pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu. Zodpovedajúca hodinová odmena sa vypočíta ako podiel ročnej odmeny a odpracovaných hodín. Hodinová odmena sa rozumie v hrubom a odvíja sa od hrubej ročnej odmeny. Pri výpočte sa zohľadňujú len skutočne vyplatené odmeny. Pri výpočte úrovni odmeny je možné vychádzať zo skutočnej odmeny stanovenej pre zamestnanú osobu bez ohľadu na to, či je stanovená ročne, mesačne, hodinovo alebo inak. Medián úrovne odmeny sa vypočítava osobitne pre mužov a ženy. Predstavuje strednú hodnotu, pri ktorej polovica zamestnancov príslušného pohlavia zarába viac a polovica menej. Pojem „kategória zamestnancov“ zahŕňa zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorí sú zoskupení spôsobom, ktorý nie je svojvoľný, ale je určený podľa objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií. Kategorizácia sa vykonáva na základe hodnoty práce.. Zamestnávateľ určuje kategórie v spolupráci so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. Kategórie môžu vychádzať z existujúcich kolektívnych zmlúv, ale musia byť v prípade potreby prispôbované tak, aby správne odrážali organizáciu pracovných kategórií v konkrétnej organizácii. Kategorizácia sa vykonáva na účely posúdenia, či zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, pričom štruktúra odmeňovania musí takéto posúdenie umožňovať. Formy diskriminácie sú previazané odkazom na definície v antidiskriminačnom zákone vo vzťahu k pohlaviu a odmeňovaniu. Pojem zahŕňa priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a sexuálne obťažovanie z dôvodu pohlavia, pokyn na diskrimináciu z dôvodu pohlavia, menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materskej dovolenky v súvislosti s uplatňovaním zásady rovnakej odmeny, menej priaznivé zaobchádzanie pri uplatňovaní práv vyplývajúcich zo zosúladzovania rodinného a pracovného života, ako aj prierezovú diskrimináciu. Prierezová diskriminácia predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia v kombinácii s ďalším dôvodom diskriminácie. Ženy so zdravotným postihnutím, ženy rôzneho rasového a etnického pôvodu vrátane rómskych žien a mladých alebo starších žien patria medzi skupiny, ktoré môžu čeliť prierezovej diskriminácii. Úlohy zamestnávateľa podľa návrhu zákona bude vo vzťahu k dočasne prideleným zamestnancom plniť agentúra dočasného zamestnávania. Vyslaný zamestnanec je zamestnancom vysielajúceho, a nie prijímajúcej organizácie a preto sa teda započítavať k vysielajúcemu zamestnávateľovi. V dôsledku prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (zlúčenie, splynutie, predaj podniku a pod.), sa zamestnávateľ riadi ustanoveniami § 28 až 31 Zákonníka práce, ktoré upravujú práva a povinnosti zamestnávateľa aj zamestnancov pri prechode práv a povinností. V právnom predpise transponujúcom smernicu sa pojmy „zamestnanec/zamestnanci“, „zamestnávateľ“, „uchádzač/uchádzači o zamestnanie“,

„navrhovateľ“, „odporca“, „žiadateľ“, „účastník“ a iné používajú v generickej maskulínnej forme.

K § 3

Ustanovuje sa jedna z najdôležitejších povinností zamestnávateľov - mať zavedené transparentné štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečujú dodržiavanie zásady rovnakej odmeny. Tieto štruktúry predstavujú základ pre spravodlivé a nediskriminačné odmeňovanie. Vyžaduje sa, aby zamestnávatelia mali zavedené štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečujú dodržiavanie zásady rovnakej odmeny a umožňujú posúdenie, či sú zamestnanci v porovnateľnej situácii z hľadiska hodnoty vykonávanej práce. Pri uplatňovaní kritérií hodnotenia práce sa prihliada na mäkké zručnosti, ktoré zahŕňajú interpersonálne zručnosti, sociálne a komunikačné schopnosti, ktoré sa môžu prejavíť ako relevantný čiastkový faktor v rámci každého zo štyroch hlavných kritérií hodnotenia práce - pri zložitosti, zodpovednosti, namáhavosti aj pracovných podmienkach. S cieľom dodržiavať právo na rovnakú odmenu musia mať zamestnávatelia zavedené štruktúry odmeňovania, ktorými sa zabezpečí, aby medzi pracujúcimi osobami vykonávajúcimi rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty neexistovali žiadne rodové rozdiely v odmeňovaní, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami. Takéto štruktúry odmeňovania musia umožniť porovnanie hodnoty rôznych pracovných miest v rámci rovnakej organizačnej štruktúry. Pri takýchto štruktúrach odmeňovania je možné vychádzať z existujúcich usmernení Únie týkajúcich sa rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest alebo z ukazovateľov alebo rodovo neutrálnych modelov. Štruktúra odmeňovania musí byť založená na objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách. Pri vytváraní štruktúry odmeňovania podľa § 3 zákona má zamestnávateľ voľnosť pri výbere metodiky, ktorá najlepšie zodpovedá podmienkam a potrebám jeho organizácie. Zákon nestanovuje použitie konkrétnej metodiky, ale vyžaduje, aby zvolená metodika bola objektívna, transparentná a v súlade s kritériami uvedenými v tomto zákone. Zamestnávateľ má teda právo zvoliť si ktorúkoľvek z medzinárodne uznávaných metodík ohodnocovania pracovných pozícií za účelom ich odmeňovania, pričom je povinný zabezpečiť, aby zvolená metodika rešpektovala aj zásadu rovnakej odmeny. Zamestnávateľ je oprávnený prideliť rôznu váhu jednotlivým použitým faktorom v závislosti od relevantnosti uvedených kritérií pre konkrétne pracovné miesto tak, aby bolo možné celkovo vykonať objektívne porovnanie a posúdenie hodnoty práce vykonávanej na jednotlivých pracovných miestach. V odôvodnených prípadoch môže mať niektorý faktor alebo kritérium pre konkrétne pracovné miesto váhu nula, pričom celkový súčet percentuálnej bodovej hodnoty váh všetkých použitých kritérií a faktorov pre konkrétne pracovné miesto musí byť 100 %. Rodovo neutrálna kritériá sú objektívne faktory (zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky), ktoré sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví, majú byť založené na faktoch, nie predsudkoch a stereotypoch a musia byť dohodnuté so zástupcami zamestnancov. Dohodu so zástupcami zamestnancov možno realizovať aj v rámci kolektívneho vyjednávania. Zapojenie zástupcov zamestnancov do procesu tvorby, revízie a hodnotenia kritérií odmeňovania sa riadi všeobecnými ustanoveniami Zákonníka práce, konkrétne § 237 až 239. Pojem 'štruktúra odmeňovania' znamená systém pravidiel a kritérií, podľa ktorých zamestnávateľ určuje odmeny zamestnancov. Môže mať formu vnútorného predpisu, kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo iného dokumentu. Podstatné je, aby umožňovala objektívne posúdenie rovnosti

odmeňovania. Ide o príkladný výpočet, ktorý môže byť rozšírený podľa špecifik konkrétneho zamestnávateľa, ak dostávajú rôzne odmeny z iných dôvodov ako je pohlavie. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora sa hodnota práce posudzuje a porovnáva na základe objektívnych kritérií vrátane požiadaviek na vzdelanie, odbornosť a odbornú prípravu, zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky, a to bez ohľadu na rozdiely v pracovných režimoch. V záujme uľahčenia uplatňovania koncepcie práce rovnakej hodnoty, najmä v prípade mikropodnikov a malých a stredných podnikov, objektívne kritériá zahŕňajú štyri povinné faktory: zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky. Tieto faktory boli v existujúcich usmerneniach Únie označené za podstatné a dostatočné na vyhodnotenie úloh vykonávaných v organizácii bez ohľadu na to, do ktorého hospodárskeho odvetvia podnik patrí. Štyri povinné faktory hodnotenia práce predstavujú minimálny štandard, ktorý musí každý zamestnávateľ zohľadniť. Zručnosti zahŕňajú kognitívne a fyzické zručnosti, znalosti a odbornosť získané vzdelaním, odbornou prípravou alebo praxou. Ak nejaké zručnosti nie sú pre konkrétne pracovné miesto relevantné, budú hodnotené známkou nula, ale faktor ako taký sa musí zohľadniť. Úsilie (námaha) predstavuje fyzické a psychické nároky práce. Nejde o osobné úsilie jednotlivca, ale o objektívne kritérium súvisiace s požiadavkami na prácu. Zodpovednosť zahŕňa riadenie ľudí, finančný dohľad, kontrolu majetku a vybavenia, zodpovednosť za dobré životné podmienky. Pracovné podmienky zahŕňajú fyzické prostredie (hluk, teplota, izolácia, riziko) a psychologické aspekty (stres, pracovné zaťaženie). Každé kritérium môže mať inú váhu, niektoré môžu byť pre určité pracovné miesta relevantnejšie ako iné. Je na zamestnávateľovi, aby po dohode so zástupcami zamestnancov určil, aká je relatívna váha kritérií pre konkrétne pracovné miesta. Kritériá na hodnotenie práce dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. Cieľom tohto ustanovenia je zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov boli nielen oboznámení s kritériami používanými na zaradenie zamestnancov do kategórií na základe hodnoty práce, ale aby s nimi aj súhlasili.

K § 4

Zavádzajú sa povinnosti týkajúce sa transparentnosti už vo fáze prijímania zamestnancov. Proces prijímania zamestnancov začína momentom zverejnenia ponuky zamestnania. V dôsledku nedostatočných informácií o predpokladanom rozpätí odmeny určitej pozície sa vytvára informačná asymetria, ktorá obmedzuje vyjednávaciu silu uchádzačov o zamestnanie. Vyžaduje sa, aby zamestnávatelia zabezpečili rodovo neutrálne ponuky zamestnania a názvy pracovných miest, ako aj nediskriminačné procesy prijímania zamestnancov. Zamestnávatelia by nemali mať možnosť narúšať uplatňovanie zásady rovnakej odmeny už v štádiu výberového konania. Rodovo neutrálne názvy pracovných miest sú povinné, pretože pomáhajú predchádzať predsudkom a stereotypom a motivujú nedostatočne zastúpené pohlavie uchádzať sa o pracovné miesta, kde dominujú muži alebo ženy. Ustanovuje sa právo uchádzačov o zamestnanie na informácie o nástupnej odmene alebo jej rozpätí určenej na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií. Uchádzači majú tiež právo na informácie o príslušných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ak odmeňovanie upravuje aj kolektívna zmluva. Účelom je zabezpečiť, aby uchádzači o zamestnanie vedeli, na akom základe je stanovená odmena. Povinnosť informovať potenciálnych zamestnancov sa týka počiatočnej odmeny alebo jej rozsahu, pričom sa jedná len o základnú zložku odmeny. Smernica nepredpisuje spôsob, akým by sa tieto informácie mali poskytovať. Informácie sa však musia poskytovať spôsobom, ktorý zabezpečí,

že sa uchádzači môže zapojiť do informovaného rokovania o odmeňovaní. Zamestnávateľ sa stále môže uchádzačov pýtať na očakávania týkajúce sa odmeny alebo jej rozpätia a samotný uchádzač môže z vlastnej iniciatívy vyjadriť takéto očakávania. Stanovuje sa, že informácie sa musia 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. Nevyhnutné je minimálne načasovanie, ktoré zabezpečuje informované rokovanie o odmene. Povinnosť sa považuje za splnenú, ak informácie obsahujú zverejnená ponuka zamestnania. Poskytovanie nesprávnych alebo len čiastkových informácií alebo ich poskytovanie neskoro je zakázané. Rovnako je zakázané poskytovanie informácií veľmi širokého rozsahu, ktorý znemožňuje používanie informácií. Zakazuje sa zamestnávateľom vyžadovať od uchádzačov informácie o ich súčasnej alebo predchádzajúcej odmene. Tento zákaz sa vzťahuje aj na externých náborárov a má pomôcť prerušiť cyklus rodových rozdielov v odmeňovaní z jedného zamestnania do druhého.

K § 5

Upravujú sa povinnosti zamestnávateľov voči zamestnancom v oblasti transparentnosti kritérií pre stanovenie a zvyšovanie odmien. Cieľom je vytvoriť transparentnosť, pokiaľ ide o spôsob stanovenia úrovne odmeňovania a postup pri odmeňovaní. Vyžaduje sa, aby zamestnávatelia sprístupnili zamestnancom kritériá, na základe ktorých sa určuje odmena zamestnancov, určuje úroveň odmeny zamestnancov a zvyšuje odmena zamestnancov. Tieto informácie musia byť ľahko prístupné, čo znamená, že musia byť dostupné všetkým zamestnancom v priestore, do ktorého majú voľný prístup, napríklad aj na internete. Platový postup predstavuje proces, v rámci ktorého sa zamestnané osoby posúvajú na vyššiu platovú úroveň. Stanovuje sa, že kritériá musia byť objektívne a rodovo neutrálné. To znamená, že nemôžu priamo ani nepriamo diskriminovať na základe pohlavia a musia byť založené na skutočných požiadavkách pracovného miesta a výkonu práce. Oslobodením zamestnávateľov s menej ako 50 zamestnancami od povinnosti poskytovať informácie o postupe v odmeňovaní sa zmierňuje administratívne zaťaženie malých podnikov. Výnimka sa týka len prístupnosti informácií o postupe v odmeňovaní, teda sa nevylučuje existenciu takýchto kritérií na úrovni zamestnávateľa. Títo zamestnávatelia nemusia poskytovať informácie o postupe v odmeňovaní, ale mali by aj tak stanoviť objektívne a rodovo neutrálné kritériá stanovovania odmien.

K § 6

Právo na informácie o odmenách sa vzťahuje na všetkých zamestnancov bez ohľadu na veľkosť zamestnávateľa a umožňuje im objektívne posúdiť, či sú odmeňovaní spravodlivo v porovnaní s kolegami a kolegynami vykonávajúcimi podobnú prácu. Ustanovuje sa základný rámec práva na informácie, ktoré zahŕňa nielen informáciu o vlastnej úrovni odmeny zamestnanca, ale aj údaje o priemernej úrovni odmien rozdelených podľa pohlavia v kategórii zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Právo zamestnanca na informácie sa vzťahuje na odmeňovanie za kalendárny rok. Písomná informácia zahŕňa informáciu poskytnutú v listinnej aj elektronickej forme. Výnimka týkajúca sa situácií, keď by sa z poskytnutej informácie dala určiť úroveň odmeny iného konkrétneho zamestnanca, zabezpečuje ochranu osobných údajov ostatných zamestnancov a zároveň zachováva zmysluplnosť práva na informácie. Rozširuje sa právo na informácie o možnosť získať

dodatočné a odôvodnené vysvetlenie k poskytnutým údajom, čo umožňuje zamestnancom lepšie porozumieť štruktúre odmeňovania v organizácii a prípadným rozdielom. Dodatočným a odôvodneným vysvetlením sa rozumie písomná odpoveď zamestnávateľa, ktorá obsahuje konkrétne a objektívne zdôvodnenie rozdielu v odmeňovaní medzi porovnateľnými pracovnými pozíciami. Vysvetlenie musí byť založené na faktických skutočnostiach a objektívnych kritériách stanovených v štruktúre odmeňovania. Možnosť požiadať o informácie prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo Slovenského národného strediska pre ľudské práva poskytuje zamestnancom alternatívnu cestu, ako získať potrebné údaje bez priameho konfliktu so zamestnávateľom. Táto možnosť je obzvlášť cenná v menších organizáciách, kde by priama žiadosť zamestnanca mohla viesť k jeho identifikácii a prípadným negatívnym následkom. Ustanovuje sa aj aktívna informačná povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancom, ktorá zabezpečuje, že zamestnanci budú informovaní o svojich právach v oblasti transparentnosti odmeňovania, čo prispieva k zvyšovaniu povedomia zamestnancov o ich právach v oblasti spravodlivého odmeňovania. Možnosť vyžadovať od zamestnancov zachovávanie mlčanlivosti zabezpečuje rovnováhu medzi právom zamestnancov na informácie a potrebou zamestnávateľa chrániť citlivé údaje o štruktúre odmeňovania. Tým sa zabezpečuje, že zamestnanci budú môcť používať získané informácie na účely, pre ktoré im boli poskytnuté. Vyžadovanie mlčanlivosti o priemerných úrovniach odmien môže nastať napríklad v situáciách ako ochrana súkromia jednotlivých zamestnancov, ochrana konkurencieschopnosti zamestnávateľa.

K § 7

Ustanovuje sa, aby zamestnávateľa poskytovali informácie osobám so zdravotným postihnutím s prihliadnutím na ich konkrétne zdravotné postihnutie v takom formáte a s takou formou pomoci a podpory, aby sa pre nich zabezpečil prístup k daným informáciám a ich pochopenie. Môže to zahŕňať poskytovanie informácií zrozumiteľným spôsobom, ktorý môžu vnímať, napríklad písmom primeranej veľkosti, s použitím dostatočného kontrastu alebo v inom formáte vhodnom pre typ ich zdravotného postihnutia.

K § 8

Zavádza sa systém pravidelného podávania správ o rozdieloch v odmeňovaní medzi mužmi a ženami, ktorý má zabezpečiť transparentnosť odmeňovania a umožniť efektívne monitorovanie dodržiavania zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty. Povinnosť podávať správy o odmeňovaní sa vzťahuje na zamestnávateľov s najmenej 100 zamestnancami, pričom frekvencia podávania správ závisí od veľkosti organizácie. Zamestnávateľ poskytuje správu o odmeňovaní za predchádzajúci kalendárny rok. Každá správa obsahuje údaje len za jeden kalendárny rok. Zamestnávateľa s najmenej 250 zamestnancami podávajú správy každoročne, zatiaľ čo zamestnávateľa so 100 až 249 zamestnancami podávajú správu každé tri roky. Definuje sa obsah správy o odmeňovaní, ktorá musí obsahovať komplexný súbor údajov umožňujúcich objektívne posúdenie rodových rozdielov v odmeňovaní. Správa zahŕňa základné ukazovatele ako rodový rozdiel v odmeňovaní a jeho medián, ktoré poskytujú prehľad o celkovej situácii v organizácii. Pozornosť sa venuje aj doplnkovým zložkám odmeny, ktoré často predstavujú významnú časť celkového odmeňovania a môžu byť zdrojom skrytej diskriminácie. Zahŕnutie informácií o podiele žien a mužov dostávajúcich doplnkové zložky

odmeny a ich rozložení v kvartilovom pásme odmeny umožňuje identifikovať horizontálnu a vertikálnu segregáciu na pracovisku. Stanovuje sa diferencovaná frekvencia podávania správ podľa veľkosti zamestnávateľa, čo zohľadňuje administratívne zaťaženie menších zamestnávateľských subjektov a zároveň zabezpečuje pravidelný dohľad u väčších zamestnávateľov. Zamestnávatelia s najmenej 250 zamestnancami musia správu podávať každoročne, čo umožňuje priebežné monitorovanie vývoja platových rozdielov a včasné odhalenie problémov. Zamestnávatelia so 100 až 249 zamestnancami podávajú správu každé tri roky, čo predstavuje kompromis medzi potrebou transparentnosti a primeraným administratívnym zaťažením. Ustanovuje sa aj povinnosť zamestnávateľa prijať potrebné opatrenia na nápravu, ak zistené rodové rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami. Opatrenia na nápravu majú byť primerané zistenému porušeniu a zamerané na odstránenie neodôvodneného rodového rozdielu v odmeňovaní. Môžu zahŕňať napríklad revíziu systému odmeňovania a kritérií pre stanovenie odmeny, implementáciu alebo úpravu systému hodnotenia pracovných miest za použitia rodovo neutrálnych kritérií, vzdelávacie aktivity pre vedúcich zamestnancov v oblasti rovnosti odmeňovania, zavedenie pravidelného monitoringu rodových rozdielov v odmeňovaní alebo vypracovanie akčného plánu s časovým harmonogramom na odstránenie zistených rozdielov. Prerokovávaním so zástupcami zamestnancov sa zabezpečuje transparentnosť procesu a možnosť včasného upozornenia na prípadné nezrovnalosti, ktoré majú viesť k prijatiu potrebných opatrení na nápravu. Právo zástupcov zamestnancov na prístup k metodikám umožňuje porozumenie spôsobu výpočtu ukazovateľov a overenie ich správnosti. Ide konkrétne o metodiku, ktorú zamestnávateľ uplatňuje pri vypracovaní správy o rozdieloch v odmeňovaní.

K § 9

Ustanovuje sa povinnosť vykonať posúdenie odmeňovania pre zamestnávateľov s najmenej 100 zamestnancami, u ktorých sa preukáže na základe správy o odmeňovaní nerovnosť v odmeňovaní. Toto opatrenie má podnietiť spustenie procesu preskúmania a revízie štruktúr odmeňovania zamestnávateľov s cieľom zjednať nápravu v rodovej nerovnosti odmeňovania. Povinnosť spoločného posúdenia odmeňovania vzniká zamestnávateľovi na základe údajov zo správy o odmeňovaní iba v prípade, ak sa súčasne naplnia tri základné podmienky. Prvou podmienkou je zistenie platového rozdielu na základe správy o odmeňovaní, ak preukáže rozdiel v priemerných platoch medzi ženami a mužmi vo výške najmenej 5% v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov. Druhou podmienkou je nedostatočné odôvodnenie zisteného rozdielu, čo znamená, že zamestnávateľ a dotknutí zástupcovia zamestnancov sa nezhodli v tom, že rozdiel možno odôvodniť na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, alebo zamestnávateľ takéto odôvodnenie neposkytol. Zamestnávateľ teda nedokázal preukázať, že rozdiel v odmeňovaní je oprávnený napríklad rozdielnou kvalifikáciou, odbornou praxou, pracovnou výkonnosťou, rozsahom zodpovednosti alebo inými objektívnymi faktmi, ktoré nesúvisia s pohlavím zamestnanca. Poslednou podmienkou je neodstránenie neodôvodneného rozdielu v stanovenej lehote, keď zamestnávateľ nenapravil zistený rozdiel v úrovni odmeňovania ani do šiestich mesiacov od predloženia správy o odmeňovaní. Táto šesťmesačná lehota poskytuje zamestnávateľovi primeraný čas na analýzu situácie, identifikovanie príčin rozdielov a prijatie potrebných nápravných opatrení. Zapojenie inšpektorátu práce alebo Slovenského národného strediska pre ľudské práva do nápravných opatrení nie je automatické,

ale o účasť v procese môžu požiadať zástupcovia zamestnancov, alebo zamestnávateľ. Aktivity zástupcov zamestnancov pri spoločnom posúdení budú realizované v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Spoluprácou sa rozumie poskytovanie odborných rád, poradenstva a metodologickej pomoci, čo ale neznamená dohodu. Účasť na vykonávaní opatrení nie je automatická, ale na základe žiadosti zamestnávateľa.

K § 10

Odkazom na všeobecnú úpravu ochrany osobných údajov sa rieši ochrana osobných údajov pri ich spracúvaní v rámci navrhovanej právnej úpravy. Právnym základom pri ich ochrane bude 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) a zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Explicitne sa však upravuje možnosť použitia spracúvaných osobných údajov len na účel uplatňovania zásady rovnakej odmeny. Aj v prípade ich využitia na tento účel, ak by sa z poskytovaných informácií dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, tak sa prístup k takýmto informáciám obmedzuje len na zástupcov zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Upravuje sa aj povinnosť mlčanlivosti pre zástupcov zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Zástupcovia zamestnancov alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva poskytujú podľa predmetného ustanovenie zamestnancovi poradenstvo.

K § 11

Upravuje sa právo na náhradu ujmy spôsobenej porušením zásady rovnakej odmeny, ktorá má pokrývať straty a škody utrpené v dôsledku diskriminácie v odmeňovaní. Ide o peňažnú náhradu, pričom jednotlivé spôsoby náhrad vychádzajú zo smernice. Náhrada peňažnej ujmy sa bude poskytovať v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny. Podľa druhej vety § 1 ods. 2 navrhovaného zákona je zásada rovnakej odmeny súčasťou zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona (zákon č. 365/2004 Z. z.) a podľa § 1 ods. 3 navrhovaného zákona, ak tento zákon neustanovuje inak, na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy (vrátane antidiskriminačného zákona). Podľa § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona, každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, to znamená aj nedodržania zásady rovnakej odmeny, ktorá je súčasťou zásady rovnakého zaobchádzania. Z uvedeného vyplýva, že pri uplatňovaní náhrady peňažnej ujmy sa bude postupovať podľa už zavedených postupov v súvislosti s uplatňovaním práv pri nedodržaní zásady rovnakého zaobchádzania. V prvom rade ide o vyplatenie rozdielu v odmene spôsobeného rozdielnym odmeňovaním v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny. Poškodený zamestnanec má právo aj na náhradu za stratené príležitosti, napríklad na odmenu viažucu sa na pracovnú činnosť, ktorá bola znemožnená diskrimináciou z dôvodu pohlavia. 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. Podobne ako pri diskriminácii z iných dôvodov sa môže s ohľadom na zníženú dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie domáhať nemajetkovej ujmy v peniazoch. V súlade so smernicou sa poškodenému zamestnancovi priznáva aj právo na úroky z omeškania z nevyplatennej odmeny. O peňažnej náhrade ujmy rozhoduje súd na základe žaloby podanej fyzickou osobou, ktorá utrpela ujmu v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny, v súlade s § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona ako aj § 14 Zákonníka práce. Pri náhrade peňažnej ujmy sa bude postupovať rovnako ako pri ostatných antidiskriminačných sporoch, pričom sa využije interpretačné pravidlo uvedené v §1 ods.3. Zákon sa v súlade so zásadou zákazu retroaktivity vzťahuje od jeho účinnosti do budúcnosti. Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa zavádza týmto zákonom a preto nie je možné nároky z tohto inštitútu uplatňovať za obdobie pred nadobudnutím účinnosti zákona, teda v čase, keď tento inštitút v slovenskom právnom poriadku ešte neexistoval. Nárok na náhradu nevyplatennej odmeny podľa tak vzniká výlučne za obdobie od nadobudnutia účinnosti tohto zákona. V súlade so smernicou sa stanovuje trojročná premlčacia lehota na uplatnenie náhrad za spôsobenú ujmu porušením zásady rovnakej odmeny. Prerušenie plynutia tejto lehoty sa okrem všeobecných dôvodov (§ 112 Občianskeho zákonníka), rozširuje aj dobu prešetrovania sťažnosti.

K § 12

Ustanovenie dopĺňa princíp presunu dôkazného bremena pri porušení povinností transparentnosti odmeňovania, ktorý je zakotvený v § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Presun dôkazného bremena nastane iba v prípade, ak zamestnávateľ poruší povinnosti podľa zákona. Porušenie je výsledkom kontrolnej činnosti príslušného orgánu. Pri porušení vybraných povinností ustanovených zákonom je zamestnávateľ povinný vždy preukazovať, že k diskriminácii v odmeňovaní nedošlo s výnimkou, ak zamestnávateľ preukáže, že porušenie bolo zjavne neúmyselné a menej závažné. Príkladom takéhoto porušenia môže byť technická chyba pri spracovaní údajov. V prípade ak zamestnanec individuálne poruší pracovné postupy a týmto konaním spôsobí zamestnávateľovi škodu, zamestnávateľ si môže uplatňovať náhradu škody voči tomuto zamestnancovi podľa príslušných pracovnoprávných predpisov. Prenesenie dôkazného bremena podľa § 12 sa aplikuje výlučne v prípadoch, keď zamestnávateľ podľa konštatovania príslušného kontrolného orgánu porušil povinnosti uvedené v § 4, § 5, § 6, § 8 alebo § 9 návrhu zákona.

K § 13

Predkladané ustanovenie implementuje rozšírený koncept porovnania na účely uplatňovania zásady rovnakej odmeny, ktorý vychádza z ustálenej judikatúry Súdneho dvora EÚ a reflektuje súčasné trendy v európskom antidiskriminačnom práve. Rozširuje sa tradičné chápanie porovnania zamestnancov pri posudzovaní rovnakej odmeny v dvoch základných dimenziách, a to že porovnanie sa neobmedzuje len na zamestnancov toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie medzi zamestnancami rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania. Toto pravidlo vychádza z rozsudku Súdneho dvora EÚ vo veci C-624/19 Tesco Stores, kde súd rozhodol, že pracovníci môžu byť v porovnateľnej situácii

aj vtedy, keď nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, a to vždy keď podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju. Jednotný zdroj existuje v situáciách, keď podmienky odmeňovania pre viacerých zamestnávateľov stanovuje buď jeden subjekt (napríklad centrála holdingu) alebo jeden normatívny zdroj. Inštitút jednotného zdroja sa uplatňuje pre účely uplatnenia a presadzovania práva. Pre všetky ostatné povinnosti podľa zákona – vrátane podávania správ o rozdieloch v odmeňovaní, poskytovaní informácií zamestnancom alebo vytvárania štruktúry odmeňovania – zostáva rozhodujúcim jednotlivý zamestnávateľ ako samostatná právnická osoba. Bližšie vymedzenie bude v metodike, ktorú vypracuje ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny. Toto ustanovenie sa vzťahuje na možnosť použitia hypotetického porovnania, ak priame porovnanie nie je možné, pretože neexistuje žiadna osoba opačného pohlavia vykonávajúci rovnakú alebo ekvivalentnú prácu. Hypotetické porovnanie môže byť vykonané prostredníctvom štatistických údajov, pod ktorými sa rozumejú údaje z oficiálnych štatistických zisťovaní, platové prieskumy, údaje z verejne dostupných registrov alebo iné objektívne údaje umožňujúce porovnanie odmeňovania podľa recitálu 28 smernice.

K § 14

Ustanovujú sa úlohy Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako orgánu zodpovedného za monitorovanie a koordináciu opatrení pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny. V ustanovení sú špecifikované termíny, obsah povinností a zodpovednosť inštitúcií za poskytovanie údajov potrebných pre monitorovanie. Monitorovací orgán nie je orgánom presadzovania práva. Jeho cieľom je analyzovať údaje o rozdieloch v odmeňovaní na úrovni podnikov, poskytovať analytickú podporu tvorcom politík a orgánom presadzovania práva a zvyšovať informovanie verejnosti. Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva bude poskytovať pomoc zamestnávateľom pri plnení povinnosti zavedenia štruktúr odmeňovania, ktoré majú napomôcť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Osobitne sa bude poskytovať pomoc zamestnávateľom do 250 zamestnancov pri uplatňovaní navrhovaného zákona, a to aj formou technickej pomoci a odbornej prípravy. Je vecou zamestnávateľov, v akom rozsahu metodiky ministerstva práce využijú, avšak ich aplikáciou výrazne znižujú riziko postihu za nedodržiavanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy, resp. povinnosti zaviesť štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečuje dodržiavanie tejto zásady.

K § 15

Ustanovuje sa povinnosť Štatistického úradu Slovenskej republiky (alt. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky) v oblasti poskytovaní údajov o rodových rozdieloch v odmeňovaní. Príslušné štatistiky zasielané Komisii (Eurostatu) sa majú zbierať na štatistické účely v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 223/2009.

K § 16

Zakotvuje sa sankcia za nesplnenie povinnosti podávať správy o odmeňovaní. Sankcia sa bude ukladať v rámci rozpätia na základe ustanovených kritérií, ktoré zodpovedajú princípu objektívnej zodpovednosti za nesplnenie povinnosti tak, aby bola primeraná porušeniu povinnosti. Pokutu bude možné uložiť v rámci dvojročnej objektívnej lehoty, ktorá začína plynúť od porušenia povinnosti.

Ostatné porušenie povinností podľa návrhu zákona bude podliehať sankčnej zodpovednosti podľa zákona 125/2006 o inšpekcii práce, ktorý sa dopĺňa v samostatnom článku.

K § 17

Zakotvuje sa výnimka z povinnosti poskytovať informácie pre orgány verejnej moci a rozpočtové a príspevkové organizácie v ich zriaďovateľskej pôsobnosti v prípadoch, keď by poskytnutím týchto informácií mohlo dôjsť k ohrozeniu utajovaných skutočností, obrany, bezpečnosti a bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky alebo plnenia ich úloh. Výnimka sa uplatňuje výlučne v rozsahu nevyhnutnom na ochranu uvedených záujmov, teda informácie, ktorých sprístupnenie by skutočne predstavovalo ohrozenie utajovaných skutočností, obrany, bezpečnosti alebo bezpečnostných záujmov štátu či plnenia ich úloh. Výnimka z poskytovania informácií nezabavuje orgány verejnej moci a ich organizácie povinnosti dodržiavať zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

K § 18

V prechodných ustanoveniach sa v súlade so smernicou stanovujú termíny na podávanie prvých správ o rozdieloch v odmeňovaní medzi mužmi a ženami.

K § 19 a prílohe

Transpozičné ustanovenie odkazuje na preberanú smernicu (EÚ) 2023/970.

K čl. II (Zákonník práce)

K bodom 1 a 2

Z dôvodu duplicity s navrhovaným zákonom sa v Zákonníku práce vypúšťa § 119a, ktorý upravuje zákaz diskriminácie podľa pohlavia pri dohadovaní mzdových podmienok, pri poskytovaní mzdy za vykonanú prácu a v priebehu hodnotenia náročnosti prác na účely zaradenia zamestnancov do hierarchie stupňov náročnosti. Zároveň sa vnútorný odkaz na tento paragraf nahrádza odkazom na navrhovaný zákon o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov

K čl. III (zákon č. 5/2004 Z. z.)

Vzhľadom na zahrnutie dozoru nad dodržiavaním zákazu diskriminácie pri inzercii zamestnania podľa § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti pod inšpekciu práce a následnej možnosti sankcionovania za porušenie tohto zákazu inšpektorátmi práce (čl. IV návrhu zákona) je potrebné vylúčiť možnosť dvojitého postihu za to isté porušenie.

K čl. IV (zákon č. 125/2006 Z. z.)

K bodu 1

Rozširuje sa kompetencia inšpektorátov práce vykonávať dozor nad dodržiavaním povinností zamestnávateľa pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny.

Zároveň sa inšpektorátom práce zveruje aj pôsobnosť pri kontrole dodržiavania zákazu diskriminácie pri kontrole pracovnej inzercie podľa § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti, ktorú doteraz vykonávali úrady a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. O presun kompetencie pod jeden orgán dozoru ide z dôvodu predídienia prípadným kompetenčným sporom, pretože pri zverejnenej ponuke zamestnania, ktorá nebude rodovo neutrálna v zmysle § 4 ods. 1 môže byť prítomný aj iný diskriminačný znak (napr. vek, rasa a pod.)

K bodu 2

Legislatívno-technická úprava odkazu na relevantné ustanovenie v nadväznosti predchádzajúce zmeny zákona o službách zamestnanosti.

K bodu 3

Návrh zákona zveruje inšpektorátom práce okrem kontrolnej pôsobnosti aj ďalšie úlohy, najmä v súvislosti s poskytnutím súčinnosti pri prijímaní opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní. Túto skutočnosť je v záujme precizácie potrebné reflektovať do poznámky pod čiarou odkazujúcej na ďalšie úlohy inšpektorátov práce.

K bodu 4

Doplnenie oprávnenia na ukladanie pokút v nadväznosti na rozšírenie dozornej pôsobnosti v bode 1 tohto článku. Inšpektoráty práce budú oprávnené ukladať zamestnávateľovi pokutu po zohľadnení jej preventívneho pôsobenia aj za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto predpisu (ak tento predpis neustanovuje inak) a tiež za porušenie povinností uvedených v § 62 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti pri zverejňovaní ponuky zamestnania.

K čl. V

Zákon nadobúda účinnosť 1. júna 2026, čo je v súlade so smernicou EÚ 2023/970.