

TABUĽKA ZHODY
návrhu právneho predpisu s právom Európskej únie

Právny akt EÚ			Právne predpisy Slovenskej republiky						
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)			- 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 - Zákonník práce - Občiansky zákonník - Civilný sporový poriadok - Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov - 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 - Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov - Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - Zákon 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 - Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov - Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) v znení neskorších predpisov - Zákon č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - Zákon č. 400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov - Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov - Zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Článok (Č, O, V, P)	Text	Spôsob transpozície	Číslo	Článok (Č, §, O, V, P)	Text	Zhoda	Poznámky	Identifikácia goldplatingu	Identifikácia oblasti gold- platingu a vyjadrenie k opodstatnenosti goldplatingu*

Č:1 O:1	V tejto smernici sa stanovujú minimálne požiadavky na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“), ktorá je zakotvená v článku 157 ZFEÚ, a zákazu diskriminácie, ktorý je stanovený v článku 4 smernice 2006/54/ES, a to predovšetkým prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a posilnených mechanizmov presadzovania.	N	Návrh zákona	§ 1 O:1	(1) Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“).	Ú		N	
Č:2 O:1	Táto smernica sa uplatňuje na zamestnávateľov vo verejnom a v súkromnom sektore.	N	Návrh zákona	§ 1 O:1,4	(1) Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“). (4) Ak tento zákon neustanovuje inak, na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy. ²⁾ 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 a mení zákon č. 314/2001 Z. z., § 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 zákon 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.	Ú		N	
Č:2 O:2	Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle platných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.	N	Návrh zákona	§ 1 O:1,3	(1) Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch (ďalej len „zásada rovnakej odmeny“). (3) Ak tento zákon neustanovuje inak, na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy. ²⁾	Ú		N	

Č:2 O:3	Na účely článku 5 sa táto smernica vzťahuje na uchádzačov o zamestnanie.	n.a.							
Č:3 O:1 P:a	Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov: a) „odmena“ je riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva (doplnkové alebo pohyblivé zložky) v súvislosti so svojím zamestnaním od svojho zamestnávateľa;	N	Návrh zákona	§ 2 P:a	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. platová tarifa štátneho zamestnanca pri vykonávaní štátnej služby, 1c. tarifný plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, príslušníka Hasičského a záchranného zboru a príslušníka Horskej záchranej služby, 1d. funkčný plat príslušníka Policajného zboru, príslušníka Slovenskej informačnej služby, príslušníka Národného bezpečnostného úradu, príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a príslušníka finančnej správy, 1e. hodnostná tarifa profesionálneho vojaka, 1f. základný plat prokurátora alebo 1g. 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 „doplnkové zložky odmeny“); za doplnkové zložky odmeny sa nepovažujú plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa, ⁸⁾ § 226 ods. 2, § 228 ods. 1 a § 228a ods. 3 Zákonníka práce.	Ú		N	
Č:3 O:1 P:b	b) „úroveň odmeny“ je hrubá ročná odmena a zodpovedajúca hrubá hodinová odmena;	N	Návrh zákona	§ 2 P:b	b) úrovňou odmeny odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena,	Ú		N	
Č:3 O:1 P:c	c) „rodový rozdiel v odmeňovaní“ je rozdiel v priemerných úrovniach odmien zamestnávateľa pre ženy a mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmeny mužov;	N	Návrh zákona	§ 2 P:c	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,	Ú		N	

Č:3 O:1 P:d	d) „medián úrovne odmeny“ je úroveň odmeny, pri ktorej polovica pracovníkov zamestnávateľa zarába viac a polovica zarába menej;	N	Návrh zákona	§ 2 P:d,e	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,	Ú		N	
Č:3 O:1 P:e	e) „medián rodového rozdielu v odmeňovaní“ je rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre ženy a mediánom úrovne odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny mužov;	N	Návrh zákona	§ 2 P:f	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,	Ú		N	
Č:3 O:1 P:f	f) „kvartilové pásmo odmeny“ je každá zo štyroch rovnakých skupín pracovníkov, do ktorých sú rozdelení podľa úrovni odmien, a to od najnižšej po najvyššiu;	N	Návrh zákona	§ 2 P:g	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,	Ú		N	
Č:3 O:1 P:g	g) „práca rovnakej hodnoty“ je práca, ktorá je určená ako práca rovnakej hodnoty v súlade s nediskriminačnými a objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami uvedenými v článku 4 ods. 4;	N	Návrh zákona	§ 3 O:1	(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 na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ktoré sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví a ktoré a) zahŕňajú zručnosti, úsilie, zodpovednosť, 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.	Ú		N	
Č:3 O:1 P:h	h) „kategória pracovníkov“ sú pracovníci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení určeným spôsobom na základe nediskriminačných a objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií uvedených v článku 4 ods. 4 zamestnávateľom pracovníkov a v relevantnom prípade v spolupráci so zástupcami pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou;	N	Návrh zákona	§ 2 P:h	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,	Ú		N	

Č:3 O:1 P:i	i) „priama diskriminácia“ je situácia, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;	N	Návrh zákona	§ 2 P:j B:1	j) diskrimináciou 1. priama diskriminácia, ktorou je priama diskriminácia podľa osobitného predpisu ⁹⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním, ⁹⁾ § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení zákona č. 85/2008 Z. z. (2) Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.	Ú		N	
Č:3 O:1 P:j	j) „nepriama diskriminácia“ je situácia, keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené na základe legitímneho cieľa a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;	N	Návrh zákona	§ 2 P:j B:2	j) diskrimináciou 2. nepriama diskriminácia, ktorou je nepriama diskriminácia podľa osobitného predpisu ¹⁰⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním, ¹⁰⁾ § 2a ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov. (3) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.	Ú		N	
Č:3 O:1 P:k	k) „inšpektorát práce“ je orgán alebo orgány zodpovedné v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou za kontrolné a inšpekčné funkcie na trhu práce s výnimkou prípadov, keď je vo vnútroštátnom práve stanovené, že tieto funkcie môžu vykonávať sociálni partneri;	N	Zákon č. 125/2006 Z. z.	§ 3 § 2 O:4	Štátnu správu v oblasti inšpekcie práce vykonávajú orgány štátnej správy, ktorými sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce, ak tento zákon neustanovuje inak (§ 2 ods. 4). (4) Inšpekciu práce na pracoviskách Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, Policajného zboru, Hasičského a záchranného zboru, Zboru väzenskej a justičnej stráže a finančnej správy vykonávajú ich orgány inšpekcie práce. Inšpekciu práce na pracoviskách Ministerstva obrany Slovenskej republiky, ozbrojených síl Slovenskej republiky, rozpočtových organizácií, príspevkových organizácií a štátnych podnikov v zakladateľskej pôsobnosti alebo zriaďovateľskej pôsobnosti Ministerstva obrany Slovenskej republiky a na pracoviskách Vojenskej polície vykonáva	Ú		N	

[illegible]

					4. pokyn na diskrimináciu, ktorým je pokyn na diskrimináciu podľa osobitného predpisu ¹²⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním, ¹²⁾ § 2a ods. 6 zákona č. 365/2004 Z. z. v znení zákona č. 85/2008 Z. z. (6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.				
Č:3 O:2 P:c	c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice Rady 92/85/EHS (²⁴);	N	Návrh zákona	§ 2 P:j B:5	Na účely tohto zákona sa rozumie j) diskrimináciou 5. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materskej dovolenky v súvislosti s odmeňovaním,	Ú		N	
Č:3 O:2 P:d	d) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie v zmysle smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 (²⁵) z dôvodu pohlavia, a to aj pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku alebo opatrovateľskú dovolenku;	N	Návrh zákona	§ 2 P:j B:6	Na účely tohto zákona sa rozumie j) diskrimináciou 6. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním pri uplatňovaní práv vyplývajúcich zo zosúlad'ovania 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,	Ú		N	
Č:3 O:2 P:e	e) prierezovú diskrimináciu, ktorá je diskrimináciou z dôvodu pohlavia v kombinácii s akýmkoľvek ďalším dôvodom alebo dôvodmi diskriminácie, v súvislosti s ktorými sa stanovuje ochrana v smernici 2000/43/ES alebo 2000/78/ES.	N	Návrh zákona	§ 2 P:j B:7	Na účely tohto zákona sa rozumie j) diskrimináciou 7. prierezová diskriminácia, ktorou je diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním v kombinácii s ďalším dôvodom diskriminácie podľa osobitného predpisu. ¹³⁾ ¹³⁾ § 2 ods. 1 zákona č. č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.	Ú		N	
Č:3 O:3	Z odseku 2 písm. e) nevyplývajú pre zamestnávateľov dodatočné povinnosti zhromažďovať údaje uvedené v tejto smernici týkajúce sa iných chránených dôvodov diskriminácie než pohlavia.	n.a.				n.a.		N	
Č:4 O:1	Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávatelia mali štruktúry odmeňovania zabezpečujúce	N	Návrh zákona	§ 3 O:1	(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	Ú		N	

	rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.				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 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.				
Č:4 O:2	Členské štáty prijímú 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. Tieto nástroje alebo metodiky umožnia zamestnávateľom a/alebo sociálnym partnerom, aby ľahko vytvorili a používali rodovo neutrálné systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, ktoré vylučujú akúkoľvek diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.	N	Návrh zákona	§ 14 O:4	(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 zverejní nástroje a metodiky podľa prvej vety na svojom webovom sídle.	Ú		N	
Č:4 O:3	Komisia môže v prípade potreby po konzultácii s Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť aktualizovať celoúnijné usmernenia týkajúce sa rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest.	n.a.							
Č:4 O:4	Štruktúry odmeňovania musia umožňovať posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o hodnotu práce, na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií dohodnutých so zástupcami pracovníkov, ak takíto zástupcovia existujú. Tieto kritériá sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví pracovníkov. Zahŕňajú zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky a v prípade potreby aj akékoľvek ďalšie faktory,	N	Návrh zákona	§ 3	(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 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	Ú		N	

	ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu. Uplatňujú sa objektívnym, rodovo neutrálnym spôsobom bez akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Predovšetkým sa nesmú podceňovať relevantné mäkké zručnosti.				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.				
Č:5 O:1	Uchádzači o zamestnanie majú právo dostať od potenciálneho zamestnávateľa informácie o: a) nástupnej odmene spojenej s danou pozíciou, stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, alebo o rozpätí tejto odmeny; a b) v príslušných prípadoch o relevantných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ktoré zamestnávateľ uplatňuje vo vzťahu k danej pozícii. Takéto informácie sa poskytujú tak, aby sa zabezpečilo informované a transparentné rokovanie o odmeňovaní, napríklad v uverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste, a to pred pracovným pohovorom alebo inak.	N	Návrh zákona	§ 4 O:2 a 3	(2) Fyzická osoba, ktorá sa u zamestnávateľa 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.	Ú		N	
Č:5 O:2	Zamestnávateľ sa nesmie uchádzačov pýtať na predchádzajúce odmeny, ktoré dostávajú v rámci súčasných alebo dostávali v rámci predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahov.	N	Návrh zákona	§ 4 O:4	(4) Zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o zamestnanie, vyžadovať informáciu o jej odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov.			N	
Č:5 O:3	Zamestnávateľia zabezpečia, aby oznámenia o voľných pracovných miestach a názvy pracovných miest boli rodovo neutrálné a aby sa postupy prijímania zamestnancov viedli nediskriminačným spôsobom, aby sa nenarušilo právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „právo na rovnakú odmenu“).	N	Návrh zákona	§ 4 O:1	(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.	Ú		N	
Č:6 O:1	Zamestnávateľia svojim pracovníkov sprístupňujú kritériá, ktoré sa používajú na určenie odmien, úrovni odmien a platového postupu pracovníkov. Tieto kritériá musia byť objektívne a rodovo neutrálné.	N	Návrh zákona	§ 5 O:1 a 2	(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.	Ú		N	

					(2) Kritériá podľa odseku 1 musia byť objektívne a rodovo neutrálné.				
Č:6 O:2	Členské štáty môžu oslobodiť zamestnávateľov s menej ako 50 pracovníkmi od povinnosti týkajúcej sa platového postupu stanoveného v odseku 1.	N	Návrh zákona	§ 5 O:3	(3) Povinnosť podľa odseku 1 písm. c) sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.	Ú		N	
Č:7 O:1	Pracovníci majú právo v súlade s odsekmi 2 a 4 požadovať a získavať písomné informácie o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu ako oni alebo prácu, ktorá má rovnakú hodnotu ako ich práca.	N	Návrh zákona	§ 6 O:1	(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.	Ú		N	
Č:7 O:2	Pracovníci majú možnosť v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou požiadať o informácie uvedené v odseku 1 a takéto informácie získať prostredníctvom svojich zástupcov pracovníkov. O tieto informácie môžu požiadať a získať ich aj prostredníctvom subjektu v oblasti rovnosti. L 132/34 SK Úradný vestník Európskej únie 17.5.2023 Ak sú informácie, ktoré dostali, nepresné alebo neúplné, pracovníci majú právo osobne alebo prostredníctvom svojich zástupcov pracovníkov požiadať o dodatočné a primerané vysvetlenia a podrobnosti týkajúce sa akýchkoľvek poskytnutých údajov a dostať odôvodnenú odpoveď.	N	Návrh zákona	§ 6 O:3 a 4	(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⁾ ¹⁴⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.	Ú		N	
Č:7 O:3	Zamestnávateľia každoročne informujú všetkých pracovníkov o tom, že majú právo získať informácie uvedené v odseku 1, a o krokoch, ktoré má pracovník podniknúť na uplatnenie tohto práva.	N	Návrh zákona	§ 6 O:5	(5) Zamestnávateľ je povinný raz za rok informovať zamestnancov o ich práve na informácie podľa odseku 1 a o postupe pri uplatnení tohto práva.	Ú		N	
Č:7 O:4	Zamestnávateľia poskytnú informácie uvedené v odseku 1 v primeranej lehote, v každom prípade však do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.	N	Návrh zákona	§ 6 O:2	(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1 v primeranej lehote, najneskôr však do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.	Ú		N	
Č:7 O:5	Pracovníkom by sa nemalo brániť v tom, aby na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny zverejňovali výšku svojej odmeny.	N	Návrh zákona	§ 6 O:6 a 8	(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi brániť, aby mohol oznámiť výšku jeho odmeny alebo úrovne odmeny podľa odseku 1 písm. a) inej osobe.	Ú		N	

	Členské štáty predovšetkým zavedú opatrenia na účely zákazu zmluvných podmienok, ktoré obmedzujú pracovníkov zverejňovať informácie o ich odmene.				(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.				
Č:7 O:6	Zamestnávatelia môžu od pracovníkov, ktorí získali informácie podľa tohto článku, požadovať, aby tieto informácie s výnimkou informácií týkajúcich sa ich vlastnej odmeny alebo úrovne odmeny nepoužívali na žiadny iný účel ako uplatnenie svojho práva na rovnakú odmenu.	N	Návrh zákona	§ 6 O:7	(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 prácu rovnakej hodnoty.	Ú		N	
Č:8	Zamestnávatelia poskytujú všetky informácie, ktoré sprístupňujú pracovníkom alebo uchádzačom o zamestnanie podľa článkov 5, 6 a 7, vo formáte prístupnom pre osoby so zdravotným postihnutím, a ktorý zohľadňuje ich osobitné potreby.	N	Návrh zákona	§ 7	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.	Ú		N	
Č:9 O:1 P:a	Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávatelia v súlade s týmto článkom poskytli tieto informácie týkajúce sa ich organizácie: a) rodový rozdiel v odmeňovaní;	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 P:a	(1) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 je povinný poskytovať Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) správu o rozdieli v odmeňovaní (ďalej len „správa o odmeňovaní“) v rozsahu týchto informácií: a) rodový rozdiel v odmeňovaní,	Ú		N	
Č:9 O:1 P:b	b) rodový rozdiel v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky;	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 P:b	b) rodový rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,	Ú		N	
Č:9 O:1 P:c	c) medián rodového rozdielu v odmeňovaní;	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 P:c	c) medián rodového rozdielu v odmeňovaní,	Ú		N	
Č:9 O:1 P:d	d) medián rodového rozdielu v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky;	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 P:d	d) medián rodového rozdielu v odmeňovaní, pri doplnkových zložkách odmeny,	Ú		N	
Č:9 O:1 P:e	e) podiel žien a mužov dostávajúcich doplnkové alebo pohyblivé zložky;	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 P:e	e) podiel žien a mužov dostávajúcich doplnkové zložky odmeny,	Ú		N	
Č:9 O:1 P:f	f) podiel žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny;	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 P:f	f) podiel žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny,	Ú		N	

Č:9 O:1 P:g	g) rodový rozdiel v odmeňovaní pracovníkov podľa kategórie pracovníkov s rozčlenením podľa riadnej základnej mzdy alebo platu a doplnkových alebo pohyblivých zložiek.	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 P:g	g) rodový rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej mzdy a doplnkových zložiek odmeny.	Ú		N	
Č:9 O:2	Zamestnávateľia s 250 alebo viac pracovníkmi poskytnú do 7. júna 2027 a potom každoročne informácie uvedené v odseku 1 týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka.	N	Návrh zákona	§ 8 O:2 § 18 O:2	(2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, je povinný každoročne poskytnúť správu o odmeňovaní za príslušný kalendárny rok do 15. apríla nasledujúceho kalendárneho roka. (2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2027.	Ú		N	
Č:9 O:3	Zamestnávateľia so 150 až 249 pracovníkmi poskytnú do 7. júna 2027 a potom každé tri roky informácie uvedené v odseku 1 týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka.	N	Návrh zákona	§ 8 O:3 § 18 O:2	(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. (1) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2027.	Ú		N	
Č:9 O:4	Zamestnávateľia so 100 až 149 pracovníkmi poskytnú do 7. júna 2031 a potom každé tri roky informácie uvedené v odseku 1 týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka.	N	Návrh zákona	§ 8 O:3 § 1 O:3	(3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 249 zamestnancov, je povinný každé tri roky poskytnúť správu o odmeňovaní do 31. marca kalendárneho roka za predchádzajúci kalendárny rok. (3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 149 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2031.	Ú		N	
Č:9 O:5	Členské štáty nebránia zamestnávateľom s menej ako 100 pracovníkmi poskytovať informácie uvedené v odseku 1 na dobrovoľnom základe. Členské štáty môžu v rámci vnútroštátneho práva vyžadovať poskytovanie informácií o odmeňovaní aj od zamestnávateľov s menej ako 100 pracovníkmi.	N	Návrh zákona	§ 8 O:4	(4) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 100 zamestnancov, môže poskytnúť správu o odmeňovaní ministerstvu práce.	Ú		N	
Č:9 O:6	Správnosť informácií potvrdí manažment zamestnávateľa po konzultácii so zástupcami pracovníkov. Zástupcovia pracovníkov majú prístup k metodikám, ktoré uplatňuje zamestnávateľ.	N	Návrh zákona	§ 8 O:5	(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.	Ú		N	

Č:9 O:7	Informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až g) tohto článku sa oznamujú orgánu zodpovednému za zhromažďovanie a uverejňovanie takýchto údajov podľa článku 29 ods. 3 písm. c). Zamestnávateľ môže uverejniť informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až f) tohto článku na svojom webovom sídle alebo ich inak verejne sprístupniť.	N	Návrh zákona	§ 8 O:1 a 6	(1) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 je povinný poskytovať Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) správu o rozdieloch v odmeňovaní (ďalej len „správa o odmeňovaní“) v rozsahu týchto informácií: (6) Zamestnávateľ môže zverejniť správu o odmeňovaní na svojom webovom sídle alebo ju inak verejne sprístupniť.	Ú		N	
Č:9 O:8	Členské štáty môžu informácie stanovené v odseku 1 písm. a) až f) tohto článku zostaviť samy na základe administratívnych údajov, ako sú údaje, ktoré zamestnávateľia poskytujú daňovým orgánom alebo orgánom sociálneho zabezpečenia. Tieto informácie sa zverejnia podľa článku 29 ods. 3 písm. c).	D				n.a.		N	
Č:9 O:9	Zamestnávateľia poskytujú informácie uvedené v odseku 1 písm. g) všetkým svojim pracovníkom a zástupcom pracovníkov svojich pracovníkov. Zamestnávateľia tieto informácie na požiadanie poskytujú inšpektorátu práce a subjektu v oblasti rovnosti. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, sa takisto poskytnú na požiadanie.	N	Návrh zákona	§ 8 O:7	(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 práce ¹⁵⁾ alebo inému orgánu inšpekcie práce ¹⁶⁾ (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. 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.	Ú		N	
Č:9 O:10	Pracovníci, zástupcovia pracovníkov, inšpektoráty práce a subjekty v oblasti rovnosti majú právo požiadať zamestnávateľov o dodatočné objasnenia a podrobnosti v súvislosti so všetkými poskytnutými údajmi vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rodových rozdielov v odmeňovaní. Zamestnávateľia na takéto žiadosti odpovedajú v primeranej lehote, pričom poskytnú odôvodnenú odpoveď. Ak rodové rozdiely v odmeňovaní	N	Návrh zákona	§ 8 O:8	(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 spolupráci so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia, prípadne aj s	Ú		N	

	nie sú odôvodnené objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľa situáciu napravia v primeranej lehote v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom v oblasti rovnosti.				inšpektorátom práce alebo so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva prijať potrebné opatrenia na nápravu.				
Č:10 O:1 P:a	Členské štáty prijímajú vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávateľa, ktorí podliehajú povinnosti podávania správ o odmeňovaní podľa článku 9, vykonali v spolupráci s ich zástupcami pracovníkov spoločné posúdenie odmeňovania, ak sú splnené všetky tieto podmienky: a) na základe správ o odmeňovaní sa preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny žien a mužov vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov;	N	Návrh zákona	§ 9 O:1 P:a	(1) Zamestnávateľ podľa § 8 ods. 2 a 3 je povinný vykonať v spolupráci so zástupcami zamestnancov spoločné posúdenie odmeňovania, ak a) na základe správ o odmeňovaní sa preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny žien a mužov vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov,	Ú		N	
Č:10 O:1 P:b	b) zamestnávateľ tento rozdiel v priemernej úrovni odmeny neodôvodnil na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií;	N	Návrh zákona	§ 9 O:1 P:b	b) zamestnávateľ rozdiel v priemernej úrovni odmeny podľa písmena a) neodôvodnil na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií a	Ú		N	
Č:10 O:1 P:c	c) zamestnávateľ nenapravil takýto neodôvodnený rozdiel v priemernej úrovni odmeny do šiestich mesiacov od predloženia správy o odmeňovaní.	N	Návrh zákona	§ 9 O:1 P:c	c) zamestnávateľ neodstránil neodôvodnený rozdiel v priemernej úrovni odmeny podľa písmena a) do šiestich mesiacov od predloženia správy o odmeňovaní.	Ú		N	
Č:10 O:2 P:a	Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykonáva s cieľom identifikovať a napraviť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré nie sú odôvodnené na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, a s cieľom predchádzať týmto rozdielom a zahŕňa: a) analýzu podielu žien a mužov v každej kategórii pracovníkov;	N	Návrh zákona	§ 9 O:2 § 9 O:3 P:a	(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,	Ú		N	
Č:10 O:2 P:b	b) informácie o priemerných úrovniach odmien žien a mužov a o doplnkových alebo variabilných zložkách pre každú kategóriu pracovníkov;	N	Návrh zákona	§ 9 O:3 P:b	b) informácie o priemerných úrovniach odmien žien a mužov a o jej doplnkových zložkách pre každú kategóriu zamestnancov,	Ú		N	

Č:10 O:2 P:c	c) všetky rozdiely v priemerných úrovniach odmien medzi ženami a mužmi v každej kategórii pracovníkov;	N	Návrh zákona	§ 9 O:3 P:c	c) rozdiely v priemerných úrovniach odmien medzi ženami a mužmi v každej kategórii zamestnancov,	Ú		N	
Č:10 O:2 P:d	d) príčiny takýchto rozdielov v priemerných úrovniach odmien na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, ak existujú, stanovené spoločne zástupcami pracovníkov a zamestnávateľom;	N	Návrh zákona	§ 9 O:3 P:d	d) príčiny rozdielov v priemerných úrovniach odmien na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ak existujú,	Ú		N	
Č:10 O:2 P:e	e) podiel žien a mužov, na ktorých sa vzťahovalo akékoľvek zlepšenie odmeny po návrate z materskej alebo otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo opatrovateľskej dovolenky, ak k takémuto zlepšeniu došlo v príslušnej kategórii pracovníkov počas obdobia čerpania dovolenky;	N	Návrh zákona	§ 9 O:3 P:e	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,	Ú		N	
Č:10 O:2 P:f	f) opatrenia na riešenie rozdielov v odmeňovaní, ak nie sú odôvodnené na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií;	N	Návrh zákona	§ 9 O:3 P:f	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,	Ú		N	
Č:10 O:2 P:g	g) hodnotenie účinnosti opatrení vyplývajúcich z predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.	N	Návrh zákona	§ 9 O:3 P:g	g) hodnotenie účinnosti opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní vyplývajúcich z predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.	Ú		N	
Č:10 O:3	Zamestnávateľa sprístupnia spoločné posúdenie odmeňovania pracovníkom a zástupcom pracovníkov a oznámia ho monitorovaciemu subjektu podľa článku 29 ods. 3 písm. d). Na požiadanie ho poskytnú inšpektorátu práce a subjektu v oblasti rovnosti.	N	Návrh zákona	§ 9 O:5	(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.	Ú		N	
Č:10 O:4	Pri vykonávaní opatrení vyplývajúcich zo spoločného posúdenia odmeňovania zamestnávateľ napraviť neodôvodnené rozdiely v odmeňovaní v primeranej lehote v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. O účasť na tomto procese možno požiadať inšpektorát práce a/alebo subjekt v oblasti rovnosti. Vykonávanie opatrení zahŕňa analýzu existujúcich rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest	N	Návrh zákona	§ 9 O:3 P:f § 9 O:4,6	(3) Spoločné posúdenie odmeňovania zahŕňa f) prijatie opatrení 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, (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.	Ú		N	

	alebo zriadenie takýchto systémov s cieľom zabezpečiť vylúčenie akejkoľvek priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.				(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.				
Č:11 O:1	Členské štáty poskytujú podporu vo forme technickej pomoci a odbornej prípravy zamestnávateľom s menej ako 250 pracovníkmi a dotknutým zástupcom pracovníkov s cieľom uľahčiť im plnenie povinností stanovených v tejto smernici.	N	Návrh zákona	§ 14 O:4 a 5	(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 (1) Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním 8. osobitného predpisu ^{3e)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ak tento osobitný predpis ^{3f)} neustanovuje inak, ^{3e)} Zákon č. .../2025 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov. ^{3f)} § 16 zákona č. .../2025 Z. z. (1) Inšpekcia práce je c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi ⁴⁾ a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnnejšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a). ⁴⁾ § 2 ods. 2 Obchodného zákonníka.	Ú		N	
Č:12 O:1	Ak informácie poskytované v rámci opatrení prijatých na základe článkov 7, 9 a 10 zahŕňajú spracúvanie osobných údajov, poskytujú sa v súlade s nariadením (EÚ) 2016/679.	N	Návrh zákona	§ 10 O:1	(1) Na spracúvanie osobných údajov podľa tohto zákona sa vzťahujú všeobecné predpisy o ochrane osobných údajov. ¹⁷⁾ 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	Ú		N	

					údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016). Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.				
Č:12 O:2	Osobné údaje spracúvané podľa článku 7, 9 alebo 10 tejto smernice sa nepoužijú na žiadny iný účel, než na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny.	N	Návrh zákona	§ 10 O:2	(2) Osobné údaje spracúvané podľa § 6, § 8 a 9 možno použiť iba na účel uplatňovania zásady rovnakej odmeny.	Ú		N	
Č:12 O:3	Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že v prípade, ak by zverejnenie informácií podľa článkov 7, 9 a 10 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného pracovníka, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia pracovníkov, inšpektorát práce alebo subjekt v oblasti rovnosti. Zástupcovia pracovníkov alebo subjekt v oblasti rovnosti poskytnú pracovníkom poradenstvo so zreteľom na možný nárok podľa tejto smernice bez zverejnenia skutočných úrovni odmien jednotlivých pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na účely monitorovania podľa článku 29 sa informácie sprístupňujú bez obmedzenia.	N	Návrh zákona	§ 10 O:3	(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.	Ú		N	
Č:13	Bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou členské štáty prijímajú primerané opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov, a to prípadne na ich žiadosť prostredníctvom diskusie o právach a povinnostiach stanovených v tejto smernici. Členské štáty bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a berúc do úvahy rozmanitosť vnútroštátnych postupov, prijímajú primerané opatrenia na podporu úlohy sociálnych partnerov a na podporu uplatňovania práva na kolektívne vyjednávanie o opatreniach na boj proti diskriminácii v odmeňovaní a jej nepriaznivému vplyvu na oceňovanie	N	Zákonník práce	Č:4 § 229 O:4 až 6	Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávných vzťahoch. (4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok a) spolurozhodovaním, b) prerokovaním, c) právom na informácie, d) kontrolnou činnosťou. (5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z	Ú		N	

	zamestnaní, ktoré vykonávajú prevažne pracovníci jedného pohlavia.				pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak. (6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu. § 230 O:1 (1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu. § 233 O:1 a 3 (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa. (3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej troch zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. Zákon č. 103/2007 Z. z. § 4 O:1 a 2 (1) Zriaďuje sa Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky (ďalej len „rada“) so sídlom v Bratislave. (2) Rada je konzultačný a dohodovací orgán vlády a sociálnych partnerov na celoštátnej úrovni. O:3 P:d,e (3) Rada d) dohoduje stanoviská k návrhom všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré sa týkajú dôležitých záujmov zamestnancov a zamestnávateľov, najmä hospodárskych, sociálnych, pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a podmienok podnikania, e) podporuje všetky formy kolektívneho vyjednávanía,				
Č:14	Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom využití zmierovacieho postupu boli všetkým pracovníkom, ktorí sa domnievajú, že boli poškodení, pretože sa neuplatnila zásada rovnakej odmeny, k dispozícii súdne konania na presadzovanie práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Tieto konania musia byť ľahko dostupné pre pracovníkov a osoby konajúce v ich mene, a to aj po ukončení pracovnoprávného vzťahu,	N	Ústava SR	Č:46 O:1 a 2	(1) Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky. (2) Kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť	Ú		N	

	v rámci ktorého malo údajne dôjsť k diskriminácii.			Č:142 O:1 Č:127 O:1 Zákon č. 365/2004 Z. z. § 9 O: 1 a 2 Zákoník práce Č: 9 § 13 O:1, 2, 7 až 9	vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd. (1) Súd rozhoduje v občianskoprávných a trestnoprávných veciach; súdy preskúmavajú aj zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy a zákonnosť rozhodnutí, opatrení alebo iných zásahov orgánov verejnej moci, ak tak ustanoví zákon. (1) Ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd. (1) Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. (2) Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodrжал zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadost'učinenie. Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

				rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). (2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (7) Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. (8) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. (9) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

			§ 14	Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.				
		Zákon č. 55/2017 Z. z.	§ 4 O: 6	(6) Štátny zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže domáhať ochrany v služobnom úrade alebo na súde. Rovnako sa môže ochrany podľa prvej vety domáhať občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby.				
		Zákon č. 73/1998 Z. z.	§ 2a O:2 až 4	(2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Policajt nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného policajta alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti. (3) Občan pri vstupe do štátnej služby alebo po jej skončení alebo policajt, ktorý sa domnieva, že jeho právo alebo právom chránený záujem bol dotknutý nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom. ¹⁾ (4) Služobný úrad alebo nadriadený nesmie policajta postihovať alebo znevýhodňovať preto, že policajt uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru. 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).				
		Zákon č. 315/2001 Z. z.	§ 16 O:3 až 5	(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Príslušník nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného príslušníka alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite a inej protispoločenskej činnosti.				

					(4) Občan pri vstupe do štátnej služby alebo príslušník, ktorí sa domnievajú, že ich práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môžu sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom.^{10a)} (5) Služobný úrad alebo nadriadený nesmie príslušníka postihovať alebo znevýhodňovať preto, že príslušník uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru. ^{10a)} 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).				
			Zákon č. 281/2015 Z. z.	§ 4 O:4 a 5	(4) Občan pri prijímaní do štátnej služby alebo profesionálny vojak, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže domáhať ochrany v služobnom úrade alebo na súde.⁴⁾ (5) Služobný úrad alebo veliteľ nesmie profesionálneho vojaka žiadnym spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať preto, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich z výkonu štátnej služby alebo z uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania. ⁴⁾ 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.				
			Zákon č. 35/2019 z. z.	§ 75 O:2 až 4 a 6	(2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Príslušník finančnej správy nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného príslušníka finančnej správy alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (3) Ak sa občan pri vstupe do štátnej služby, príslušník finančnej správy alebo občan, ktorého služobný pomer podľa tohto zákona sa skončil, domnievajú, že ich práva				

					alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1, môžu sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným predpisom.¹⁰⁶⁾ (4) Služobný úrad alebo nadriadený nesmie príslušníka finančnej správy postihovať alebo znevýhodňovať preto, že príslušník finančnej správy uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru. (6) Na štátnu službu a právne vzťahy súvisiace so vznikom, zmenami a skončením štátnej služby sa použije osobitný predpis;¹⁰⁶⁾ ustanovenia tohto zákona tým nie sú dotknuté. ¹⁰⁶⁾ 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.				
Č:15	Členské štáty zabezpečia, aby združenia, organizácie, subjekty v oblasti rovnosti a zástupcovia pracovníkov alebo iné právne subjekty, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnom práve oprávnený záujem na zabezpečovaní rovnosti medzi mužmi a ženami, mohli začať správne alebo súdne konania v súvislosti s údajným porušením práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Môžu konať v mene alebo na podporu pracovníka, ktorý je údajnou obeťou porušovania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny, a to so súhlasom tejto osoby.	N	Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon č. 308/1993 Z. z.	§ 10 § 1 O:2 P:a,e,f,g	(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou, a) ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo b) ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou. (2) Ak prevezme právnická osoba podľa odseku 1 zastúpenie, poverí niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal. (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „ľudské práva“). Stredisko na tento účel najmä a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona,^{1aa)} e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu,^{1aa)} g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,				

			Civilný sporový poriadok	§ 308	Strana sa môže dať v antidiskriminačnom spore zastupovať osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou. Ustanovenia prvej časti piatej hlavy piateho dielu tohto zákona tým nie sú dotknuté.				
Č:16 O:1	Členské štáty zabezpečia, aby každý pracovník, ktorý utrpel škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny, mal právo žiadať a získať za uvedenú škodu plnú náhradu alebo nápravu určenú členským štátom.	N	Zákon č. 365/2004 Z. z.	§ 9 O: 2 až 4	(2) 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. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodrжал zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadost'účinenie. (3) Ak by primerané zadost'účinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. (4) Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.	Ú		N	
			Zákonník práce	§ 13 O: 2 a 9	(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (9) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a				

			Návrh zákona	§ 1 O:3	právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov. (3) Ak tento zákon neustanovuje inak, na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy.²⁾ ²⁾ Napríklad Zákonník práce, 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 zákon 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.				
				§ 11 O:1	(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.				
Č:16 O:2	Náhrada alebo náprava uvedená v odseku 1 musí predstavovať skutočnú a účinnú náhradu alebo nápravu, ako určí členský štát, za utrpenú stratu a škodu, a to spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný.	N	Návrh zákona	§ 11 O:1	(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.	Ú		N	
Č:16 O:3	Prostredníctvom náhrady alebo nápravy sa pracovník, ktorý utrpel škodu, dostane do pozície, v ktorej by sa uvedená osoba nachádzala, keby nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia alebo keby nedošlo k porušeniu žiadneho z práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Členské štáty zabezpečia, aby náhrada alebo náprava zahŕňala úplné vymoženie nevyplatennej odmeny a súvisiacich prémiei alebo vecných plnení, náhradu za stratené	N	Návrh zákona	§ 11 O:2	(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,	Ú		N	

	príležitosti, nemajetkovú ujmu, akúkoľvek škodu spôsobenú inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, ako aj úrok z omeškania.				d) náhrady ujmy spôsobenej inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, e) úroku z omeškania z nevyplatennej odmeny.				
Č:16 O:4	Náhrada ani náprava nesmie byť vopred obmedzená stanovením hornej hranice.	N	Návrh zákona	§ 11 O:2	(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, e) úroku z omeškania z nevyplatennej odmeny.	Ú		N	
Č:17 O:1	Členské štáty zabezpečia, aby v prípade porušenia práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mohli v súlade s vnútroštátnym právom na žiadosť navrhovateľa a na náklady odporcu vydať: a) príkaz na zastavenie porušovania; b) príkaz prijať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.	N	Zákon č. 365/2004 Z. z. Civilný sporový poriadok	§ 9 O:2 § 324 O:1 § 325 O:2 P:d	(2) 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. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržiaval zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadost'učinenie (1) Pred začatím konania, počas konania a po jeho skončení súd môže na návrh nariadiť neodkladné opatrenie. (2) Neodkladným opatrením možno strane uložiť najmä, aby d) niečo vykonala, niečoho sa zdržala alebo niečo znášala,	Ú		N	
Č:17 O:2	Ak odporca nesplní ktorýkoľvek z príkazov vydaných podľa odseku 1, členské štáty zabezpečia, aby ich príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mohli v prípade potreby vydať opakovane príkaz na zaplatenie sankcie s cieľom zabezpečiť splnenie povinností.	N	Zákon č. 233/1995 Z. z.	§ 43a O:1,4 a 5	(1) Ak ide o exekúciu na vymoženie pohľadávky na výživnom alebo ak tento zákon predpokladá použitie donucovacích opatrení, exekútor môže uložiť tieto donucovacie opatrenia: a) peňažná pokuta, (4) Exekútor môže uložiť donucovacie opatrenie podľa odseku 1 písm. a) a) fyzickej osobe pri prvom uložení najviac 500 eur a pri opakovanom uložení najviac v súhrne 2 000 eur; ak ide o osobu podľa § 40 ods. 2 najviac v súhrne 10 000 eur pre každú takúto osobu jednotlivito,	Ú		N	

					b) právnickej osobe pri prvom uložení najviac 1 000 eur a pri opakovanom uložení najviac v súhrne 30 000 eur. (5) Exekútor môže podať návrh na uloženie donucovacieho opatrenia podľa odseku 1 písm. a) súdu, ak uloženie donucovacieho opatrenia podľa odseku 4 nevedlo k splneniu dotknutej povinnosti alebo ak je zrejmé, že uloženie donucovacieho opatrenia podľa odseku 4 nie je alebo nebude postačujúce, a to s ohľadom na význam dotknutej povinnosti. Súd môže na návrh exekútora uznesením uložiť donucovacie opatrenie podľa odseku 1 písm. a) vrátane sumy donucovacieho opatrenia uloženého podľa odseku 4, ak bolo uložené a) fyzickej osobe najviac v súhrne 30 000 eur, b) právnickej osobe až do výšky 10 % jej ročného obratu za predchádzajúce účtovné obdobie; ak nie je možné zistiť ročný obrat alebo ho možno zistiť len s ťažkosťami, najviac v súhrne 50 000 eur.				
Č:18 O:1	Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami primerané opatrenia na zabezpečenie toho, aby v prípade pracovníkov, ktorí sa cítia poškodení, pretože sa na nich neuplatnila zásada rovnakej odmeny, a ktorí predložia príslušnému orgánu alebo vnútroštátnemu súdu skutočností, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bolo dokázanie toho, že nedošlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v súvislosti s odmeňovaním, úlohou odporcu.	N	Zákon č. 365/2004 Z. z.	§ 11 O:1 a 2	(1) Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namietla, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“). (2) 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. (4) Ak tento zákon neustanovuje inak, na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy.²⁾	Ú		N	
Č:18 O:2	Členské štáty zabezpečia, aby v správnom alebo súdnom konaní vo veci údajnej priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní v prípade, keď si zamestnávateľ nesplnil povinnosti súvisiace s transparentnosťou odmeňovania stanovené v článkoch 5, 6, 7, 9 a 10, bolo úlohou zamestnávateľa dokázať, že k žiadnej takejto diskriminácii nedošlo. Prvý pododsek tohto odseku sa neuplatňuje, ak zamestnávateľ dokáže, že porušenie	N	Návrh zákona	§ 12	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.	Ú		N	

	povinností stanovených v článkoch 5, 6, 7, 9 a 10 bolo zjavne neúmyselné a menej závažné.								
Č:18 O:3	Touto smernicou sa členským štátom nebráni, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú výhodnejšie pre pracovníka, ktorý začne správne alebo súdne konanie týkajúce sa údajného porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.	D					n.a.		N
Č:18 O:4	Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na postupy a konania, v rámci ktorých je vyšetrenie skutkovej podstaty veci úlohou príslušného orgánu alebo vnútroštátneho súdu.	D					n.a.		N
Č:18 O:5	Tento článok sa nevzťahuje na trestné konania, pokiaľ sa vo vnútroštátnom práve nestanovuje inak.	N	Civilný sporový poriadok	§ 1	Civilný sporový poriadok upravuje postup súdu, strán sporu (ďalej len „strana“) a osôb zúčastnených na konaní pri prejednávaní a rozhodovaní sporov.		Ú		N
				§ 2	Súdy prejednávajú a rozhodujú súkromnoprávne spory a iné súkromnoprávne veci, ak ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú iné orgány.				
				§ 3	Iné spory a veci prejednávajú a rozhodujú súdy, len ak to ustanovuje zákon.				
			Zákoník práce	§ 14	Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.				
Č:19 O:1	Pri posudzovaní toho, či ženy a muži vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sa posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, neobmedzuje na situácie, v ktorých ženy a muži pracujú pre toho istého zamestnávateľa, ale rozširuje sa na jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania. Jednotný zdroj existuje vtedy, keď stanovuje prvky odmeňovania, ktoré sú relevantné pre porovnanie pracovníkov.	N	Návrh zákona	§ 13 O:1 P:a	(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,		Ú		N
Č:19 O:2	Posúdenie toho, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii, sa neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako dotknutý pracovník.	N	Návrh zákona	§ 13 O:1 P:b	(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		Ú		N

					b) v rovnakom čase.				
Č:19, O:3	Ak nie je možné určiť žiadnu skutočnú porovnávaciu osobu, na preukázanie údajnej diskriminácie v odmeňovaní možno použiť akýkoľvek iný dôkaz vrátane štatistik alebo porovnania toho, ako by sa s pracovníkom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii.	N	Návrh zákona	§ 13 O:2	(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.	Ú		N	
Č:20 O:1	Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach týkajúcich sa nároku na rovnakú odmenu mohli príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy odporcovi v súlade s vnútroštátnym právom a praxou nariadiť, aby zverejnil všetky relevantné dôkazy, ktoré má pod kontrolou.	N	Civilný sporový poriadok	§ 311	Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré žalobca nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz.	Ú		N	
Č:20 O:2	Členské štáty zabezpečia, aby príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to považujú za relevantné v prípade nároku týkajúceho sa rovnakej odmeny. Členské štáty zabezpečia, aby príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií v súlade s vnútroštátnymi procesnými pravidlami.	N	Civilný sporový poriadok	§ 189 § 311 § 312 § 97 O:1	Súd môže uložiť tomu, kto má vec potrebnú na zistenie skutkového stavu, aby ju predložil. Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré žalobca nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz. Žalobca môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužívajú. Strany a ich zástupcovia majú právo nahliadať do súdneho spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a kópie alebo požiadať súd o vyhotovenie kópií za úhradu vecných nákladov.	Ú		N	
Č:20 O:3	Týmto článkom sa členským štátom nebráni v zachovaní alebo zavedení pravidiel, ktoré sú pre navrhovateľov priaznivejšie.	D				n.a.			
Č:21 O:1	Členské štáty zabezpečia, aby sa vo vnútroštátnych pravidlách uplatniteľných na premlčacie lehoty na uplatnenie nárokov týkajúcich sa rovnakej odmeny určilo, kedy tieto lehoty začínajú plynúť, ich trvanie a okolnosti, za ktorých ich možno pozastaviť alebo prerušiť. Premlčacie lehoty nezačnú plynúť skôr, ako sa navrhovateľ dozvie o porušení alebo ako možno odôvodnene očakávať, že sa o ňom dozvedel. Členské	N	Návrh zákona	§ 11 O:3 V:1	(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 sťažnosť ¹⁸⁾ u zamestnávateľa, a to počas prešetrovania tejto sťažnosti. 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.	Ú		N	

	štáty môžu rozhodnúť, že premlčacie lehoty nezačnú plynúť, kým porušenie trvá, alebo pred ukončením pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu. Takéto premlčacie lehoty nesmú byť kratšie ako tri roky.								
Č:21 O:2	Členské štáty zabezpečia, aby sa plynutie premlčacej lehoty pozastavilo alebo v závislosti od vnútroštátneho práva jej plynutie prerušilo, hneď ako navrhovateľ začne konať tým, že podá sťažnosť zamestnávateľovi alebo začne súdne konanie, a to priamo alebo prostredníctvom zástupcov pracovníkov, inšpektorátu práce alebo subjektu v oblasti rovnosti.	N	Občiansky zákoník	§ 12	Ak veriteľ v premlčacej dobe uplatní právo na súde alebo u iného príslušného orgánu a v začatom konaní riadne pokračuje, premlčacia doba od tohto uplatnenia po dobu konania neplynie. To platí aj o práve, ktoré bolo právoplatne priznané a pre ktoré bol na súde alebo u iného príslušného orgánu navrhnutý výkon rozhodnutia.	Ú		N	
			Návrh zákona	§ 11 O:3 V:2	(3) ... Premlčacia doba neplynie, aj ak oprávnená osoba podala sťažnosť u zamestnávateľa, a to počas prešetrovania tejto sťažnosti.				
Č:21 O:3	Tento článok sa nevzťahuje na pravidlá týkajúce sa zániku nárokov.	n.a.				n.a.		N	
Č:22	Členské štáty zabezpečia, aby v prípade úspechu odporcu v konaní súvisiacom s nárokom týkajúcim sa diskriminácie v odmeňovaní mohli vnútroštátne súdy v súlade s vnútroštátnym právom posúdiť, či mal neúspešný navrhovateľ opodstatnené dôvody na uplatnenie nároku, a ak áno, či je vhodné od neho nepožadovať náhradu trov konania.	N	Civilný sporový poriadok	§ 257	Výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.	Ú		N	
Č:23 O:1	Členské štáty stanovujú pravidlá, pokiaľ ide o účinné, primerané a odrádzajúce sankcie uplatniteľné pri porušení práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny. Členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie uplatňovania uvedených pravidiel a bezodkladne o týchto pravidlách a opatreniach informujú Komisiu a bezodkladne jej oznámia každú nasledujúcu zmenu, ktorá ich ovplyvní.	N	Návrh zákona	§ 16 O:1	(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 20 000 eur.	Ú		N	
			Návrh zákona	Č:IV § 2 O:1 P:a B:8	(1) Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním 8. osobitného predpisu ^{3e)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ak tento osobitný predpis ^{3f)} neustanovuje inak,				

					„ ^{3e}) Zákon č. .../2025 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov. ^{3f}) § 16 zákona č. .../2025 Z. z.				
				Č:IV § 19 O:1 P:a	(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak, a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode, šiestom bode až deviatom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur,				
			Zákon č. 575/2001 Z. z.	§ 35 O:7	(7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.				
Č:23 O:2	Členské štáty zabezpečia, aby sa sankciami uvedenými v odseku 1 zaručoval skutočný odrádzajúci účinok, pokiaľ ide o porušovanie práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny. Uvedené sankcie zahŕňajú pokuty, ktorých stanovenie je založené na vnútroštátnom práve.	N	Návrh zákona	§ 16 O:1 a 2	(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 20 000 eur. (2) Pri ukladaní pokuty podľa odseku 1 ministerstvo práce prihliada najmä na závažnosť, čas trvania, následky, okolnosti a opakovanie spáchania správneho deliktu.	Ú		N	
				Č:IV § 2 O:1 P:a B:8	(1) Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním 8. osobitného predpisu ^{3e}) zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ak tento osobitný predpis ^{3f}) neustanovuje inak, „ ^{3e}) Zákon č. .../2025 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov. ^{3f}) § 16 zákona č. .../2025 Z. z.				
				Č:IV § 19 O:1 P:a	(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak, a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a)				

			Zákon č. 125/2006 Z. z.	§ 19 O:6	prvom bode až tret'om bode, šiestom bode až deviatom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur, (6) Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov, b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa, c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu, d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku vrátane ojedinelého výskytu nedostatku, ktorý je dôsledkom porušenia právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancom, e) opakované zistenie toho istého nedostatku.				
Č:23 O:3	Sankcie uvedené v odseku 1 zohľadňujú všetky relevantné prit'azujúce alebo poľahčujúce faktory uplatniteľné na okolnosti porušenia, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu.	N	Návrh zákona Zákon č. 125/2006 Z. z.	§ 16 O:2 § 19 O:6	(2) Pri ukladaní pokuty podľa odseku 1 ministerstvo práce prihliada najmä na závažnosť, čas trvania, následky, okolnosti a opakovanie spáchania správneho deliktu. (6) Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov, b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa, c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu, d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku vrátane ojedinelého výskytu nedostatku, ktorý je dôsledkom porušenia právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancom, e) opakované zistenie toho istého nedostatku.	Ú		N	

Č:23 O:4	Členské štáty zabezpečia, aby sa v prípade opakovaných porušení práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny uplatňovali osobitné sankcie.	N	Návrh zákona	§ 16 O:2	(2) Pri ukladaní pokuty podľa odseku 1 ministerstvo práce prihliada najmä na závažnosť, čas trvania, následky, okolnosti a opakovanie spáchania správneho deliktu.	Ú		N	
			Zákon č. 125/2006 Z.. z.	§ 19 O:6 P:e	(6) Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na e) opakované zistenie toho istého nedostatku.				
Č:23 O:5	Členské štáty prijímú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa sankcie stanovené podľa tohto článku účinne uplatňovali v praxi.	N	Návrh zákona	§ 16 O:1	(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 20 000 eur.	Ú		N	
				Č:IV § 2 O:1 P:a B:8	(1) Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním 8. osobitného predpisu^{3e)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ak tento osobitný predpis^{3f)} neustanovuje inak, „^{3e)} Zákon č. .../2025 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov. ^{3f)} § 16 zákona č. .../2025 Z. z.				
				Č:IV § 19 O:1 P:a	(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu, ak tento zákon neustanovuje inak, a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode, šiestom bode až deviatom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur,				
Č:24 O:1	Primerané opatrenia, ktoré členské štáty prijímú v súlade s článkom 30 ods. 3 smernice 2014/23/EÚ, článkom 18 ods. 2 smernice 2014/24/EÚ a článkom 36 ods. 2 smernice 2014/25/EÚ, zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek alebo koncesií dodržiavali svoje povinnosti týkajúce sa zásady rovnakej odmeny.	N	Zákon č. 343/2015 Z. z.	§ 40 O:8 P:b	(8) Verejný obstarávateľ a obstarávateľ môžu vylúčiť kedykoľvek počas verejného obstarávania uchádzača alebo záujemcu, ak b) sa v predchádzajúcich troch rokoch od vyhlásenia alebo preukázateľného začatia verejného obstarávania dopustil závažného porušenia povinností v oblasti ochrany životného prostredia, sociálneho práva alebo pracovného práva podľa osobitných predpisov, ⁴⁷⁾ za ktoré mu bola právoplatne	Ú		N	

				uložená sankcia, ktoré dokáže verejný obstarávateľ a obstarávateľ preukázať, § 53 O:2 P:d (2) Ak sa pri určitej zákazke javí ponuka ako mimoriadne nízka vo vzťahu k tovaru, stavebným prácam alebo službe, komisia písomne požiada uchádzača o vysvetlenie týkajúce sa tej časti ponuky, ktoré sú pre jej cenu podstatné. Vysvetlenie sa môže týkať najmä: d) dodržiavania povinností v oblasti pracovného práva, najmä s ohľadom na dodržiavanie minimálnych mzdových nárokov, ochrany životného prostredia alebo sociálneho práva podľa osobitných predpisov,⁴⁷⁾ ⁴⁷⁾ Napríklad Zákonník práce, zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 223/2001 Z. z. o odpadoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 (oznámenie FMZV č. 489/1990 Zb.), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 (oznámenie FMZV č. 470/1990 Zb.), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o nútenej alebo povinnej práci č. 29 z roku 1930 (oznámenie FMZV č. 506/1990 Zb.), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o zrušení nútenej práce č. 105 z roku 1957 (oznámenie FMZV č. 340/1998 Z. z.), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o minimálnom veku na prijatie do zamestnania č. 138 z roku (oznámenie FMZV č. 341/1998 Z. z.), Dohovor o diskriminácii v zamestnaní a povolani č. 111 z roku 1958 (oznámenie FMZV č. 465/1990 Zb.), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100 z roku 1951 (oznámenie FMZV č. 450/1990 Zb.), Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce č. 182 z roku 1999 (oznámenie MZV SR č. 38/2001 Z. z.), Viedenský dohovor o ochrane ozónovej vrstvy (oznámenie MZV SR č. 53/1994 Z. z.), Montrealský protokol o látkach, ktoré porušujú ozónovú vrstvu (oznámenie MZV SR č. 53/1994 Z. z.), Bazilejský dohovor o riadení pohybov nebezpečných odpadov cez hranice štátov a ich zneškodňovaní (oznámenie č. 53/1994 Z. z.), Štokholmský dohovor o perzistentných organických látkach				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

					(oznámenie MZV SR č. 593/2004 Z. z.), Rotterdamský dohovor o udeľovaní predbežného súhlasu po predchádzajúcom ohlásení na dovoz a vývoz vybraných nebezpečných chemických látok a prípravkov (oznámenie MZV SR č. 280/2007 Z. z.).				
Č:24 O:2	Členské štáty zvažia, či od verejných obstarávateľov budú vyžadovať, aby zaviedli prípadné sankcie a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. Ak orgány členských štátov konajú v súlade s článkom 38 ods. 7 písm. a) smernice 2014/23/EÚ, článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ alebo článkom 80 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ v spojení s článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ, verejní obstarávatelia môžu vylúčiť alebo od nich môžu členské štáty požadovať, aby vylúčili z účasti na postupe verejného obstarávania akýkoľvek hospodársky subjekt, ak môžu akýmkoľvek vhodnými prostriedkami preukázať porušenie povinností uvedených v odseku 1 tohto článku, ktoré sa týka buď nesplnenia povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania, alebo rozdielu v odmeňovaní vyššieho ako 5 % v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov, ktorý zamestnávateľ neodôvodnil objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami. Tým nie sú dotknuté žiadne iné práva ani povinnosti stanovené v smernici 2014/23/EÚ, 2014/24/EÚ alebo 2014/25/EÚ.	D				n.a.		N	
Č:25 O:1	S pracovníkmi a ich zástupcami pracovníkov sa nesmie zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu, že si uplatnili svoje práva súvisiace s rovnakou odmenou alebo podporili inú osobu v záležitosti ochrany jej práv.	N	Zákonník práce	§ 13 O:8	(8) Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.	Ú		N	

				§ 240 O:7	(7) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.				
			73/1998 Z. z.	§ 2a O:2 a 4	(2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Policajt nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného policajta alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti. (4) Služobný úrad alebo nadriadený nesmie policajta postihovať alebo znevýhodňovať preto, že policajt uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru.				
			315/2001 Z. z.	§ 16 O:5	(5) Služobný úrad alebo nadriadený nesmie príslušníka postihovať alebo znevýhodňovať preto, že príslušník uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru.				
			281/2015 Z. z.	§ 4 O:5	(5) Služobný úrad alebo veliteľ nesmie profesionálneho vojaka žiadnym spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať preto, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich z výkonu štátnej služby alebo z uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania.				
			35/2019 z. z.	§ 18 O:2 a 4	(2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Príslušník finančnej správy nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného príslušníka finančnej správy alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (4) Služobný úrad alebo nadriadený nesmie príslušníka finančnej správy postihovať alebo znevýhodňovať preto, že príslušník finančnej správy uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru.				
Č:25 O:2	Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov	N	Ústava	Č:12 O:4	(4) Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.	Ú		N	

	opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane pracovníkov, ktorí sú zástupcami pracovníkov, pred prepúšťaním alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa v reakcii na sťažnosť v rámci organizácie zamestnávateľa alebo na akékoľvek správne konanie alebo súdne konanie na účely presadzovania práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.		311/2001 Z. z.	§ 13 O:8 a 9	(8) Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. (9) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.				
				§ 240 O:8 a 9	(8) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. (9) Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.				
Č:26	Kapitola III tejto smernice sa uplatňuje na konania týkajúce sa všetkých práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny stanovenou v článku 4 smernice 2006/54/ES.	n.a.				n.a.		N	

Č:27 O:1	Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.	D				n.a.		N	
Č:27 O:2	Vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom na zníženie úrovne ochrany v oblastiach, ktoré upravuje táto smernica.	n.a				n.a.			
Č:28 O:1	Bez toho, aby bola dotknutá právomoc inšpektorátov práce alebo iných subjektov, ktoré presadzujú práva pracovníkov, vrátane sociálnych partnerov, subjekty v oblasti rovnosti sú oprávnené konať v záležitostiach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.	N	Zákon č. 308/1993 Z. z.	§ 1 O:1 O:2 P:a,e,f,g	(1) Zriaďuje sa Slovenské národné stredisko pre ľudské práva so sídlom v Bratislave (ďalej len „stredisko“). (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „ľudské práva“). Stredisko na tento účel najmä a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, ^{1aa)} e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, ^{1aa)} g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie, ^{1aa)} 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).	Ú		N	
Č:28 O:2	Členské štáty prijímú v súlade s vnútroštátnym právom a praxou aktívne opatrenia na zabezpečenie úzkej spolupráce a koordinácie medzi inšpektorátmi práce, subjektmi v oblasti rovnosti a v príslušných prípadoch sociálnymi partnermi, pokiaľ ide o zásadu rovnakej odmeny.	N	Zákon č. 125/2006 Z. z.	§ 18 O:4	(4) Orgány štátnej správy v oblasti inšpekcie práce pri výkone svojej činnosti spolupracujú s ostatnými orgánmi štátnej správy, s obcami, s organizáciami zamestnancov, s organizáciami zamestnávateľov, s verejnoprávnymi inštitúciami a s ďalšími fyzickými osobami a právnickými osobami. Orgány štátnej správy, obce a verejnoprávne inštitúcie poskytujú na požiadanie orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce podklady a informácie potrebné na výkon ich činnosti.	Ú		N	
Č:28 O:3	Členské štáty poskytnú svojim subjektom v oblasti rovnosti primerané zdroje potrebné na účinný výkon ich funkcií, pokiaľ ide o dodržiavanie práva na rovnakú odmenu.		Návrh zákona	§ 14 O:2	(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.	Ú		N	

			Zákon č. 308/1999 Z. z.	§ 2 O:2 až 4	(2) Činnosť strediska je financovaná z dotácií zo štátneho rozpočtu podľa medzinárodnej zmluvy.²⁾ (3) Okrem zdrojov uvedených v odseku 2 stredisko hospodári najmä s darmi od tuzemských a zahraničných právnických osôb a fyzických osôb. (4) Na kontrolu hospodárenia strediska s finančnými prostriedkami sa vzťahuje osobitný predpis o kontrole.³⁾ ²⁾ Dohoda medzi vládou Slovenskej republiky a Organizáciou Spojených národov o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (oznámenie č. 29/1995 Z. z.). ³⁾ Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 39/1993 Z. z. o Najvyššom kontrolnom úrade Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov				
Č:29 O:1	Členské štáty zabezpečia konzistentné a koordinované monitorovanie uplatňovania zásady rovnakej odmeny a presadzovania všetkých dostupných prostriedkov nápravy a podporu tohto uplatňovania a presadzovania.	N	Návrh zákona	§ 14 O:1	(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.	Ú		N	
				Č: IV § 2 O:1	(1) Inšpekcia práce je a) dozor nad dodržiavaním				

				P:a B:8	8. osobitného predpisu ^{3e)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ak tento osobitný predpis ^{3f)} neustanovuje inak, „ ^{3e)} Zákon č. .../2025 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov. ^{3f)} § 16 zákona č. .../2025 Z. z.				
Č:29 O:2	Každý členský štát určí subjekt na monitorovanie a podporu vykonávania vnútroštátnych opatrení vykonávajúcich túto smernicu (ďalej len „monitorovací subjekt“) a prijme potrebné opatrenia na zabezpečenie jeho riadneho fungovania. Monitorovací subjekt môže byť súčasťou existujúceho subjektu alebo štruktúry na vnútroštátnej úrovni. Členské štáty môžu určiť viac ako jeden subjekt na účely zvyšovania informovanosti a zberu údajov za predpokladu, že funkcie monitorovania a analýzy stanovené v odseku 3 písm. b), c) a e) zabezpečuje ústredný subjekt.	N	Návrh zákona	§ 14 O: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 údaje uvedené 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.	Ú		N	
Č:29 O:3 P:a	Členské štáty zabezpečia, aby medzi úlohy monitorovacieho subjektu patrili aj tieto úlohy: a) zvyšovanie informovanosti verejných a súkromných podnikov a organizácií, sociálnych partnerov a verejnosti s cieľom presadzovať zásadu rovnakej odmeny a právo na transparentnosť odmeňovania, a to aj riešením prierezovej diskriminácie v súvislosti s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;	N	Návrh zákona	§ 14 O:1 P:a	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,	Ú		N	

Č:29 O:3 P:b	b) analýza príčin rodového rozdielu v odmeňovaní a navrhovanie nástrojov na pomoc pri posudzovaní nerovností v odmeňovaní, najmä s využitím analytickej práce a nástrojov Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť;	N	Návrh zákona	§ 14 O:1 P:b	Ministerstvo práce ako orgán zodpovedný za monitorovanie a koordináciu opatrení pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny najmä b) analyzuje príčiny rodového rozdielu v odmeňovaní a navrhuje nástroje na pomoc pri posudzovaní nerovností v odmeňovaní,	Ú		N	
Č:29 O:3 P:c	c) zber údajov získaných od zamestnávateľov podľa článku 9 ods. 7 a bezodkladné uverejnenie údajov uvedených v článku 9 ods. 1 písm. a) až f) jednoducho prístupným a používateľsky ústretovým spôsobom, ktorý umožňuje porovnanie medzi zamestnávateľmi, sektormi a regiónmi dotknutého členského štátu, a zabezpečenie dostupnosti údajov z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii;	N	Návrh zákona	§ 14 O:1 P:c § 8 O:1	Ministerstvo práce ako orgán zodpovedný za monitorovanie a koordináciu opatrení pri uplatňovaní zásady rovnakej odmeny najmä c) zverejňuje údaje uvedené 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, (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 riadnej základnej zložky mzdy alebo platu a doplnkových zložiek odmeny.	Ú		N	
Č:29 O:3 P:d	d) zber správ o spoločnom posúdení odmeňovania podľa článku 10 ods. 3;	N	Návrh zákona	§ 9 O:5 V:1	(5) Zamestnávateľ je povinný bezodkladne sprístupniť spoločné posúdenie odmeňovania zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia, a poskytnúť ho ministerstvu práce.	Ú		N	
Č:29 O:3 P:e	e) agregácia údajov o počte a druhoch sťažností týkajúcich sa diskriminácie v odmeňovaní, ktoré boli predložené príslušným orgánom vrátane subjektov v	N	Návrh zákona	§ 14 O:1 P:d	d) vykonáva agregáciu údajov o počte a druhoch sťažností alebo podnetov týkajúcich sa diskriminácie, ktoré boli predložené Slovenskému národnému stredisku pre ľudské	Ú		N	

	oblasti rovnosti, a nárokov, ktoré boli uplatnené na vnútroštátnych súdoch.				práva a inšpektorátu práce, a žalôb týkajúcich sa diskriminácie.				
Č:29 O:4	Členské štáty poskytnú Komisii do 7. júna 2028 a potom každé dva roky v jednom predložení údaje uvedené v odseku 3 písm. c), d) a e).	N	Návrh zákona	§ 14 O:3 § 18 O:4	(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 poskytne prvýkrát údaje uvedené v § 14 ods. 3 Európskej komisii do 7. júna 2028.	Ú		N	
Č:30	Touto smernicou nie je žiadnym spôsobom dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy ani právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.	n.a.				n.a.		N	
Č:31	Členské štáty každoročne poskytujú Komisii (Eurostatu) aktuálne vnútroštátne údaje na výpočet rodového rozdielu v odmeňovaní v neupravenej forme. Táto štatistika sa rozčleňuje podľa pohlavia, hospodárskeho sektoru, pracovného času (plný pracovný čas/kratší pracovný čas), hospodárskej kontroly (verejné/súkromné vlastníctvo) a veku, pričom sa vypočítava na ročnom základe. Údaje uvedené v prvom odseku sa zasielajú od 31. januára 2028 za referenčný rok 2026.		Návrh zákona Zákon č. 540/2001 Z. z.	§ 15 § 18 O:5 § 12	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⁾ ¹⁹⁾ § 12 zákon č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov (5) Štatistický úrad Slovenskej republiky (alt Ministerstvo práce) poskytne prvýkrát údaje uvedené v § 15 Európskej komisii (Eurostatu) od 31. januára 2028 za rok 2026. (1) Štátne štatistické zisťovanie sa riadi programom štátnych štatistických zisťovaní, ktorý zostavuje úrad v súčinnosti s inými orgánmi vykonávajúcimi štátnu štatistiku na trojročné obdobie. Úrad vydáva program štátnych štatistických zisťovaní vyhláškou najneskôr 60 dní pred jeho účinnosťou. (2) Iné orgány vykonávajúce štátnu štatistiku predložia úradu svoje požiadavky na štátne štatistické zisťovania vykonávané úradom do 31. marca v roku pred účinnosťou zostavovaného programu štátnych štatistických zisťovaní. Svoje požiadavky podľa prvej vety je oprávnený predložiť úradu v rovnakom termíne aj ústredný orgán štátnej správy, ktorý pred účinnosťou zostavovaného programu štátnych	Ú		N	

				štatistických zisťovaní nemá postavenie orgánu vykonávajúceho štátnu štatistiku. (3) Iné orgány vykonávajúce štátnu štatistiku predložia úradu návrhy na vlastné krátkodobé štátne štatistické zisťovania do 30. apríla v roku pred účinnosťou zostavovaného programu štátnych štatistických zisťovaní a návrhy na vlastné dlhodobé štátne štatistické zisťovania do 31. júla v roku pred účinnosťou zostavovaného programu štátnych štatistických zisťovaní, ktorých rozsah a obsah sú povinné vopred prerokovať s úradom.^{2a)} Návrhy podľa prvej vety je oprávnený predložiť úradu v rovnakých termínoch aj ústredný orgán štátnej správy, ktorý pred vydaním zostavovaného programu štátnych štatistických zisťovaní nemá postavenie orgánu vykonávajúceho štátnu štatistiku. Ak je výsledkom prerokovania jeho návrhov zaradenie do programu štátnych štatistických zisťovaní, úrad podrobne oboznámi ústredný orgán štátnej správy s jeho oprávneniami a povinnosťami ako iného orgánu vykonávajúceho štátnu štatistiku. (4) V rokoch, keď sa nový program štátnych štatistických zisťovaní nezostavuje, môže úrad na základe vlastného rozhodnutia alebo na základe požiadaviek ministerstiev alebo štátnych organizácií vydať vyhláškou zmeny a doplnenia programu štátnych štatistických zisťovaní. (5) Program štátnych štatistických zisťovaní sa zostavuje tak, aby sa a) vykonávali len také zisťovania, ktoré sú zo spoločenského hľadiska dôležité a potrebné, b) štátne štatistické zisťovania vykonávali hospodárne, bez duplicity a s účelným využitím administratívnych zdrojov údajov, c) zabezpečilo získavanie údajov a informácií na kvalitnej a porovnateľnej úrovni. (6) V programe štátnych štatistických zisťovaní sa pri každom štatistickom zisťovaní uvádza a) účel a využitie výsledkov štátneho štatistického zisťovania,				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

					b) vecná (obsahová) charakteristika a postupy realizácie štátneho štatistického zisťovania, c) vymedzenie spravodajských jednotiek, d) periodicita a lehoty na poskytovanie štatistických údajov, e) orgán vykonávajúci štátnu štatistiku príslušný na vykonanie štátneho štatistického zisťovania, f) špecifikácia požadovaných kritérií kvality štátnej štatistiky, ak to je vzhľadom na povahu zisťovaných údajov nevyhnutné. (7) Rozsah a využívanie administratívnych zdrojov údajov na účely štátnej štatistiky sa uvádza v osobitnej časti programu štátnych štatistických zisťovaní. (8) Iný orgán vykonávajúci štátnu štatistiku, ktorý vykonáva štátne štatistické zisťovanie zahrnuté do programu štátnych štatistických zisťovaní, zabezpečí úhradu výdavkov na jeho vykonanie zo svojho rozpočtu.				
Č:32 P:a	Členské štáty prijímú aktívne opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby boli dotknuté osoby na celom ich území všetkými vhodnými prostriedkami oboznámené s ustanoveniami, ktoré členské štáty prijímajú podľa tejto smernice, ako aj s relevantnými ustanoveniami, ktoré už sú účinné.	N	Zákon č. 400/2015 Z. z.	§ 12 O:1 P:a § 12 O:3 § 12 O:4 V:1	Zbierka zákonov je štátnym publikačným nástrojom Slovenskej republiky. V zbierke zákonov sa uverejnením vyhlasujú a) právne predpisy, (3) Zbierka zákonov sa vydáva v elektronickej podobe a v listinnej podobe. Elektronická podoba a listinná podoba zbierky zákonov majú rovnaké právne účinky a zhodný obsah, ak § 14 alebo § 18 ods. 2 neustanovuje inak. Ak je rozdiel v texte elektronickej podoby a listinnej podoby zbierky zákonov, prednosť má text uverejnený v listinnej podobe zbierky zákonov. Právne predpisy, iné akty a akty medzinárodného práva sa v elektronickej podobe zbierky zákonov podpisujú zaručenou elektronickou pečaťou vydavateľa zbierky zákonov. (4) Elektronická podoba zbierky zákonov je dostupná bezplatne prostredníctvom Slov-Lexu.	Ú		N	
Č:33 P:a	Členské štáty môžu v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou týkajúcou sa úlohy sociálnych partnerov vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné	D				n.a.		N	

	kroky na zabezpečenie toho, aby boli vždy zaručené výsledky, o ktorých dosiahnutie sa táto smernica usiluje. Úlohy súvisiace s vykonávaním tejto smernice zverené sociálnym partnerom môžu zahŕňať: a) vývoj analytických nástrojov alebo metodík uvedených v článku 4 ods. 2;								
Č:33 P:b	b) peňažné sankcie rovnocenné pokutám za predpokladu, že sú účinné, primerané a odrádzajúce.	D				n.a.			
Č:34 O:1	Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 7. júna 2026. Bezodkladne o tom informujú Komisiu. V rámci informovania Komisie poskytnú členské štáty aj zhrnutie výsledkov posúdenia, ktoré vykonali so zreteľom na vplyv ich transpozičných opatrení na pracovníkov a zamestnávateľov s menej ako 250 pracovníkmi, ako aj odkaz na to, kde je takéto posúdenie uverejnené.		Návrh zákona	Č:V	Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júna 2026.	Ú		N	
Č:34 O:2	Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach uvedených v odseku 1 alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravia členské štáty.		Návrh zákona	§ 19 Príloha	Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe. 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).	Ú		N	
Č:35 O:1	Členské štáty do 7. júna 2031 informujú Komisiu o vykonávaní tejto smernice a jej vplyve v praxi.	N	Zákon č. 575/2001 Z. z.	§ 35 O:7	(7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.	n.a.		N	
Č:35 O:2	Komisia do 7. júna 2033 predloží Európskemu parlamentu a Rade správu o vykonávaní tejto smernice. V správe sa okrem iného preskúmajú prahové hodnoty pre zamestnávateľov stanovené v článkoch 9 a 10, ako aj hraničný rozdiel 5 %, od ktorého sa vyžaduje spoločné posúdenie		n.a			n.a.		N	

	odmeňovania stanovené v článku 10 ods. 1. Komisia v prípade potreby navrhne legislatívne zmeny, ktoré považuje za potrebné na základe uvedenej správy.								
Č:36	Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom nasledujúcim po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie.		n.a			n.a.		N	
Č:37	Táto smernica je určená členským štátom.		n.a			n.a.		N	