

Náhl'ad vyhodnotenia pripomienkového konania

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

LP/2025/475

Spôsob pripomienkového konania

Počet vznesených pripomienok, z toho zásadných: 385/147

Počet vyhodnotených pripomienok: 385

Počet akceptovaných pripomienok, z toho zásadných: 163/60

Počet čiastočne akceptovaných pripomienok, z toho zásadných: 105/62

Počet neakceptovaných pripomienok, z toho zásadných: 117/25

Počet vznesených hromadných pripomienok: 0

Počet vyhodnotených hromadných pripomienok: 0

Počet akceptovaných hromadných pripomienok: 0

Počet čiastočne akceptovaných hromadných pripomienok: 0

Počet neakceptovaných hromadných pripomienok: 0

Vysvetlivky k použitým skratkám v tabuľkách:

O – obyčajná A – akceptovaná
 Z – zásadná N – neakceptovaná
 ČA – čiastočne akceptovaná
 NEP – neprihliada sa

Vyhodnotenie vecných pripomienok

Vznesené pripomienky

Subjekt	Typ	Pripomienka	Vyh.	Spôsob vyhodnotenia
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 1 ods. 1 definícia práce rovnakej hodnoty Odôvodnenie: v zmysle čl. II návrhu zákona sa vypúšťa §119a Zákonníka práce, ktorý vo svojom odseku 2 zdefinoval aspoň v širšom rozsahu pojem "rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty". V novej právnej úprave vymedzenie tohto pojmu v § 2 chýba, čo bude umožňovať veľmi širokú alebo naopak veľmi úzku interpretáciu tohto pojmu a v dôsledku toho samotné porovnávanie odmien za "rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty" nebude možné relevantne realizovať. A už vôbec nebude možné robiť porovnanie medzi rôznymi zamestnávateľmi.	ČA	Definícia práce rovnakej hodnoty je v § 3 ods. 1 druhej vete návrh zákona, pričom bola upravená v zmysle ďalších pripomienok zamestnávateľských zväzov [faktory „sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti“ boli nahradené faktorom „mäkké zručnosti“ a presunuté do písmena a)].
ANS Asociácia	O	§ 2, bod 2 - iné peňažné plnenia definovať doplnkové zložky mzdy	A	Doplnkové zložky boli definované po

nemocníc Slovenska		Odôvodnenie: napr.: rekreačné poukazy a pod. - je na rozhodnutí zamestnanca, či rekreačný poukaz využije alebo nie, pri započítaní bude deformovať ročnú mzdu/hodinovú mzdu		konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 2 písmeno b) definovať ročnú odmenu - vyčíslenie v hrubom?, čo všetko sa má započítať? Odôvodnenie: pri absencii definície si každý zamestnávateľ bude voliť svoju metodiku, a teda porovnanie medzi zamestnávateľmi nebude korektné	N	Vyčíslenie v hrubom [v pracovnoprávných predpisoch, ak nie je uvedené inak, odmenou (mzdou) sa rozumie v hrubom]. Ročná odmena bude odmena za kalendárny rok. Uvedené bude podrobnejšie vysvetlené v dôvodovej správe.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 2 písmeno b) definovať hodinovú odmenu - vyčíslenie v hrubom? - definovať výpočet hodinovej odmeny (ktoré hodiny sa pri výpočte majú započítať? - odpracované?) Odôvodnenie: ak sa budú započítavať len hodiny odpracované, tak zložky, ktoré nie sú viazané na odpracované hodiny (napr.: rekreačný poukaz) budú deformovať výšku hodinovej odmeny, pričom je na rozhodnutí zamestnanca, či poukaz využije alebo nie, rovnako ak sa v zmysle EU smernice, ktorá definuje, čo všetko započítať do ročnej odmeny - náhrady za dovolenku, ale nebudú sa započítavať hodiny za dovolenku, bude deformovať hodinovú mzdu.	ČA	Vyčíslenie v hrubom [v pracovnoprávných predpisoch, ak nie je uvedené inak, odmenou (mzdou) sa rozumie v hrubom]. Hodinová odmena sa bude odvíjať od ročnej odmeny. Uvedené bude podrobnejšie vysvetlené v dôvodovej správe.
ANS Asociácia	O	§ 3 písmeno a) je výber metodiky, pri dodržaní uvedených kritérií na zamestnávateľovi? - medzinárodne uznávané metodiky	A	Odpoveď je áno. Uvedené bude podrobnejšie

nemocníc Slovenska		ohodnocovania pracovných pozícií za účelom ich odmeňovania? Odôvodnenie: Korn Ferry, PWC, Watson Wyaett a pod.		vysvetlené v dôvodovej správe.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 3 písmeno b) sociálne zručnosti/komunikačné schopnosti/osobnostné vlastnosti Odôvodnenie: široké pojmy - definovať, čo sa pod nimi rozumie - alebo je tu voľnosť definície na zamestnávateľovi?	ČA	Pojmy „sociálne zručnosti/komunikačné schopnosti/osobnostné vlastnosti“ nahradené pojmom „mäkké zručnosti“ (zo smernice).
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 5 odsek (1) zverejnenie interným predpisom je vhodná forma?, musí byť podpísané zamestnancom, že bol oboznámený?	A	Akýmkoľvek spôsobom, aby sa informácie dostali k zamestnancom.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 6 ods. 1 písmeno b) príklad iných situácií, kedy má zamestnávateľ možnosť vyžadovať mlčanlivosť?	ČA	Mlčanlivosť sa vzťahuje k vybraným ustanoveniam § 6. Bude vysvetlené v dôvodovej správe.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 6 ods. 3 čo znamená dodatočné a odôvodnené vysvetlenie?	ČA	Bude vysvetlené v dôvodovej správe. Zároveň sa do zákona doplní, že dodatočné a odôvodnené vysvetlenie bude zamestnávateľ poskytovať iba v prípade neúplných alebo nepresných informácií.

ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 8 ods. 1 pripraví MPSVaR formát pre tento reporting?, ak áno, kedy? - bude v dostatočnom predstihu, aby sa firmy mohli pripraviť?	A	Áno, bude formát.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 8 ods. 6 môže? - teda to nie je povinnosť zamestnávateľa?	A	Formulácia „môže“ znamená, že nie je povinnosť.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 8 ods. 8 termín na nápravu?	A	Lehota na nápravu je vo väzbe na § 9 ods. 1 písm. c) šesť mesiacov.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 13 ods. 1 písmeno a) toto možno považovať za aplikáciu smernice EU - konglomerát/holding?, ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania - v zmysle interných predpisov, zákonov (ZP, 578/2004?) Odôvodnenie: je nutné pri porovnávaní podmienok odmeňovania u rôznych zamestnávateľov doplniť aj ďalšie okolnosti ovplyvňujúce tieto podmienky odmeňovania, ako sú napr. počet kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie na trhu práce v danom regióne v rovnakom čase, možnosti dochádzať za prácou a pod..	A	Do § 13 ods. 1 písm. a) sa doplní jednotný zdroj. „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,“.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 13 ods. 2 kto je oprávnený posúdiť, či je situácia porovnateľná?	A	Súd v rámci sporu týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní,

				zamestnávateľ pri zavádzaní štruktúr odmeňovania.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	§ 14 ods. 4 musí zamestnávateľ používať analytické nástroje vypracované MPSVaR?, ak už má zavedený spôsob ohodnocovania na základe medzinárodne uznávaných systémov ohodnocovania pracovných pozícií a spoločnosti poskytujúce salary surveys, poskytujú aj nástroje na gender pay gap analýzu?, kedy budú nástroje k dispozícii zamestnávateľom?	A	Nemusí.
ANS Asociácia nemocníc Slovenska	O	Celému materiálu Sme toho názoru, rešpektujúc transpozíciu právnej úpravy EU, že napriek tejto povinnosti návrh zákona disponuje nedostatočným definovaním kritérií k transparentnosti systémov odmeňovania, absentujúcimi objektívnymi a neutrálnymi kritériami na hodnotenie hodnoty práce a nedostatočným monitorovaním rozdielov v odmeňovaní. Globalizovaním otázky a kritérií odmeňovania bez jasne stanovených parametrov naprieč zamestnávateľmi potiera významným spôsobom hospodársku súťaž, ktorá je už v súčasnosti determinovaná zákonnou regulou v rôznych odvetviach a teda nemôže prispieť k zvýšeniu motivácie zamestnancov, zamestnávateľov, zníženiu fluktuácie a celkovému ekonomickému rastu, nielen medzi rodovo, ale aj rodovo. Nie sme toho názoru, že súčasná právna úprava v oblasti rovnakého zaobchádzania, ktorá je obsiahnutá predovšetkým v antidiskriminačnom zákone a Zákonníku práce, síce zakazuje diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, je nedostatočná a že neobsahuje dostatočné nástroje na efektívne presadzovanie tohto práva v praxi.	ČA	Transpozícia smernice. Pripomienka čiastočne zohľadnená akceptáciou viacerých pripomienok k jednotlivým ustanoveniam.

		Cieľom návrhu zákona je síce zaviesť systém transparentnosti odmeňovania, ktorý umožní efektívne monitorovanie a posudzovanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a zabezpečiť, aby zamestnávateľia zaviedli rodovo neutrálne štruktúry odmeňovania založené na objektívnych kritériách, avšak v konečnom dôsledku a tak ako znie predložený návrh zákona dôjde k nivelizácii odmeňovania naprieč segmentami, s čím nesúhlasíme. Návrh zákona ustanovuje povinnosť zamestnávateľov zaviesť transparentné systémy odmeňovania založené na kritériách. Tieto kritériá musia zahŕňať zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory relevantné pre konkrétne pracovné miesto, pričom sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví, návrh zákona nedefinuje a teda ani zber dát od zamestnávateľov týmto negarantuje paritu posudzovania týchto zamestnávateľov. Pre nedefinovanosť a vágnosť kritérií je dôvodné sa obávať šikanózneho výkonu práva na zamestnávateľoch, s poukazom na konzekvencie pre neho vyplývajúce rovnako v nárokoch v prípade uplatnenia si stanoveného práva na peňažnú náhradu ujmy v prípadoch porušenia zásady rovnakej odmeny, ktorá môže pozostávať z náhrady nevyplatennej odmeny, náhrady za stratené príležitosti, náhrady nemajetkovej ujmy a ďalších relevantných faktorov. Pre efektívne presadzovanie práv sa navrhuje presun dôkazného bremena na zamestnávateľa v prípadoch porušenia povinností ustanovených zákonom, pričom zamestnávateľ bude musieť preukázať, že k diskriminácii nedošlo, s čím zásadne nesúhlasíme.		
APZD Asociácia	Z	Čl. I § 1 ods. 1 a k § 2 písm. a) bod 1a Uplatnenie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za	N	Úprava vyplýva z rozsahu pôsobnosti

priemyselných zväzov a dopravy		rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty naráža na širokú aplikovateľnosť v prípade obdobných pracovných vzťahov. Predkladateľ by mal zvážiť použitie zákona pre tieto prípady. Odôvodnenie: Návrh zákona predpokladá jeho implementáciu aj na pracovnoprávne vzťahy vykonávané na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, t. j. na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študenta. Ako zo samotnej právnej úpravy vyplýva, ide o výnimočný vzťah resp. prácu, ktorá je vymedzená výsledkom alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce. Z tohto pohľadu nevidíme relevantnosť spojenia týchto výnimočných prác vykonávaných mimo pracovného pomeru so zákonom o uplatňovaní zásad rovnakej odmeny pre mužov a ženy, nakoľko nejde o systemizované pracovné miesta v organizácii zamestnávateľa a implementácia zákona je prakticky nemožná.	smernice (čl. 2 ods. 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. vymedzenia smernice“). Zároveň v recitáli 18 smernice sa explicitne uvádza, že „do rozsahu pôsobnosti tejto smernice patria za predpokladu, že spĺňajú príslušné kritériá, zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru“.
---	--	---	---

				Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025. APZD ustúpila od pripomienky ako zásadnej.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 2 písm. h) V § 2 písm. h) sa slová „po dohode so zástupcami zamestnancov“ nahrádzajú slovami „po prerokovaní so zástupcami zamestnancov“. Odôvodnenie: Návrh ide nad rámec článku 3 bodu 1. písm. h) smernice (EÚ) 2023/970, pretože miera zapojenia zástupcov zamestnancov je v smernici definovaná ako „spolupráca so zástupcami pracovníkov“, len „v relevantnom prípade“ a v súlade s vnútroštátnou praxou. Adekvátne vnútroštátna prax v Slovenskej republike pre takúto „spoluprácu“ je formou prerokovania so zástupcami zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia. Dosahovanie dohody so zástupcami zamestnancov o kategóriách pracovníkov nie je odôvodnené. Právo slobodne rozhodovať o svojom podniku z hľadiska štruktúry odmeňovania je smernicou už obmedzené na dohodu so zástupcami zamestnancov a toto obmedzenie vnímame ako dostatočné na dosiahnutie účelu zákona.	A	
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 3 ods. 1 písm. b) Žiadame ustanovenie doplniť o usmernenie resp. pravidlo, pomocou ktorého sa môžu uplatňovať sociálne zručnosti, komunikačné zručnosti a osobnostné vlastnosti zamestnanca. Máme za to, že neodborné hodnotenie takýchto vlastností zamestnanca môžu viesť nie k objektívnemu ale skôr subjektívnemu posudzovaniu.	ČA	Upravené podľa pripomienky AZZZ. Použitý pojem „mäkké zručnosti“ a presunutý do písmena a). Podrobnosti o štruktúrach

		Odôvodnenie: Uvedené doplnenie navrhujeme, nakoľko samotné ustanovenie § 3 odseku 1 písm. b) evokuje, že prihládanie na „osobnostné vlastnosti“ je kritérium zohľadnenia sympatie v rámci kolegiálnych vzťahov na pracovisku. Prihládať na „sociálnu zručnosť“ ako takú tiež nie je možné, pokiaľ sa nejedná o zamestnanca vo vedúcej pozícii, ktorý musí ovládať istú úroveň sociálnej zručnosti, ktorá slúži na vedenie a manažment podriadených. „Komunikačné schopnosti“ je potrebné vyjasniť, keďže nie každá práca vyžaduje prácu s ľuďmi a každodennú komunikáciu.		odmeňovania bude obsahovať metodika ministerstva práce. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 6 ods. 1 ods. b) Žiadame obmedziť poskytnutie písomnej informácie o priemernej úrovni odmien u zamestnancov vykonávajúcich rovnajú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako zamestnanec na obdobie od účinnosti zákona t.j. od 1.6.2026. Odôvodnenie: V prípade, ak zamestnávateľ v období pred účinnosťou tohto zákona nemal zaužívanú štruktúru odmeňovania podľa § 3 ods. 1, a takáto štruktúra odmeňovania vznikne až keď uvedený zákon nadobudne účinnosť. Zamestnávateľ tak nebude schopný poskytovať informácie podľa § 6 ods. 1 písm. b) na žiadosť zamestnanca (ak ten žiadosť podá krátko po nadobudnutí účinnosti tohto zákona).	A	Doplnené prechodné ustanovenie: „Informáciu podľa § 6 ods. 1 písm. b) zamestnávateľ poskytne prvýkrát za rok 2027.“
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 6 ods. 2 V § 6 ods. 2 sa dopĺňa nová veta „Zamestnávateľ poskytne informáciu písomne alebo elektronickými prostriedkami“. Odôvodnenie: Odporúčame v zákone jasne stanoviť, že písomná informácia môže byť zamestnancovi poskytnutá aj v elektronickej podobe	ČA	Písomne zahŕňa listinne aj elektronicky. Zdôrazní sa v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na

		napríklad zaslaním na e-mail zamestnanca. Cieľom je, aby poskytovanie informácií bolo čo najjednoduchšie.		rozporovom konaní 20.10.2025.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 6 ods. 3 V § 6 ods. 3 sa slová „do 15 dní odo dňa podania žiadosti.“ nahrádzajú slovami „do 30 dní odo dňa podania žiadosti.“. Odôvodnenie: Smernica (EÚ) 2023/970 žiadnu lehotu neurčuje. Navrhovaná lehota sa má stanoviť pre prípady, kedy zamestnanec požaduje dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti ohľadom už poskytnutých informácií. Treba vziať do úvahy, že prvotné poskytovanie informácií podľa § 6 ods. 1 je možné na strane zamestnávateľa robiť relatívne automatizovane resp. vychádzať z jednotnej databázy a odpovede generovať rýchlejšie. Avšak aj vzhľadom na rozdielnu mieru schopnosti prijímateľov informácií pochopiť poskytnuté dáta a v podstate neohraničený okruh pripomienok, ktoré môže tá-ktorá osoba k poskytnutej informácií podať, je lehota 15 dní na vypracúvanie podrobných odôvodnení „na mieru“ administratívne náročné a môže zahŕňať aj iné typy údajov, ktoré do pôvodne poskytnutej informácie nevstupovali.	A	
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 8 ods. 7 písm. c) V § 8 ods. 7 písm. c) sa vypúšťa bodka a dopĺňajú sa nová veta, ktorá znie: „; povinnosť sa nevzťahuje na obdobie pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona.“. Prípadne uvedené zakomponovať do prechodných ustanovení zákona uvedených v § 17. Odôvodnenie: Je potrebné vylúčiť retroaktivitu zákona, aby nevznikali polemiky, či je zamestnávateľ povinný poskytovať informáciu o rodovom rozdieli v odmeňovaní zamestnancov podľa § 8 ods. 1 písm. g) (jednu zo zložiek správy o odmeňovaní) aj za obdobie	ČA	V § 8 ods. 7 písm. c) je jednak uvedené „ak sú k dispozícii“, jednak sú to informácie zo správy o rozdieli v odmeňovaní podľa § 8 ods. 1 písm. g), pričom správa sa prvýkrát bude podávať v štruktúre podľa § 8 ods. 1 po účinnosti

		od 1.6.2022 do 30.5.2026 hoci tieto údaje nemal v minulosti povinnosť vytvárať a hoci zdrojovými dátami disponovať môže. Zamestnávateľ nemá mať povinnosť vytvárať nové údaje z údajov, ktorými možno disponuje (kalkulovať).		zákona za obdobie 1.8. až 31.12.2026. Do prechodného ustanovenia § 17 ods. 2 sa dopĺňa, že „Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2027 za obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026“. Z uvedeného vyplýva, že údaje sa nebudú poskytovať za obdobie pred účinnosťou zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 8 ods. 8 V § 8 ods. 8 sa slová „do 15 dní poskytnúť na takúto žiadosť odôvodnenú odpoveď.“ nahrádzajú slovami „do 30 dní poskytnúť na takúto žiadosť odôvodnenú odpoveď.“. Odôvodnenie: Smernica (EÚ) 2023/970 žiadnu lehotu neurčuje. Navrhovaná lehota sa má stanoviť pre prípady, kedy zamestnanec, zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce alebo SNSpLP	A	

		požaduje dodatočné vysvetlenie poskytnutých informácií o rodovom rozdiely v odmeňovaní podľa ods. 1 písm. g), požaduje odpoveď odôvodniť a vysvetliť prípadné rozdiely v odmeňovaní. Treba vziať do úvahy, že prvotné informácie podľa § 8 ods. 1 písm. g) sú súčasťou správny o odmeňovaní, teda nejde o nový typ informácie, ktorú by zamestnávateľ vytváral na žiadosť každej jednej osoby. Avšak aj vzhľadom na rozdielnu mieru schopnosti prijímateľov informácií pochopiť poskytnuté dáta a v podstate neohraničený okruh pripomienok, ktoré môže tá-ktorá osoba k poskytnutej informácií podať, je lehota 15 dní na vypracúvanie podrobných odôvodnení „na mieru“ administratívne náročné a môže zahŕňať aj iné typy údajov, ktoré do pôvodne poskytnutej informácie nevstupovali.		
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 9 nový ods. 2 V § 9 sa dopĺňa nový odsek 2, ktorý znie: „(2) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov posúdenie odmeňovania podľa odseku 1 vykoná zamestnávateľ sám.“ Odseky 2 až 6 sa označujú ako odseky 3 až 7. Odôvodnenie: V záujme odstrániť aplikačnú nejasnosť žiadame do ustanovenia jasne vymedziť, že ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov posúdenie odmeňovania vykonáva zamestnávateľ sám resp. aký postup považuje zákonodarca za vhodný v prípade ak zástupca zamestnancov na pracovisku nefiguruje.	A	Doplnený odsek 7: (7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ vykoná posúdenie odmeňovania sám; na posúdenie odmeňovania sa primerane vzťahujú odseky 1 až 6.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 9 ods. 3 písm. f) V § 9 ods. 3 písm. f) sa slová „prijatie opatrení“ nahrádza slovom “opatrenia”. Odôvodnenie: Zosúladenie znenia so znením Smernice. Je namieste očakávať,	A	

		že výsledkom spoločného posúdenia budú opatrenia, avšak o ich zavádzaní do praxe hovorí odsek 6.		
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 9 ods. 6 V § 9 ods. 6 sa slová „opatrení podľa odseku 3 písm. f)“ nahrádzajú slovami „opatrení vyplývajúcich z odseku 3 písm. f“. Odôvodnenie: Malo by byť jasne odlišené, že zavádzanie opatrení do praxe nasleduje až po procese spoločného posúdenia.	A	
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 10 ods. 3 Žiadame do ustanovenia doplniť povinnosť mlčanlivosti o informáciách poskytnutých zamestnávateľom podľa § 6, § 8 a § 9 pre zástupcov zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Máme za to, že tieto strany by mali mať jasne stanovené, že s poskytnutými informáciami môžu nakladať iba v rozsahu a spôsobom určeným zákonom. Odôvodnenie: Smernica a návrh zákona umožňujú, že ak sa z informácií dá určiť odmena konkrétneho zamestnanca, v takom prípade majú k informáciám prístup len zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a národné stredisko pre ľudské práva. Toto ustanovenie žiadame doplniť záväzkom / povinnosťou, že uvedené osoby resp. subjekty sú povinné zachovať o týchto informáciách mlčanlivosť.	A	Doplnená veta do § 10 ods. 3: „Zástupcovia zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva zachovávajú mlčanlivosť o informáciách získaných podľa prvej vety.“
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 11 ods. 1 V § 11 ods. 1 sa na konci dopĺňa nová veta, ktorá znie: „Fyzická osoba môže svoje práva uplatniť na súde.“ Odôvodnenie: Zo smernice vyplýva, že právo na náhradu sa uplatňuje na súde. V nadväznosti na uvedené žiadame toto upraviť rovnako aj v návrhu zákona.	ČA	Podľa § 1 ods. 3 návrhu zákona sa subsidiárne vzťahuje antidiskriminačný zákon (§ 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona) aj Zákonníka práce (§ 14), ktorých

				vyplýva možnosť zamestnanca domáhať sa svojich práv na súde. Bude vysvetlené v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 11 ods. 2 písm. a) Žiadame do § 11 ods. 2 písm. a) prípadne do prechodných ustanovení zákona došpecifikovať, za aké časové obdobie patrí zamestnancovi náhrada nevyplatennej odmeny; pričom zákona za nevyplatenú odmenu 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. Máme za to, že týmto obdobím možno považovať obdobie od účinnosti zákona. Odôvodnenie: Uvedené je dôležité, nakoľko ak uvedenú nevyplatenú odmenu je potrebné zistiť podľa štruktúry odmeňovania zavedenej týmto zákonom, tak obdobie, na ktoré sa táto nevyplatená odmena vzťahuje, môže byť len obdobie od účinnosti tohto zákona.	ČA	Zákon sa vzťahuje od účinnosti do budúcnosti. Zásada rovnakej odmeny sa zavádza týmto zákonom (§ 1 ods. 2), a preto nie je možné nároky z toho inštitútu uplatňovať za obdobie pred účinnosťou zákona, teda v čase, keď tento inštitút ešte neexistoval. Bude vysvetlené v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
APZD Asociácia	Z	Čl. I § 13 Žiadame ustanovenie vypustiť. Odôvodnenie:	ČA	Ustanovenie je transpozíciou čl. 19 smernice.

priemyselných zväzov a dopravy		Smernica síce v čl. 19 a návrh zákona v § 13 ods. 2 hovoria o možnosti použiť akýkoľvek iný dôkaz na preukázanie rovnosti odmeny podľa štatistik alebo hypotézy, ako by sa so zamestnancom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii. Pokiaľ ide o štatistické údaje alebo údaje z prieskumov trhu, tieto údaje vôbec nezohľadňujú ekonomickú výkonnosť zamestnávateľov a nemusia zohľadňovať ani odvetvie, v ktorom zamestnávateľa pôsobia. Taktiež sú v týchto údajoch evidentné regionálne rozdiely v úrovni miezd. A v neposlednom rade, úroveň odmeny u každého zamestnávateľa závisí od jeho interného systému odmeňovania a vnútorných kritérií napr. pre variabilné zložky mzdy. V praxi pôjde o nevykonateľné ustanovenie, nakoľko neexistuje racionálny základ na to, aby sa dala posúdiť spravodlivosť resp. diskriminácia.		Do § 13 ods. 1 písm. a) sa doplní jednotný zdroj. „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,“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	Z	Čl. I § 17 ods. 2 V § 17 ods. 2 sa na konci dopĺňa veta „Prvú správu je zamestnávateľ povinný podať za obdobie od 1.6.2026 do 31.12.2026.“. Odôvodnenie: Je potrebné vylúčiť retroaktivitu právneho predpisu. Vzhľadom na účinnosť zákona od 1.6.2026 by sa správa za rok 2026 nemala týkať a nemala by obsahovať údaje, ktoré sa týkajú obdobia pred účinnosťou zákona, pretože jednak nimi v danej štruktúre nemusí zamestnávateľ disponovať a jednak by mohli zásadným spôsobom deformovať ostatné dáta, s rizikom vzniku nesúladov ihneď v prvom roku účinnosti právneho predpisu.	A	Doplnené do prechodného ustanovenia. (2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2027 za obdobie od 1.

				augusta 2026 do 31. decembra 2026.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	O	Čl. I § 2 písm. d) a písm. e) V § 2 písm. d) znie: „d) mediánom úrovne odmeny je úroveň, pri ktorej polovica zamestnancov zamestnávateľa zarába viac a polovica zarába menej,“. Písmeno e) sa vypúšťa. Písmená f) až k) sa označujú písmenami e) až j). Odôvodnenie: Smernica v čl. 3 ods. 1 písm. d) vyjadruje „medián úrovne odmeny“ všeobecne bez toho, aby bol tento členený na mužov a ženy. Nevidíme žiaden dôvod na rozdelenie mediánu zvlášť pre mužov a zvlášť pre ženy. Preto navrhujeme definície v písm. d) a e) spojiť.	N	Úprava navrhnutá vo vzťahu k definícii mediánu rodového rozdielu.
APZD Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	O	Čl. I § 4 ods. 4 V § 4 ods. 4 sa slovo „jeho“ nahrádza slovom „jej“. Odôvodnenie: Oprava chyby.	A	
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 2 ods. písm. a) Zásadná pripomienka k Čl. I., § 2, písm. a), bod 2: Navrhujeme bližšie zadefinovať tzv. „doplnkové zložky odmeny“, aké iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia budú patriť do odmeny zamestnanca na účely porovnávania rovnakej odmeny podľa tohto zákona. Odôvodnenie: Pri absencii presnej definície „doplnkovej zložky odmeny“ budú vznikať rozdielne metodiky pri aplikácii zákona v praxi.	N	Vymedzené v § 2 písm. a) druhom bode. Závisia od konkrétnych podmienok u zamestnávateľa.
ASMOS Asociácia	O	Čl. I. § 2 ods. písm. a) Zásadná pripomienka k Čl. I., § 2, písm. a): Navrhujeme vylúčiť	ČA	Doplnkové zložky boli definované po

mobilných operátorov Slovenska		niektoré peňažné plnenia z odmeny na účely porovnávania rovnakej odmeny zamestnancov, ako napr. výkonnostné bonusy zamestnancov, mimoriadne odmeny, prípadné iné peňažné plnenia, ktorými zamestnávateľ motivuje zamestnancov k lepším výkonom v práci. Odôvodnenie: Ak budú tieto motivačné zložky mzdy predmetom porovnávania odmeny medzi zamestnancami v zmysle tohto zákona, zamestnanci stratia záujem dosahovať lepšie pracovné výsledky, resp. tieto motivačné zložky svoj účel.		konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 2 ods. písm. b) Pripomienka k Čl. I., § 2, písm. b): Navrhujeme presne zadefinovať obdobie na výpočet ročnej odmeny a doplniť, že ide o „hrubú ročnú odmenu a hrubú hodinovú odmenu“. Odôvodnenie: Zo znenia návrhu zákona nie je zrejmé, či sa má ročná odmena vypočítavať za predchádzajúci kalendárny rok, t.j. od 1.1. do 31.12. alebo 12 mesiacov spätne po doručení žiadosti zamestnanca podľa § 6 návrhu zákona. Rovnako znenie návrhu zákona neupravuje, či úroveň odmeny zamestnanca má zodpovedať hrubej ročnej odmene a hrubej hodinovej odmene zamestnanca alebo nie.	ČA	Ide o hrubú odmenu [v pracovnoprávných predpisoch, ak nie je uvedené inak, odmenou (mzdou) sa rozumie v hrubom]. Ročná odmena bude odmena za kalendárny rok. Vysvetlí sa v dôvodovej správe.
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 2 ods. písm. a) Zásadná pripomienka k Čl. I., § 2, písm. a): Navrhujeme upraviť vzťah medzi ustanovením § 2 písm. a) návrhu zákona a ustanovením § 118, predovšetkým ods. 2, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Odôvodnenie: Z návrhu zákona nie je úplne zrejmé, čo všetko spadá pod pojem „odmena“, respektíve najmä pod slovné spojenie „iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia“, a rovnako,	A	Doplňkové zložky boli definované po konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.

		aký bude vzťah medzi navrhovaným znením ustanovenia § 2 písm. a) návrhu zákona a ustanovením § 118 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, predovšetkým druhej a tretej vety, ktorá stanovuje, čo sa za mzdu nepovažuje. Navrhujeme teda zosúladiť jednotlivé zákonné znenia spôsobom, ktorý konzistentne upraví vzájomný vzťah jednotlivých ustanovení oboch zákonov a obsahovo jasne pojmovo vymedzí, či plnenia, ktoré sa podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov za mzdu nepovažujú, spadajú alebo nespádajú pod pojem „odmena“, respektíve pod jej parciálny pojem „iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia“, uvedené aj ako „doplňkové zložky odmeny“ v znení návrhu zákona.		
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 3 ods. 2 Pripomienka k Čl. I., § 3, ods. 2: Navrhujeme doplnenie predmetného ustanovenia návrhu zákona nasledovne: „Objektívne a rodovo neutrálne kritériá podľa odseku 1 dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.“ Odôvodnenie: Navrhované znenie presne zadefinuje kompetencie zástupcov zamestnancov, resp. aké kritéria sa musia s nimi dohodnúť.	N	Vo vzťahu ku kritériám sa odkazuje na odsek 1.
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 5 ods. 1 Pripomienka k Čl. I., § 5, ods. 1: Navrhujeme upraviť spôsoby sprístupňovania kritérií pri určovaní odmien zamestnancom zo strany zamestnávateľov. Odôvodnenie: Navrhované znenie je neurčité a môže spôsobiť aplikačné problémy pri plnení povinností zo strany zamestnávateľov.	ČA	Sprístupnenie je možné akýmkoľvek spôsobom, ktorý zabezpečí, aby sa informácie dostali k zamestnancom.

ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 6 ods. 1 Zásadná pripomienka k Čl. I., § 6, ods. 1: Navrhujeme doplniť a upraviť proces v prípade opakovaných žiadostí zo strany zamestnancov v priebehu toho istého kalendárneho roka, ak nedošlo k zmenám v odmeňovaní u zamestnávateľa. Odôvodnenie: Uvedené znenie predstavuje pre zamestnávateľov neprimeranú administratívnu záťaž , preto navrhujeme reguláciu týchto žiadostí, ak nedošlo k zmene v odmeňovaní u zamestnávateľa v rámci toho istého kalendárneho roka.	ČA	Do definície úrovne odmeny [§ 2 písm. g)] doplnené, že je to odmena za kalendárny rok.
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 6 ods. 3 Pripomienka k Čl. I., § 6, ods. 3: Navrhujeme upraviť znenie predmetného ustanovenia nasledovne: „V prípade, ak sú informácie, ktoré poskytol zamestnávateľ nepresné alebo neúplné, má zamestnanec právo na základe žiadosti získať od zamestnávateľa dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti ohľadom informácie podľa odseku 1. Zamestnávateľ poskytne dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti podľa prvej vety do 15 dní odo dňa podania žiadosti.” Odôvodnenie: V návrhu zákona chýba zdôvodnenie situácií pre podávanie žiadostí zamestnancov podľa § 6 ods. 3 návrhu zákona.	A	
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 10 ods. 3 Pripomienka k Čl. I., § 10, ods. 3: Navrhujeme doplniť povinnosť zástupcov zamestnancov zachovávať mlčanlivosť o odmenách konkrétneho zamestnanca. Odôvodnenie: Je potrebné zabezpečiť a zdôrazniť ochranu	A	

		osobných údajov zamestnancov a povinnosť mlčanlivosti pri spracúvaní odmien konkrétnych zamestnancov.		
ASMOS Asociácia mobilných operátorov Slovenska	O	Čl. I. § 11 ods. 1 Zásadná pripomienka k Čl. I., § 11, ods. 1: Navrhujeme zadefinovať, čo sa považuje za porušenie zásady rovnakej odmeny zo strany zamestnávateľa vzhľadom na rozsah definície odmeny podľa § 2 písm. a), a kedy vzniká zamestnancovi právo na náhradu podľa § 11 tohto zákona. Odôvodnenie: Vzhľadom na rozsah definície odmeny podľa § 2 písm. a) návrhu zákona je potrebné zadefinovať, čo sa bude považovať za porušenie zásady rovnakej odmeny zo strany zamestnávateľa.	ČA	Zásada rovnakej odmeny je definovaná v § 1 pričom sa doplnil nový odsek 3, ktorý ustanovuje, kedy nedôjde k porušeniu zásady rovnakej odmeny.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 1 ods. 1 definícia práce rovnakej hodnoty Odôvodnenie: v zmysle čl. II návrhu zákona sa vypúšťa §119a Zákonníka práce, ktorý vo svojom odseku 2 zadefinoval aspoň v širšom rozsahu pojem "rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty". V novej právnej úprave vymedzenie tohto pojmu v § 2 chýba, čo bude umožňovať veľmi širokú alebo naopak veľmi úzku interpretáciu tohto pojmu a v dôsledku toho samotné porovnávanie odmien za "rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty" nebude možné relevantne realizovať. A už vôbec nebude možné robiť porovnanie medzi rôznymi zamestnávateľmi.	ČA	Definícia práce rovnakej hodnoty je v § 3 ods. 1 druhej vete návrh zákona, pričom bola upravená v zmysle ďalších pripomienok zamestnávateľských zväzov [faktory „sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti“ boli nahradené faktorom „mäkké zručnosti“ a presunuté do písmena a)]. Vo vzťahu k porovnávaniu

				medzi rôznymi zamestnávateľmi došlo k úprave § 13 doplnením jednotného zdroja. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 2 bod 2 Iné peňažné plnenia definovať doplnkové zložky mzdy Odôvodnenie: napr.: rekreačné poukazy a pod. - je na rozhodnutí zamestnanca, či rekreačný poukaz využije alebo nie, pri započítaní bude deformovať ročnú mzdu/hodinovú mzdu	A	Boli vylúčené plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 2 písmeno b) definovať ročnú odmenu - vyčíslenie v hrubom?, čo všetko sa má započítat? Odôvodnenie: pri absencii definície si každý zamestnávateľ bude voliť svoju metodiku, a teda porovnanie medzi zamestnávateľmi nebude korektné	ČA	Vyčíslenie je v hrubom [v pracovnoprávných predpisoch, ak nie je uvedené inak, odmenou (mzdou) sa rozumie v hrubom]. Ročná odmena bude odmena za kalendárny rok. Nejde o porovnávanie medzi zamestnávateľmi, ale medzi zamestnancami u toho istého zamestnávateľa (na

				porovnávanie medzi zamestnávateľmi sa vzťahuje § 13 návrhu zákona). K zavádzaniu štruktúr odmeňovania vydá ministerstvo práce na podporu a usmernenie zamestnávateľov metodiku (§ 14 ods. 4 návrhu zákona). Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 2 písmeno b) definovať hodinovú odmenu - vyčíslenie v hrubom? - definovať výpočet hodinovej odmeny (ktoré hodiny sa pri výpočte majú započítať? - odpracované?) Odôvodnenie: ak sa budú započítavať len hodiny odpracované, tak zložky, ktoré nie sú viazané na odpracované hodiny (napr.: rekreačný poukaz) budú deformovať výšku hodinovej odmeny, pričom je na rozhodnutí zamestnanca, či poukaz využije alebo nie, rovnako ak sa v zmysle EU smernice, ktorá definuje, čo všetko započítať do ročnej odmeny - náhrady za dovolenku, ale nebudú sa započítavať hodiny za dovolenku, bude deformovať hodinovú mzdu	ČA	Vyčíslenie je v hrubom [v pracovnoprávných predpisoch, ak nie je uvedené inak, odmenou (mzdou) sa rozumie v hrubom]. Hodinová odmena sa bude odvíjať od ročnej odmeny. Bude podrobnejšie vysvetlené v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 3 písmeno a) je výber metodiky, pri dodržaní uvedených kritérií na zamestnávateľovi? - medzinárodne uznávané metodiky ohodnocovania pracovných pozícií za účelom ich odmeňovania? Odôvodnenie: Korn Ferry, PWC, Watson Wyatt a pod.	A	Odpoveď je áno. Doplní sa do dôvodovej správy.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 3 písmeno b) sociálne zručnosti/komunikačné schopnosti/osobnostné vlastnosti Odôvodnenie: široké pojmy - definovať, čo sa pod nimi rozumie - alebo je tu voľnosť definície na zamestnávateľovi?	A	Áno, je na zamestnávateľovi. Pojmy „sociálne zručnosti/komunikačné schopnosti/osobnostné vlastnosti“ nahradené pojmom „mäkké zručnosti“ (zo smernice).
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 5 ods. 1 zverejnenie interným predpisom je vhodná forma?, musí byť podpísané zamestnancom, že bol oboznámený?	A	Akýmkoľvek spôsobom, aby sa informácie dostali k zamestnancom.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 6 ods. 1 písmeno b) príklad iných situácií, kedy má zamestnávateľ možnosť vyžadovať mlčanlivosť?	ČA	Mlčanlivosť sa vzťahuje k vybraným ustanoveniam § 6. Bude vysvetlené v dôvodovej správe.

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 6 ods. 3 čo znamená dodatočné a odôvodnené vysvetlenie?	ČA	Bude vysvetlené v dôvodovej správe. Zároveň sa do zákona doplní, že dodatočné a odôvodnené vysvetlenie bude zamestnávateľ poskytovať iba v prípade neúplných alebo nepresných informácií. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 8 ods. 1 pripraví MPSVaR formát pre tento reporting?, ak áno, kedy? - bude v dostatočnom predstihu, aby sa firmy mohli pripraviť?	A	Áno, bude formát.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 8 ods. 6 môže? - teda to nie je povinnosť zamestnávateľa?	A	Formulácia „môže“ znamená, že nie je povinnosť.

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 8 ods. 8 termín na nápravu?	A	Lehota na nápravu je vo väzbe na § 9 ods. 1 písm. c) šesť mesiacov.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 13 ods. 1 písm. a) toto možno považovať za aplikáciu smernice EU - konglomerát/holding?, ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania - v zmysle interných predpisov, zákonov (ZP, 578/2004?) Odôvodnenie: je nutné pri porovnávaní podmienok odmeňovania u rôznych zamestnávateľov doplniť aj ďalšie okolnosti ovplyvňujúce tieto podmienky odmeňovania, ako sú napr. počet kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie na trhu práce v danom regióne v rovnakom čase, možnosti dochádzať za prácou a pod..	A	Do § 13 ods. 1 písm. a) sa doplní jednotný zdroj. „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,“.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 13 ods. 2 kto je oprávnený posúdiť, či je situácia porovnateľná?	A	Súd v rámci sporu týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, zamestnávateľ pri zavádzaní štruktúr odmeňovania. Rozpor odstránený.

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 14 ods. 4 musí zamestnávateľ používať analytické nástroje vypracované MPSVaR?, ak už má zavedený spôsob ohodnocovania na základe medzinárodne uznávaných systémov ohodnocovania pracovných pozícií a spoločnosti poskytujúce salary surveys, poskytujú aj nástroje na gender pay gap analýzu?, kedy budú nástroje k dispozícii zamestnávateľom?	A	Nemusí.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	Celému materiálu Sme toho názoru, rešpektujúc transpozíciu právnej úpravy EÚ, že napriek tejto povinnosti návrh zákona disponuje nedostatočným definovaním kritérií k transparentnosti systémov odmeňovania, absentujúcimi objektívnymi a neutrálnymi kritériami na hodnotenie hodnoty práce a nedostatočným monitorovaním rozdielov v odmeňovaní. Globalizovaním otázky a kritérií odmeňovania bez jasne stanovených parametrov naprieč zamestnávateľmi potiera významným spôsobom hospodársku súťaž, ktorá je už v súčasnosti determinovaná zákonnou regulou v rôznych odvetviach a teda nemôže prispieť k zvýšeniu motivácie zamestnancov, zamestnávateľov, zníženiu fluktuácie a celkovému ekonomickému rastu, nielen medzi rodovo, ale aj rodovo. Nie sme toho názoru, že súčasná právna úprava v oblasti rovnakého zaobchádzania, ktorá je obsiahnutá predovšetkým v antidiskriminačnom zákone a Zákonníku práce, síce zakazuje diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, je nedostatočná a že neobsahuje dostatočné nástroje na efektívne presadzovanie tohto práva v praxi. Cieľom návrhu zákona je síce zaviesť systém transparentnosti odmeňovania, ktorý umožní efektívne monitorovanie a posudzovanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a	ČA	Transpozícia smernice. Pripomienka čiastočne zohľadnená akceptáciou viacerých pripomienok k jednotlivým ustanoveniam. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		zabezpečí, aby zamestnávateľia zaviedli rodovo neutrálne štruktúry odmeňovania založené na objektívnych kritériách, avšak v konečnom dôsledku a tak ako znie predložený návrh zákona dôjde k nivelizácii odmeňovania naprieč segmentami, s čím nesúhlasíme. Návrh zákona ustanovuje povinnosť zamestnávateľov zaviesť transparentné systémy odmeňovania založené na kritériách. Tieto kritériá musia zahŕňať zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory relevantné pre konkrétne pracovné miesto, pričom sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví, návrh zákona nedefinuje a teda ani zber dát od zamestnávateľov týmto negarantuje paritu posudzovania týchto zamestnávateľov. Pre nedefinovanosť a vágnosť kritérií je dôvodné sa obávať šikanózneho výkonu práva na zamestnávateľoch, s poukazom na konzekvencie pre neho vyplývajúce rovnako v nárokoch v prípade uplatnenia si stanoveného práva na peňažnú náhradu ujmy v prípadoch porušenia zásady rovnakej odmeny, ktorá môže pozostávať z náhrady nevyplatennej odmeny, náhrady za stratené príležitosti, náhrady nemajetkovej ujmy a ďalších relevantných faktorov. Pre efektívne presadzovanie práv sa navrhuje presun dôkazného bremena na zamestnávateľa v prípadoch porušenia povinností ustanovených zákonom, pričom zamestnávateľ bude musieť preukázať, že k diskriminácii nedošlo, s čím zásadne nesúhlasíme.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení	Z	§ 1 ods. 4 Navrhujeme: Vypustiť celý § 1 ods. 4. Odôvodnenie: Ustanovenie rozširuje pôsobnosť zákona aj na porovnávanie odmien medzi osobami rovnakého pohlavia (aplikácia § 3 až 6 a	N	Ustanovenie je prebratím súčasného právneho stavu (§ 119a ods. 4 Zákonníka práce).

Slovenskej republiky		§ 13 „primerane aj na zamestnancov rovnakého pohlavia“). Smernica (čl. 1 a čl. 2 ods. 2 a 3 v spojení s čl. 4 smernice 2006/54/ES) rieši zásadne rodovú diskrimináciu „ženy vs. muži“. Ide o gold-plating nad rámec smernice, ktorý zvyšuje administratívnu záťaž a sporovosť		Podľa čl. 27 ods. 2 smernice transpozícia smernice nemá viesť k zníženiu existujúcej úrovne ochrany. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 2 žiadame doplnenie definície pojmu „práca rovnakej hodnoty“. Odôvodnenie: Pojem „práca rovnakej hodnoty“ je jedným z kľúčových pojmov v smernici 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, ako aj v celom systéme zabezpečenia rovnosti v odmeňovaní medzi pohlaviami. Požiadavka na existenciu ustanovení objasňujúcich právne pojmy ako je „práca rovnakej hodnoty“ vyplýva aj z recitálu 16 citovanej smernice. V návrhu zákona definícia uvedeného pojmu úplne absentuje, čo bude spôsobovať značné aplikačné problémy, pričom však samotná smernica definíciu (aspoň základnú) daného pojmu obsahuje, pričom ďalšie (podrobnejšie) definičné znaky daného pojmu je možné vyabstrahovať z rozhodovacej praxe súdov. Bez toho, aby zamestnávatelia vedeli, čo je možné považovať za prácu rovnakej hodnoty, nebude možné, aby riadne plnili	ČA	Definícia práce rovnakej hodnoty je v § 3 ods. 1 druhej vete návrh zákona, pričom bola upravená v zmysle ďalších pripomienok zamestnávateľských zväzov [faktory „sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti“ boli nahradené faktorom „mäkké zručnosti“ a presunuté do písmena a)]. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		povinnosti vyplývajúce z návrhu zákona, preto doplnenie definície je zásadné a kľúčové (recitál 20 citovanej smernice, ako aj recitál 31 citovanej smernice, ktorý vyžaduje, aby sa v rámci systémov merali a porovnávali aj zamestnania, ktorých obsah je odlišný, ale má rovnakú hodnotu).		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 2 žiadame doplnenie definície pojmu „sociálna zručnosť“. Odôvodnenie: Pojem „sociálna zručnosť“ nie je definovaný ani v smernici 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, a ani v návrhu zákona, pričom však ide o jeden z pojmov, na základe ktorého sa má posudzovať to, či systém odmeňovania u zamestnávateľa (resp. štruktúra odmeňovania u zamestnávateľa) je zavedený tak, aby splnil požiadavky podľa návrhu zákona (najmä § 3 návrhu zákona). Bez toho, aby zamestnávatelia vedeli, čo je možné považovať za sociálne zručnosti, nebude možné, aby riadne plnili povinnosti vyplývajúce z návrhu zákona, preto doplnenie definície je zásadné a kľúčové.	ČA	Pojem vypustený a nahradený pojmom „mäkké zručnosti“ (zo smernice). Bude vysvetlený v metodike ministerstva práce. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení	Z	§ 4 ods. 2 žiadame písmeno a) uviesť v tomto znení: „a) nástupnej odmene alebo o rozpätí nástupnej odmeny na pracovnom mieste, o ktoré sa uchádza, určenej na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií“.	A	

Slovenskej republiky		Odôvodnenie: Návrh zákona ide nad rozsah smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, ak požaduje, aby boli poskytované informácie pre uchádzača o odmene alebo jej rozpätí bez toho, aby bolo definované, že ide o informácie o nástupnej odmene alebo jej rozpätí tak, ako to vyžaduje a upravuje čl. 5 ods. 1 písm. a) citovanej smernice.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 6 ods. 3 žiadame na začiatok prvej vety vložiť tieto slová: „(3) Ak sú informácie podľa odseku 1, ktoré boli zamestnancovi poskytnuté, nepresné alebo neúplné, zamestnanec ...“. Odôvodnenie: Navrhované znenie v § 6 ods. 3 návrhu zákona prekračuje rozsah povinnosti vyžadovanej čl. 7 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, z ktorého vyplýva, že povinnosť na poskytnutie dodatočného vysvetlenia sa vzťahuje len na prípady, ak boli prvotné informácie poskytnuté zo strany zamestnávateľa neúplné alebo nepresné. Znenie návrhu zákona zakladá povinnosť poskytovať dodatočné informácie	A	

		kedykoľvek, resp. aj bez väzby na podmienku, že pôvodne poskytnuté informácie boli nepresné alebo neúplné.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	ods. 3 čl. 6 žiadame lehotu 15 dní nahradiť lehotou 30 dní. Odôvodnenie: Zo smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania priamo nevyplýva lehota na podanie doplňujúcich informácií, pričom v návrhu zákona uvedená 15 dňová lehota môže byť v niektorých komplikovanejších prípadoch nedostatočná.	A	
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 6 ods. 6 žiadame za slová „aby mohol“ doplniť slová „na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny“. Odôvodnenie: Zo smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania vyplýva, že uvedený zákaz sa nesmie vzťahovať na prípady, ak zamestnanec chce získané údaje využiť na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny (čl. 7 ods. 5 citovanej smernice). Uloženie všeobecného zákazu bez väzby na vyššie uvedené	N	Vychádza sa z § 13 ods. 5 Zákonníka práce, ktorý zakazuje zamestnávateľovi uložiť zamestnancovi povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho mzdových podmienkach. Podľa čl. 27 ods. 2 smernice transpozícia smernice nemá viesť k zníženiu existujúcej úrovne ochrany. Vysvetlené na

		obmedzenie presahuje požiadavky podľa citovanej smernice, a preto neoprávnene zasahuje do zmluvnej voľnosti účastníkov pracovno-právneho vzťahu, ako aj do práva zamestnávateľa na ochranu obchodného tajomstva/dôverných informácií (ktorými môžu byť aj údaje o odmeňovaní jeho zamestnancov).		rozporovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 6 ods. 8 žiadame za slová „inej osobe“ doplniť slová „na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny“. Odôvodnenie: Zo smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania vyplýva, že neplatnosť by sa mala aplikovať vtedy, ak záväzok mlčanlivosti pokrýva aj prípady, ak zamestnanec chce získané údaje využiť na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny. Úprava neplatnosti záväzku mlčanlivosti bez väzby na vyššie uvedené obmedzenie presahuje požiadavky podľa citovanej smernice, a preto neoprávnene zasahuje do zmluvnej voľnosti účastníkov pracovno-právneho vzťahu, ako aj do práva zamestnávateľa na ochranu obchodného tajomstva/dôverných informácií (ktorými môžu byť aj údaje o odmeňovaní jeho zamestnancov).	N	Vychádza sa z § 44 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce, podľa ktorého neplatné sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich mzdových podmienkach. Čl. 7 ods. 5 druhá veta smernice neuvádza, že „na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny“. Podľa čl. 27 ods. 2 smernice transpozícia smernice nemá viesť k zníženiu existujúcej úrovne ochrany.

				Vysvetlené na rozporovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 8 ods. 8 žiadame lehotu 15 dní nahradiť lehotou 30 dní. Odôvodnenie: Zo smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania priamo nevyplýva lehota na podanie doplňujúcich informácií/odôvodnenia rozdielov, pričom v návrhu zákona uvedená 15 dňová lehota môže byť v niektorých komplikovanejších prípadoch nedostatočná.	A	
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 13 ods. 1 žiadame písmeno a) formulačne upraviť tak, aby bolo zrejmé, že uvedené sa aplikuje len v prípade, ak ide o zamestnávanie u viacerých zamestnávateľov, ak je medzi nimi taký vzťah, že podmienky odmeňovania určuje/stanovuje jednotný zdroj, napríklad takto: „a) u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania za predpokladu, že tieto podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky stanovuje, a keď sú	A	Do § 13 ods. 1 písm. a) sa doplní jednotný zdroj. „u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky

		tieto podmienky rovnaké a porovnateľné,“. Odôvodnenie: Návrh zákona úplne opomína skutočnosť, že uvedený princíp sa použije len v prípade takých viacerých zamestnávateľov, ktorým podmienky odmeňovania stanovuje jediný zdroj. Navrhované znenie v § 13 ods. 1 písm. a) návrhu zákona je formulované široko, pričom opomína podstatný definičný znak v podobe existencie jedného spoločného zdroja stanovujúceho podmienky odmeňovania pre viacerých zamestnávateľov.		odmeňovania, ak tieto podmienky upravuje jednotný zdroj,“.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 14 ods. 4 žiadame v poslednej vete na konci doplniť tieto slová: „najneskôr do 31. decembra 2026“. Odôvodnenie: Povinnosť uvedená v § 14 ods. 4 návrhu zákona vychádza z čl. 4 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, ale neupravuje žiadnu lehotu na to, kedy ministerstvo práce uvedené metodiky a nástroje na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v citovanej smernici/návrhu zákona zverejní, pričom práve tieto metodiky a nástroje majú zamestnávateľom a/alebo sociálnym partnerom umožniť, aby ľahko vytvorili a používali rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest,	A	Lehota bude do 30. júna 2026.

		ktoré vylučujú akúkoľvek diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, čo je kľúčovým cieľom citovanej smernice. Vzhľadom na termín transpozície citovanej smernice (čl. 34 citovanej smernice), ako aj navrhovanú účinnosť návrhu zákona (a teda jeho záväznosť pre zamestnávateľov) je potrebné, aby metodiky a nástroje boli ľahko prístupné v najkratšej možnej dobe (a to napríklad aj v nadväznosti na absenciu definície práce rovnakej hodnoty v návrhu zákona).		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	Celému materiálu V návrhu zákona absentuje implementovanie čl. 11 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania upravujúceho povinnosť členského štátu implementovať do právneho poriadku mechanizmy na podporu zamestnávateľov s menej ako 250 zamestnancami. Vzhľadom na uvedené žiadame, aby bol návrh zákona doplnený o ustanovenia upravujúce poskytovanie podpory vo forme technickej pomoci a odbornej prípravy zamestnávateľom s menej ako 250 zamestnancami a dotknutým zástupcom zamestnancom s cieľom uľahčiť im plnenie povinností stanovených v citovanej smernici/návrhu zákona.	A	Doplnený odsek 5 v § 14: (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.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení	Z	§ 1 ods. 2 Navrhujeme: Za prvú vetu doplniť nasledovný text: „Nie je porušením zásady rovnakej odmeny, ak rozdiel v odmene je objektívne, na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, odôvodnený.“ Odôvodnenie:	A	Doplnený v § 1 nový odsek 3: (3) Porušením zásady rovnakej odmeny nie je, ak rozdielne odmeňovanie je

Slovenskej republiky		Doplnenie navrhujeme v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora, v zmysle ktorej je zakázané zaobchádzať s porovnateľnými situáciami rozdielne, pokiaľ takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené.		odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 2 Navrhujeme: Za čiarkou navrhujeme vložiť nasledovný text: „..., pričom za doplnkové zložky odmeny sa nepovažujú plnenia priamo súvisiace so skončením pracovného pomeru, vrátane odstupného a odchodného,“ Odôvodnenie: Navrhujeme precizovať s cieľom odstránenia rôznych výkladov ustanovenia.	A	Boli vylúčené plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 2 písm. g) Navrhujeme: Navrhujeme pôvodný text ukončiť bodkočiarkou namiesto čiarky a za bodkočiarku doplniť nasledovný text: „ ...; ak počet zamestnancov nie je deliteľný číslom štyri, počet zamestnancov v každej skupine nemusí byť totožný, ale bude taký, aby rozdiel v počte zamestnancov v jednotlivých skupinách bol čo najmenší,“ Odôvodnenie: Navrhujeme doplnenie za účelom predídenia nejasností v stanovení kvartilových pásiem.	A	
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 3 ods. 1 písm. b) Navrhujeme: Navrhujeme vypustiť text nasledujúci za slovným spojením „nepriamej diskriminácie,...“ a v písm. a) vložiť na konci textu bodkočiarku namiesto čiarky a nasledujúci text: „...; nesmú sa podceňovať relevantné mäkké zručnosti,“ Odôvodnenie:	A	Pojmy „sociálne zručnosti/komunikačné schopnosti/osobnostné vlastnosti“ nahradené pojmom „mäkké zručnosti“ (zo

		Pôvodne navrhované znenie nebolo celkom súladné s čl. 4 (4) smernice – podľa nášho názoru gramatický výklad predmetného ustanovenia smernice je iný, ako je navrhované v návrhu zákona. Navrhujeme preto inú formuláciu za účelom zosúladenia.		smernice) a presunutý do písmena a).
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 3 Navrhujeme: Do § 3 navrhujeme doplniť nový odsek (2) s nasledovným znením: „Zamestnávateľ je oprávnený prideliť rôznu váhu jednotlivým použitým faktorom v závislosti od relevantnosti uvedených kritérií pre konkrétne pracovné miesto tak, aby bolo možné celkovo vykonať objektívne porovnanie a posúdenie hodnoty práce vykonávanej na jednotlivých pracovných miestach. V odôvodnených prípadoch môže mať niektorý faktor alebo kritérium pre konkrétne pracovné miesto váhu nula, pričom celkový súčet percentuálnej bodovej hodnoty váh všetkých použitých kritérií a faktorov pre konkrétne pracovné miesto musí byť 100 %.“ Odôvodnenie: Ustanovenie navrhujeme za účelom odstránenia pochybností, pokiaľ ide o možnosti stanovenia štruktúr odmeňovania. Náš návrh je v súlade so smernice (napr. úvodné ustanovenia/preambula smernice, ods. 26).	ČA	V § 3 ods. 1 písm. a) sa uvádza „ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu“. Teda nie každý faktor sa bude musieť zohľadniť a nie s rovnakou váhou. Bude vysvetlené v dôvodovej správe a tiež v metodike ministerstva práce. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 3 ods. 2 Navrhujeme: V § 3 ods. 2 navrhujeme upraviť slovo „dohodne“ vhodnejším výrazom, napr. „prerokuje“, ktorý pozná aj Zákonník práce v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. V nadväznosti na túto úpravu navrhujeme do návrhu zákona uviesť, že v prípade, že u zamestnávateľa pôsobia viacerí zástupcovia zamestnancov, resp. odborové organizácie, koná v tejto veci zamestnávateľ a odborová organizácia s najväčším	N	Transpozícia čl. 4 ods. 4 smernice (vyžaduje sa dohoda so zástupcami zamestnancov). Rozporové konanie na úrovni štatutárnych zástupcov sa

		počtom členov. Navrhujeme, aby lehota na prerokovanie tak bola sedem pracovných dní odo dňa doručenia písomného návrhu. Odôvodnenie: Pri zamestnávateľoch, u ktorých pôsobia viaceré odborové organizácie, by bolo potrebné zjednodušiť tento postup. Navrhujeme zmeniť na pojem, resp. spôsob ingerencie zástupcov zamestnancov, v zmysle Zákonníka práce. Navrhujeme aj lehotu na prerokovanie.		uskutočnilo 29.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 6 ods. 3 Navrhujeme: V § 6 ods. 3 sa za slová „Zamestnanec má“ vkladajú tieto slová „v prípade neúplnosti alebo nepresnosti informácií podľa odseku 1,“, prípadne doplniť text „Zamestnanec má právo“ nasledovným textom: „Ak sú informácie, ktoré zamestnanec podľa odseku 1 dostal, nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo...“ Odôvodnenie: Navrhujeme úpravu znenia tohto odseku, aby nevznikala nadmerná administratívna záťaž pre zamestnávateľov pričom podľa smernice v čl. 7 ods. 2 majú právo na dodatočné vysvetlenia a podrobnosti v prípade, že sú zamestnávateľom poskytnuté informácie nepresné alebo neúplné. Odstránenie administratívnej záťaže; zosúladenie s čl. 7 (2) smernice.	A	
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 6 ods. 3 Navrhujeme: V § 6 ods. 3 sa slová „15 dní“ nahrádzajú slovami „30 dní“. Odôvodnenie: Navrhujeme úpravu lehoty v rámci tohto odseku. Smernica stanovuje lehotu do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti podľa čl. 7 ods. 4.	A	

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a zdržení Slovenskej republiky	Z	§ 9 ods. 2 Navrhujeme: Navrhujeme doplniť nasledovný text: „Ak v lehote do dvoch mesiacov od uplynutia lehoty podľa odseku 1 písm. c) nedôjde k ukončeniu spoločného posúdenia odmeňovania v zmysle odseku 3, zamestnávateľ je povinný prerokovať záležitosti a predmet spoločného posúdenia podľa odseku 3 so zástupcami zamestnancov. Ak zástupcovia zamestnancov neprerokujú so zamestnávateľom záležitosti a predmet spoločného posúdenia podľa odseku 3 do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa zástupcom zamestnancov, platí, že k prerokovaniu došlo. Povinnosť zamestnávateľa vykonať spoločné posúdenie sa v takom prípade považuje za splnenú.“ Odôvodnenie: Je možné, že v praxi zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ z dôvodu rozdielnych názorov nebudú môcť ukončiť spoločné posúdenie. Naším návrhom sa snažíme stanoviť konkrétny jednoznačný postup v takom prípade.	N	Smernica vyžaduje spoluprácu so zástupcami zamestnancov, pretože ide o spoločné posúdenie. Spolupráca neznamena dohodu. Vysvetlené na rozporovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a zdržení Slovenskej republiky	Z	§ 9 Navrhujeme: Navrhujeme doplniť nový odsek 7: „(7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, vykoná zamestnávateľ posúdenie podľa § 9 sám.“ Odôvodnenie: Navrhujeme doplniť precizovanie za účelom odstránenia pochybností.	A	Doplnený odsek 7: (7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ vykoná posúdenie odmeňovania sám; na posúdenie odmeňovania sa primerane vzťahujú odseky 1 až 6.

AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 11 ods. 2 písm. b) Navrhujeme: Navrhujeme doplniť text na záver tohto ustanovenia za čiarkou: „a tými je prístup k určitým benefítom alebo plneniam v závislosti od výšky odmeny.“ Odôvodnenie: Navrhujeme precizovať, čo sa pod „náhradou za stratené príležitosti“ v kontexte porušenia zásady rovnakej odmeny myslí.	A	V písmene b) sa na konci pripoja slová „ktorým je prístup k plneniam v závislosti od výšky odmeny“.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	Z	§ 13 ods. 1 písm. a) Navrhujeme: Navrhujeme text nahradiť nasledovným textom: „(a) u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov za podmienky, že pre týchto zamestnávateľov možno určiť jednotný zdroj stanovujúci prvky odmeňovania pre týchto zamestnávateľov, ktoré sú relevantné pre porovnanie zamestnancov“. Odôvodnenie: Sme názoru, že pôvodne navrhované znenie zákona ide nad rámec smernice a neadekvátne rozširuje okruh porovnateľných situácií, resp. navrhované znenie je nejednoznačné. Navrhujeme znenie precizovať a celkom zosúladiť so smernicou, pričom sa kladie dôraz na jednotný zdroj (single source) určovania štruktúr odmeňovania, v súlade s judikatúrou Súdneho dvora.	ČA	Do § 13 ods. 1 písm. a) sa doplní jednotný zdroj. „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,“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľský	O	§ 1 ods. 5 Navrhujeme: Vypustiť § 1 ods. 5 („Na účely tohto zákona sa považuje za	N	Úprava reflektuje na špecifické postavenie sudcov.

ch zväzov a združení Slovenskej republiky		zamestnanca aj sudca a za jeho zamestnávateľa súd.“). Odôvodnenie: Smernica (čl. 2 ods. 2) pokrýva všetkých pracovníkov podľa vnútroštátneho práva a praxe bez potreby výpočtu profesií. Výslovné menovanie jednej profesijnej skupiny je nadbytočné a môže vyvolať výkladové pochybnosti pri iných skupinách (argument z opomenutia). Ide o zbytočný gold-plating.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	O	§ 2 písm. a) bod 2 navrhujeme za slová „ktoré zamestnanec“ vložiť slová „priamo alebo nepriamo“. Odôvodnenie: Navrhované doplnenie návrhu zákona ho zosúladi so znením smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (čl. 3 ods. 1 písm. a) citovanej smernice), ako aj odstráni prípadné aplikačné a výkladové nezrovnalosti v tom, čo je potrebné považovať za odmenu na účely návrhu zákona.	N	Úpravu v pripomienke považujeme za nadbytočnú.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	O	§ 2 písm. c) navrhujeme za slová „úrovňou odmeny“ vložiť slovo „zamestnávateľ“. Odôvodnenie: Navrhované doplnenie návrhu zákona ho zosúladi so znením smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej	N	Navrhovaná definícia zodpovedá definícii v smernici.

		odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (čl. 3 ods. 1 písm. c) citovanej smernice).		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	O	§ 4 ods. 2 písm. b) Sme toho názoru, že citované ustanovenie návrhu zákona nesprávne implementuje čl. 5 ods. 1 písm. b) smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania, podľa ktorého sa vyžaduje, aby uchádzači o zamestnanie mali k dispozícii od potencionálneho zamestnávateľa informácie „v príslušných prípadoch o relevantných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ktoré zamestnávateľ uplatňuje vo vzťahu k danej pozícii.“ Návrh zákona poskytovanie informácie vzťahuje len na informácie o odmeňovaní, avšak citovaná smernica informačnú povinnosť zamestnávateľa vymedzuje širšie (t. j. poskytnutie všetkých relevantných informácií podľa kolektívnej zmluvy, ktoré zamestnávateľ uplatňuje k danej pracovnej pozícii).	N	Navrhovaná úprava je v intenciách smernice.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	O	§ 7 navrhujeme, aby sa za slová „sprístupňuje zamestnancovi“ vložili slová „so zdravotným postihnutím“ a za slová „fyzickej osobe“ vložili slová „so zdravotným postihnutím“. Odôvodnenie: Ide o precizovanie znenia návrhu zákona v tom smere, že poskytovanie informácií vo formáte, ktorý je prístupný pre osoby so zdravotným postihnutím a ktorý zohľadňuje ich	A	

		osobitné potreby, sa aplikuje len v prípade, ak sa majú informácie poskytnúť takejto osobe.		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľský ch zväzov a združení Slovenskej republiky	O	Celému materiálu V návrhu zákona absentuje implementovanie čl. 20 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania upravujúceho povinnosť členského štátu zabezpečiť, 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. V tejto súvislosti si dovoľíme upozorniť na to, že podľa platnej právnej úpravy, ako aj rozhodovacej praxe súdov, nie je možné stranám sporu v civilnom sporovom konaní uložiť edičnú povinnosť, teda ani zamestnávateľovi v postavení žalovaného v prípade súdneho sporu vedenom podľa návrhu zákona nebude možné, aby bola uložená edičná povinnosť ohľadom vydania/poskytnutia/zverejnenia dôkazov, ktoré má pod kontrolou. Vzhľadom na uvedené odporúčame zvážiť úpravu návrhu zákona a/alebo Civilného sporového poriadku pre špecifické prípady súdnych konaní vedených podľa návrhu zákona/citovanej smernice tak, aby bolo možné uloženie edičnej povinnosti ako to vyžaduje citovaná smernica.	ČA	Bola doplnená tabuľka zhody s relevantnými ustanoveniami Civilného sporového poriadku vo vzťahu k transpozícii tohto článku smernice.
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľský	O	§ 2 písm. g) Navrhujeme: V § 2 písmeno g) sa slová „a to od najnižšej do najvyššej“	A	

ch zväzov a združení Slovenskej republiky		nahrádzajú slovami „a to od najnižšej po najvyššiu“. Odôvodnenie: Zjednotenie textu zákona s textom smernice čl. 3 ods. 1 písmeno f).		
AZZZ SR Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	O	§ 8 ods. 2 a 3 Navrhujeme: V § 8 ods. 2 a 3 navrhujeme ponechať lehotu tak, ako uvádza smernica, t. j. do 7. júna. Odôvodnenie: Navrhovaný text zákona skrátil lehotu zo 7.6 na 31.3. Nevidíme dôvod na tak zásadné skrátenie lehoty oproti smernici čl. 9 ods. 2 a 3. Pre zamestnávateľov to spôsobí veľkú administratívnu záťaž, minimálne v prvom roku.	ČA	Júnové termíny sú v súlade so smernicou ustanovené v prechodných ustanoveniach. Lehota v § 8 ods. 2 a 3 bola predĺžená na 15. apríl, pričom táto lehota súvisí s poskytovaním súhrnných údajov komisii.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 1 ods. 2 §1 ods. (2): Zásadná pripomienka - Navrhujeme doplniť nasledovný text za prvú vetu: „Nie je porušením zásady rovnakej odmeny, ak rozdiel v odmene je objektívne, na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, odôvodnený.“ Doplnenie navrhujeme v súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora, v zmysle ktorej je zakázané zaobchádzať s porovnateľnými situáciami rozdielne, pokiaľ takéto zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené.	A	Doplnený v § 1 nový odsek 3: (3) Porušením zásady rovnakej odmeny nie je, ak rozdielne odmeňovanie je odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AmCham Slovakia Americká	O	§ 2 ods. 9 Zásadná pripomienka: §2 ods. (9) písm. g): Navrhujeme pôvodný text ukončiť bodkočiarkou namiesto čiarky a za	A	

obchodná komora v Slovenskej republike		bodkočiarku doplniť nasledovný text: „...; ak počet zamestnancov nie je deliteľný číslom štyri, počet zamestnancov v každej skupine nemusí byť totožný, ale bude taký, aby rozdiel v počte zamestnancov v jednotlivých skupinách bol čo najmenší,“. Navrhujeme doplnenie za účelom predídania nejasností v stanovení kvartilových pásiem.		
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	Celému materiálu Zásadná pripomienka: V zákone úplne absentuje akákoľvek úprava pre agentúry dočasného zamestnávania (ADZ). Agentúra dočasného zamestnávania by mala byť zodpovedná za zabezpečenie transparentnosti odmeňovania pred prijatím do zamestnania (keďže ona uzatvára zmluvu so zamestnancom). Užívateľský zamestnávateľ by mal byť zodpovedný za plnenie povinností týkajúcich sa práva na informácie (§ 6), podávania správ o rozdieloch v odmeňovaní (§ 8) a spoločného posúdenia odmeňovania (§ 9). Je to z toho dôvodu, že práve užívateľský zamestnávateľ určuje pracovné podmienky a de facto aj odmenu počas pridelenia, a v rámci jeho štruktúr vznikajú potenciálne rozdiely v odmeňovaní. Je potrebné dôsledne dopracovať plnenie povinností podľa zákona, zohľadňujúce špecifiká vzťahov pri dočasnom pridelení, najmä vo vzťahu k nasledovným otázkam: 1. Kto je povinný poskytovať informácie o odmene uchádzačovi o zamestnanie podľa § 4 – agentúra alebo užívateľský zamestnávateľ? 2. Na koho sa má dočasne pridelený zamestnanec obrátiť so žiadosťou o informácie o úrovniach odmien podľa § 6? 3. Kto je povinný zahrnúť dočasne pridelených zamestnancov do správy o odmeňovaní podľa § 8 – agentúra alebo užívateľský zamestnávateľ? Ak užívateľský zamestnávateľ, ako získa potrebné údaje od agentúry?	ČA	Pripomienka čiastočne akceptovaná doplnením dôvodovej správy, v ktorej sa zdôrazní, že úlohy zamestnávateľa podľa návrhu zákona bude vo vzťahu k dočasne prideleným zamestnancom plniť agentúra dočasného zamestnávania. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		4. Ako má agentúra zaradiť zamestnancov do kvartilových pásiem?		
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 2 ods. 2 Zásadná pripomienka: §2 (2): Navrhujeme vložiť nasledovný text za čiarkou: „..., pričom za doplnkové zložky odmeny sa nepovažujú plnenia priamo súvisiace so skončením pracovného pomeru, vrátane odstupného a odchodného,“. Navrhujeme precizovať s cieľom odstránenia rôznych výkladov ustanovenia. Všeobecne navrhujeme pojem "iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia" upresniť s cieľom predísť rozdielom pri aplikácii v praxi.	A	Boli vylúčené plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 3 ods. 1 Zásadná pripomienka: § 3 ods. (1) písm. b): Navrhujeme vypustiť text nasledujúci za slovným spojením „nepriamej diskriminácie,...“ a v písm. a) vložiť na konci textu bodkočiarku namiesto čiarky a nasledujúci text: „...; nesmú sa podceňovať relevantné mäkké zručnosti,“. Pôvodne navrhované znenie nebolo celkom súladné s čl. 4 (4) smernice – podľa nášho názoru gramatický výklad predmetného ustanovenia smernice je iný, ako je navrhované v návrhu zákona. Navrhujeme preto inú formuláciu za účelom zosúladenia.	A	Pojmy „sociálne zručnosti/komunikačné schopnosti/osobnostné vlastnosti“ nahradené pojmom „mäkké zručnosti“ (zo smernice) a presunutý do písmena a).
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 3 Zásadná pripomienka: §3 Navrhujeme doplniť nový odsek (2) s nasledovným znením: „Zamestnávateľ je oprávnený prideliť rôznu váhu jednotlivým použitým faktorom v závislosti od relevantnosti uvedených kritérií pre konkrétne pracovné miesto tak, aby bolo možné celkovo vykonať objektívne porovnanie a posúdenie hodnoty práce vykonávanej na jednotlivých pracovných miestach. V odôvodnených prípadoch môže mať niektorý faktor alebo kritérium pre konkrétne pracovné miesto váhu nula, pričom	ČA	V § 3 ods. 1 písm. a) sa uvádza „ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu“. Teda nie každý faktor sa bude musieť zohľadniť a nie s rovnakou váhou. Bude vysvetlené v

		celkový súčet percentuálnej bodovej hodnoty váh všetkých použitých kritérií a faktorov pre konkrétne pracovné miesto musí byť 100 %.“ Pôvodný odsek (2) navrhujeme prečíslovať na odsek (3). Ustanovenie navrhujeme za účelom odstránenia pochybností, pokiaľ ide o možnosti stanovenia štruktúr odmeňovania. Náš návrh je v súlade s ustanoveniami smernice (napr. úvodné ustanovenia/preambula smernice, ods. 26).		dôvodovej správe a tiež v metodike ministerstva práce. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 3 Zásadná pripomienka: §3: Zákon ide nad rámec smernice v bode 2: (2) Kritériá podľa odseku 1 dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. by bolo vhodnejšie: (2) Kritériá podľa odseku 1 prerokuje zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.	N	Transpozícia čl. 4 ods. 4 smernice (vyžaduje sa dohoda so zástupcami zamestnancov). Rozporové konanie na úrovni štatutárnych zástupcov sa uskutočnilo 29.10.2025.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 6 ods. 3 Zásadná pripomienka: § 6 (3): Navrhujeme nahradiť text „Zamestnanec má právo“ nasledovným textom: „Ak sú informácie, ktoré zamestnanec podľa odseku 1 dostal, nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo...“ s cieľom odstránenia administratívnej záťaže a zosúladenie s čl. 7 (2) smernice.	A	
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 6 ods. 6 Zásadná pripomienka: § 6 bod 6 Zamestnanec je však povinný zdržať sa zverejňovania týchto informácií na verejne prístupných miestach alebo ich použitia spôsobom, ktorý by mohol viesť k zneužitiu v rámci hospodárskej súťaže;	N	Mlčanlivosť upravená v § 13 ods. 5 ZP (Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných

				podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.) Podľa čl. 27 ods. 2 smernice transpozícia smernice nemá viesť k zníženiu existujúcej úrovne ochrany. Vysvetlené na rozporovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 8 ods. 8 Zásadná pripomienka: § 8 (8): Navrhujeme vypustiť poslednú vetu ustanovenia a nahradiť ju nasledovným textom: „Ak rodové rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľ je povinný prijať potrebné opatrenia na nápravu v spolupráci so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia a vyžiadali si vysvetlenia v zmysle prvej vety tohto odseku 8. Ak rodové rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľ je povinný prijať potrebné opatrenia na nápravu v spolupráci s inšpektorátom práce, ak si inšpektorát práce vyžiadala vysvetlenia v zmysle prvej vety tohto odseku 8. Ak rodové rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľ je povinný prijať potrebné opatrenia na nápravu v spolupráci so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ak si Slovenské národné stredisko pre ľudské práva vyžiadalo	N	Transpozícia smernice. V smernici takáto podmienenosť nie je. Rozpor odstránený. Za slová „ak u neho pôsobia,“ sa vložila slová „prípadne aj s“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		vysvetlenia v zmysle prvej vety tohto odseku 8. Ak k prijatiu opatrení zmysle tohto odseku 8 nedôjde, postupuje sa v zmysle § 9.“ Cieľom je odstránenie nejednotného výkladu poslednej vety navrhovaného ustanovenia. Prepojenie tohto ustanovenia s ustanovením § 9, nakoľko práve § 9 upravuje konkrétny postup, keď nedôjde k prijatiu potrebných opatrení. Ustanovenia § 8 (8) a § 9 by mali byť z praktického hľadiska zosúladené.		
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 9 ods. 2 Zásadná pripomienka: § 9 (2): Navrhujeme doplniť nasledovný text: „Ak v lehote do dvoch mesiacov od uplynutia lehoty podľa odseku 1 písm. c) nedôjde k ukončeniu spoločného posúdenia odmeňovania v zmysle odseku 3, zamestnávateľ je povinný prerokovať záležitosti a predmet spoločného posúdenia podľa odseku 3 so zástupcami zamestnancov. Ak zástupcovia zamestnancov neprerokujú so zamestnávateľom záležitosti a predmet spoločného posúdenia podľa odseku 3 do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa zástupcom zamestnancov, platí, že k prerokovaniu došlo. Povinnosť zamestnávateľa vykonať spoločné posúdenie sa v takom prípade považuje za splnenú.“ Je možné, že v praxi zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ z dôvodu rozdielnych názorov nebudú môcť ukončiť spoločné posúdenie. Naším návrhom sa snažíme stanoviť konkrétny jednoznačný postup v takom prípade.	N	Smernica vyžaduje spoluprácu so zástupcami zamestnancov, pretože ide o spoločné posúdenie. Spolupráca neznamena dohodu. Toto zdôvodnenie sa uvedie v dôvodovej správe. Vysvetlené na rozporovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 9 Zásadná pripomienka: §9: Navrhujeme doplniť nový odsek 7: „(7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, vykoná zamestnávateľ posúdenie podľa § 9 sám.“ Navrhujeme doplniť precizovanie za účelom odstránenia pochybností.	A	Doplnený odsek 7: (7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ vykoná posúdenie

				odmeňovania sám; na posúdenie odmeňovania sa primerane vzťahujú odseky 1 až 6. Rozpor odstránený.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 11 ods. 2 Zásadná pripomienka: §11 ods. (2) písm. b): Navrhujeme doplniť text na záver tohto ustanovenia za čiarkou: „a tými je prístup k určitým benefitom alebo plneniam v závislosti od výšky odmeny.“ Navrhujeme precizovať, čo sa pod „náhradou za stratené príležitosti“ v kontexte porušenia zásady rovnakej odmeny myslí.	N	V písmene b) sa na konci pripoja slová „ktorým je prístup k plneniam v závislosti od výšky odmeny“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 13 ods. 2 Zásadná pripomienka: § 13 ods. (2) písm. a): Navrhujeme text nahradiť nasledovným textom: „(a) u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov za podmienky, že pre týchto zamestnávateľov možno určiť jednotný zdroj stanovujúci prvky odmeňovania pre týchto zamestnávateľov, ktoré sú relevantné pre porovnanie zamestnancov". Sme názoru, že pôvodne navrhované znenie zákona ide nad rámec smernice a neadekvátne rozširuje okruh porovnateľných situácií, resp. navrhované znenie je nejednoznačné. Navrhujeme znenie precizovať a celkom zosúladiť so smernicou, pričom sa kladie dôraz na jednotný zdroj (single source) určovania štruktúr odmeňovania, v súlade s judikatúrou Súdneho dvora.	N	Doplní sa jednotný zdroj a v dôvodovej správe sa rámcovo uvedie, kedy sú podmienky upravené jednotným zdrojom pričom bližšie vymedzenie bude v metodike, ktorá vypracuje ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29. 10.2025.
AmCham Slovakia	O	Celému materiálu Zásadná pripomienka: V zákone absentuje akákoľvek úprava pre	ČA	Na situácie uvedené v pripomienke sa bude

Americká obchodná komora v Slovenskej republike		prípady rozdielov v odmeňovaní v dôsledku prechodu zamestnancov podľa § 28-31 Zákonníka práce. Prax často prináša prípady kedy v dôsledku prechodu zamestnancov (zlúčenie, splynutie, predaj podniku, atď.), dochádza k stretu rôznych foriem odmeňovania (iná základná mzda alebo pohyblivá zložka, rozdielne formy bonusov, atď.). Napr. v zmysle § 31 ods. 7 Zákonníka práce: ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti – reálne tak môže nastať stav, kedy u jedného zamestnávateľa môžu platiť dve (rozdielne) kolektívne zmluvy s rozdielnou výškou a štruktúrou odmeňovania. Spolu s transpozíciou smernice navrhujeme odstrániť nedostatočnú úpravu zosúlad'ovania rozdielov v odmeňovacích štruktúrach vzniknutých po prechode zamestnancov a do textu zákona doplniť lehotu, dokedy je preberajúci zamestnávateľ povinný rozdiely odstrániť.		aplikovať Zákonník práce. Vysvetlí sa v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 2 ods. 2 §2 ods. 2 Zásadná pripomienka: Navrhujeme doplniť do textu „pričom za doplnkové zložky odmeny sa nepovažujú peňažné plnenia súvisiace so skončením pracovného pomeru ako ani ostatné zložky mzdy podľa § 118 ods. 2 ZP.“	A	Boli vylúčené plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora	O	§ 2 k § 2 Zásadná pripomienka: Navrhujeme zaviesť definíciu rovnakej práce a práce rovnakej hodnoty.	ČA	Definícia práce rovnakej hodnoty je v § 3 ods. 1 druhej vete návrh zákona, pričom bola upravená v

v Slovenskej republike				zmysle ďalších pripomienok zamestnávateľských zväzov [faktory „sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti“ boli nahradené faktorom „mäkké zručnosti“ a presunuté do písmena a)]. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
AmCham Slovakia Americká obchodná komora v Slovenskej republike	O	§ 9 ods. 5 § 9 ods. 5 Zásadná pripomienka: Navrhujeme nahradiť pojem „bezodkladne“ na termín „do 15 dní od prijatia žiadosti“ za účelom odstránenia pochybností.	A	
GPSR Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	Z	K čl. I § 1 – Z: § 1 navrhujeme doplniť odsekom 6, ktorý znie: „(6) Na účely tohto zákona sa považuje za zamestnanca aj prokurátor a za jeho zamestnávateľa služobný úrad prokurátora. 3)“. Poznámka pod čiarou k odkazu 3 znie: „3) § 3 ods. 1 zákona č. 154/2021 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov.“.	A	

		Odôvodnenie: Napriek tomu, že § 2 písm. a) prvý bod podbod 1 e návrhu zákona ustanovuje, že odmenou je základná mzda, ktorá je základným platom prokurátora, v návrhu zákona absentuje určenie prokurátora ako zamestnanca. Základný plat prokurátora upravuje § 95 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 154/2001 Z. z.“), z ktorého vyplýva, že plat prokurátora sa odvíja od platu sudcu. Služobný úrad prokurátora je ustanovený v § 3 zákona č. 154/2001 Z. z., pričom uvedené ustanovenie zároveň definuje aj kompetencie služobného úradu, ktorý vo vzťahu k prokurátorovi vystupuje v postavení zamestnávateľa. Táto pripomienka je zásadná.		
KBS Konferencia biskupov Slovenska	Z	Celému materiálu Vo vlastnom materiáli „návrh zákon z ... 2025 o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov“ žiadame uskutočniť legislatívno-technickú korekciu nasledovných pojmov: i) pojem „rodový rozdiel“ (v príslušnom gramatickom tvare) preformulovať na pojem „rozdiel medzi pohlaviami“ (v príslušnom gramatickom tvare), konkrétne najmä v § 2 písm. c) a f), v § 8 ods. 1 písm. a), b), c), d) a g), § 8 ods. 8, § 14 ods. 1 písm. b) a v § 15, ii) pojem „rodovo neutrálny“ (v príslušnom gramatickom tvare) preformulovať na pojem „neutrálny vo vzťahu k pohlaviu“ (v príslušnom gramatickom tvare), konkrétne najmä v § 3 ods. 1, písm. b), § 4 ods. 1, ods. 2 písm. a), § 5 ods. 2, § 8 ods. 8, § 9	N	Predmetný návrh zákona predstavuje transpozíciu Smernice (EÚ) 2023/970, ktorá v originálnom znení používa pojem „gender“ (rod). Slovenská republika je povinná vykonať transpozíciu v súlade s obsahom a terminológiou smernice. Zmena terminológie by mohla viesť k

	ods. 1 písm. b), ods. 2, ods. 3 písm. d), f), § 9 ods. 4. Uvedeným postupom navrhujeme korigovať a zjednotiť text návrhu zákona v smere používania pojmov ženy, muži, pohlavie (napríklad: v § 1 ods. 4 – zamestnanci rovnakého pohlavia, § 2 písm. k) diskriminácia z dôvodu pohlavia, obťažovanie z dôvodu pohlavia, § 6 ods. 1 rozdelenie podľa pohlavia). Zároveň navrhujeme primerane upraviť prislúchajúci text v dôvodovej správe. Odôvodnenie: V texte návrhu zákona a súvisiacich dokumentoch žiadame korigovať terminológiu a používať právne korektné pojmy: „muži, ženy, pohlavie“ a upustiť od používania pojmov odvodených od pojmu z angl. gender – rod, rodový, á, é. Pojem „rod“, resp. „rodový“ v kontexte kategórií pohlavia – ženy a muži nie je v súlade s Ústavou SR, záväznými ľudskoprávnymi dokumentami, ktorými je SR viazaná. Ústava SR ani žiadny záväzný základný ľudskoprávny dokument nepozná pojem „gender“, ale používa pojmy muži a ženy, ako kategórie pohlavia. Ústava SR používa pojem „rod“ ako aj pojem „pohlavie“, pričom pojem „rod“ neodkazuje na kategóriu „žien a mužov“, keďže žena a muž sú kategórie pohlavia. Ústava SR používa pojem „rod“ v jeho obvyklom lingvistickom význame, ako je uvedené v Slovníku slovenského jazyka, teda s odkazom na predkov a potomkov, na líniu rodu, vo význame „pôvod, zrod“. Uvedený pojem je prevzatý z Všeobecnej deklarácie ľudských práv, v ktorej je použitý pojem „birth“ a nie pojem „gender“. Trestný zákon obsahuje osobitný motív spáchania trestného činu z „nenávisťi voči skupine osôb alebo jednotlivcovi pre ich skutočnú alebo domnelú príslušnosť k niektorej rase, národu, národnosti, etnickej skupine, pre ich skutočný alebo domnelý	nesprávnej transpozícii smernice a nesúladu so záväzkami SR voči EÚ, s možnými sankciami. Nahradenie pojmu „rod“ pojmom „pohlavie“ by nezachytávalo sociálno-kultúrne aspekty nerovností v odmeňovaní, ktoré sú predmetom úpravy smernice, a obmedzilo by efektívnosť implementácie opatrení. Pojem „rod“ je v slovenskom právnom poriadku používaný od roku 2004 a je zakotvený v existujúcej legislatíve, judikatúre ÚS SR a strategických dokumentoch. Rozporové konanie sa uskutočnilo 16.10.2025.
--	---	---

		pôvod, farbu pleti, pohlavie, sexuálnu orientáciu, politické presvedčenie alebo náboženské vyznanie“. Prípadne v § 130 ods. 7 písm. c) TZ obsahuje výpočet: „... voči skupine osôb alebo jednotlivcovi pre ich príslušnosť k niektorej rase, národu, národnosti, farbe pleti, etnickej skupine, pôvodu rodu alebo pre ich náboženské vyznanie,...“. Pojem „rod“ z angl. gender sa nenachádza ani v zákone č. 274/2017 Z. z. o obetiach trestných činov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení. Zmluva o EÚ a Zmluva o fungovaní EÚ (a Charta základných práv EÚ) ako pramene primárneho práva v kvalite medzinárodnej zmluvy poznajú pojem „pohlavie“, v anglickom znení „sex“ a pojem „rovnosť medzi ženami a mužmi, – „equality between women and men“. V SR, ale ani v rámci EÚ neexistuje konsenzus, aby sa používal, prípadne zavádzal do právnej úpravy nový pojem gender alebo aby sa vytváral dvojité obsah pre pojem „rod“. Ak sa niektoré štáty v medzinárodnom priestore hlásia k zavedeniu sociálneho konštruktu „gender“, nevzniká z toho povinnosť ďalším štátom, aby predmetnú prax iných štátov akceptovali. Pre chybné používanie pojmu nemôže byť dôvodom argument, že určité dokumenty v právnom poriadku SR, prípadne sekundárne právne akty EÚ v (nie všetkých) jazykových verziách používajú nekorektné právne pojmy, ktoré nie sú obsahovo v súlade s primárnym právom EÚ, resp. vnášajú jazykovú neprehľadnosť a nejednotnosť do právneho systému. Niektoré členské štáty prekladajú anglický pojem „gender“ ako pohlavie, „gender-based violence“ ako násilie páchané na základe pohlavia/násilie motivované pohlavím, atď. Slovenská republika uznáva a presadzuje rovnosť medzi mužmi a ženami, ako kategóriami pohlavia, avšak tzv. rodová terminológia oddeľuje pojem „rod“ od biologického pohlavia,		
--	--	---	--	--

		čím zasahuje do otázok týkajúcich sa národnej identity SR, o ktorých neexistuje všeobecná zhoda v SR ani na úrovni členských štátov EÚ. V tejto súvislosti Národná rada Slovenskej republiky (viacnásobným hlasovaním) odmietla rodovú ideológiu v rámci postupu Slovenskej republiky, ktorý bol uplatnený v prípade riešenia otázky ratifikácie tzv. „Istanbulského dohovoru“. V nadväznosti na rozhodnutie NR SR uplatnila prezidentka Slovenskej republiky postup odoslaním listu Rade Európy, v ktorom informuje o tom, že SR sa nemôže stať zmluvnou stranou Istanbulského dohovoru obsahujúceho rodovú terminológiu, a že dohovor nebude prezidentkou ratifikovaný (k tomu pozri napríklad https://www.teraz.sk/najnovsie/brief-prezidentka-informovala-radu-eur/450438-clanok.html). V súvislosti s predmetnou pripomienkou poukazujeme aj na skutočnosť, že ani pojem „rodová rovnosť“ nemá ustálenú právnu definíciu v slovenskom právnom poriadku ani v medzinárodnom práve. Na Slovensku nedisponujeme zákonnou definíciou rodovej rovnosti, ani doposiaľ nemáme jej samostatnú právnu úpravu. K tomu pozri: https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2019-19-Odborne-stanovisko-chranene-dovody-pohlavia-a-rodu.pdf.		
KOS Komora opatrovateliek Slovenska	O	§ 1 ods. 2 Vlastný materiál ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA 1. V § 1 za ods. (1) vložiť nový odsek (2) v znení : (2) „ZÁSADA ROVNAKEJ ODMENY PODĽA TOHTO ZÁKONA SA UPLATŇUJE BEZ OHĽADU NA SEKTOR (VEREJNÝ / SÚKROMNÝ) ALEBO REZORT (ZDRAVOTNÍCTVO / SOCIÁLNE SLUŽBY), AK PRACOVNÍČKA/PRACOVNÍK VYKONÁVA PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY ALEBO POROVNATEĽNÚ	N	Smernica v zásade rieši rovnosť odmeňovania v rámci jedného zamestnávateľa s výnimkou, ak by pre rôznych zamestnávateľov existoval jednotný

		PRÁCU.“ BODY 2. – 5. SA PREČÍSLUJÚ NA 3.-6. Odôvodnenie: Vychádzajúc zo Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 o posilnení zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ako aj zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní, poukazujeme na systematické nerovnosti v odmeňovaní pracovníčok v pomáhajúcich profesiách – najmä opatrovateliek, sestier a praktických sestier. Opierame sa o samotný návrh zákona § 1 odsek (4) Právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty majú aj zamestnanci rovnakého pohlavia. Ustanovenia § 3 až 6 a § 13 sa primerane vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Odôvodnenie vyrovnania miezd medzi sektorom zdravotníctva a sociálnych služieb 1. Rovnaká podstata práce - Opatrovateľky, rovnako ako sestry v zariadeniach sociálnych služieb vykonávajú úkony (ošetrovateľská starostlivosť, podávanie liekov, sledovanie zdravotného stavu, prevencia komplikácií, osobná starostlivosť, spolupráca s lekármi a ADOS), ktoré sú obsahovo a hodnotovo zhodné s úkonmi v zdravotníckych zariadeniach. To platí bez rozdielu, či ide o prácu vo verejnom alebo neverejnom sektore. - Rozdielne odmeňovanie za tie isté alebo porovnateľné činnosti	zdroj odmeňovania. Tento zdroj by však musel rôznych zamestnávateľov zaväzovať a preto nie je možné ho aplikovať pre rôznych zamestnávateľov verejného a súkromného sektora.
--	--	--	---

		porušuje zásadu „rovnakej odmeny za rovnakú prácu“ podľa čl. 157 ZFEÚ a Smernice (EÚ) 2023/970. 2. Integrovaný charakter dlhodobej starostlivosti (LTC) - Európske dokumenty (Ageing Report, metodika SHA 2011, Odporúčanie Rady z roku 2022 o prístupe k LTC) zdôrazňujú, že zdravotná a sociálna starostlivosť tvoria jednotný systém. - Ak sa tieto zložky v praxi prelínajú, aj pracovníci, ktorí ich poskytujú, musia byť odmeňovaní na rovnakej báze. Inak sa prehlbuje segregácia medzi sektormi a degraduje sa profesia opatrovateliek. 3. Nediskriminácia a rodový aspekt - Sestry v sociálnych službách sú väčšinou ženy a ich nižšie odmeňovanie oproti sestrám v zdravotníctve predstavuje nepriamu diskrimináciu žien (zákon č. 365/2004 Z. z., čl. 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach). - Rovnaké platy sú preto nielen otázkou sociálnej politiky, ale aj ľudských práv a rodovej rovnosti. 4. Zamedzenie odlivu pracovnej sily - Rozdielne odmeňovanie vedie k odchodu pracovníčok zo sociálnych služieb do zdravotníctva alebo do zahraničia. - Vyrovnanie platov by stabilizovalo sektor, zvýšilo atraktivitu povolania a zlepšilo kontinuitu starostlivosti. 5. Spoločenská hodnota práce - Starostlivosť o osoby so zdravotným postihnutím, seniorov a dlhodobo chorých je rovnako spoločensky dôležitá ako starostlivosť v nemocnici. - Hodnota práce opatrovateliek a sestier nemôže byť nižšia len preto, že sa vykonáva vo verejnom alebo neverejnom sektore.		
KOS Komora	O	§ 3 ods. 1 Vlastný materiál ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA V § 3 v odseku (1) v prvej vete za slovo odmeny, pred bodkou	N	Smernica v zásade rieši rovnosť odmeňovania v rámci

opatrovateliek Slovenska		vsunúť text:“ A TO BEZ OHĽADU NA TO, ČI JE POSKYTOVATEĽ VEREJNÝ ALEBO SÚKROMNÝ“. Odôvodnenie: Podľa článku 157 ZFEÚ a ustálenej judikatúry Súdneho dvora EÚ, ZÁSADA ROVNAKEJ ODMENY VYŽADUJE, ABY ZA PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY BOLA ZABEZPEČENÁ ROVNAKÁ ODMENA, BEZ OHĽADU NA TO, ČI IDE O ZAMESTNANIE VO VEREJNOM ALEBO SÚKROMNOM SEKTORE, POKIAĽ JE ZDROJ FINANCOVANIA A REGULÁCIE ODMEŇOVANIA JEDNOTNÝ ALEBO POROVNATEĽNÝ. Za jednotný zdroj financovania považujeme primárne verejné zdroje poskytované zo zdrojov verejného poistenia, alebo rozpočtu MZ SR, MPSVR SR, ktoré poskytujú poskytovateľom na prevádzku služieb. Regulácia odmeňovania síce nie je jednotná, ale je porovnateľná.	jedného zamestnávateľa s výnimkou, ak by pre rôznych zamestnávateľov existoval jednotný zdroj odmeňovania. Tento zdroj by však musel rôznych zamestnávateľov zaväzovať a preto nie je možné ho aplikovať pre rôznych zamestnávateľov verejného a súkromného sektora.
KOS Komora opatrovateliek Slovenska	O	§ 13 ods. 1 Vlastný materiál ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA V § 13 navrhujeme v bode 1. za písmeno b) doplniť písmeno c) ktoré znie: „C) ZA ROVNAKÚ PRÁCU ALEBO PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY MUSÍ BYŤ ZABEZPEČENÁ ROVNAKÁ ODMENA AJ V PRÍPADE, AK IDE O ZAMESTNÁVATEĽOV Z RÔZNYCH SEKTOROV (VEREJNÝ VS. SÚKROMNÝ, SOCIÁLNY ALEBO ZDRAVOTNÝ), AK ODMEŇOVANIE VYCHÁDZA ZO SPOLOČNÉHO LEGISLATÍVNEHO RÁMCA ALEBO AK JE PRÁCA POROVNATEĽNÁ PODĽA KRITÉRIÍ STANOVENÝCH V SMERNICI 2023/970 (ZRUČNOSTI, ÚSILIE, ZODPOVEDNOSŤ, PRACOVNÉ PODMIENKY).“	N Smernica v zásade rieši rovnosť odmeňovania v rámci jedného zamestnávateľa s výnimkou, ak by pre rôznych zamestnávateľov existoval jednotný zdroj odmeňovania. Tento zdroj by však musel rôznych zamestnávateľov zaväzovať a preto nie je možné ho aplikovať

		Žiadame, aby pripravovaný legislatívny návrh výslovne riešil nerovnosti v odmeňovaní medzi verejným a súkromným sektorom všeobecne, nielen v pomáhajúcich profesiách v sektore zdravotníctva aj sociálnych služieb. Inak zostane zásada rovnakej odmeny len formálnym právom bez reálneho uplatnenia, čím sa Slovenská republika dostáva do rozporu s právom EÚ aj medzinárodnými záväzkami v oblasti rovnosti a ľudských práv.		pre rôznych zamestnávateľov verejného a súkromného sektora.
KOS Komora opatrovateľiek Slovenska	O	§ 8 ods. 9 Vlastný materiál ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA V § 8 ZA BOD 8. VLOŽIŤ NOVÝ BOD 9. KTORÝ ZNIE: „9) ZÁSTUPCOVIA ZAMESTNANCOV, KTORÝMI SÚ AJ ZASTUPITEĽSKÉ ZAMESTNANECKÉ ORGANIZÁCIE (PROFESIJNÉ KOMORY, MNO) A ODBOROVÉ ZVÄZY MAJÚ PRÁVO ZASTUPOVAŤ ZAMESTNANCOV V KOLEKTÍVNYCH SPOROCH TÝKAJÚCICH SA UPLATŇOVANIA ZÁSADY ROVNAKEJ ODMENY.“	N	Návrh zákona neupravuje riešenie kolektívnych sporov.
KOS Komora opatrovateľiek Slovenska	O	Celému materiálu Odôvodnenie našich pripomienok: Opatrovateľky vykonávajú prácu v oblasti starostlivosti v sociálnej oblasti s presahom do výkonu práce sestier, tj. ošetrovateľských činností. Sestry, praktické sestry vykonávajú odborné činnosti na ktoré sú kvalifikované v zdravotníckych zariadeniach, ako aj v sociálnych zariadeniach, pričom ich odmena je o stovky eur rozdielna. Práca opatrovateľiek rovnako ako práca sestier a praktických sestier má rovnakú podstatu aj spoločenskú hodnotu, bez ohľadu na to, či je vykonávaná v sociálnych zariadeniach s	N	Smernica v zásade rieši rovnosť odmeňovania v rámci jedného zamestnávateľa s výnimkou, ak by pre rôznych zamestnávateľov existoval jednotný zdroj odmeňovania. Tento zdroj by však musel rôznych

		ošetrovateľskou starostlivosťou alebo v zdravotníckom zariadení, tiež je jedno či vo verejnom alebo neverejnom sektore. Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 a antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z. sa nesústreďia IBA na diskrimináciu medzi pohlaviami muž a žena, ale aj medzi rovnakými pohlaviami. ŽIADNA DISKRIMINÁCIA NIE JE DOVOLENÁ A JE EXPLICITNE ZAKÁZANÁ. Máme za to, že nerovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej povahy, rovnakej hodnoty len preto, že pracovník pracuje vo verejnom alebo neverejnom sektore je nespravodlivá. Zvlášť ak sú všetci priamo alebo nepriamo platení z verejných zdrojov. Nemôžu všetci pracovať vo verejnom sektore, lebo nie je taký veľký. A nemôžu všetci pracovať v zdravotníctve, lebo to má tiež svoje kapacity a sociálne služby ho v podstate do značnej miery supľujú. Rozdiely v odmeňovaní medzi týmito sektormi (sociálny vs. zdravotný-ošetrovateľský a verejný vs. neverejný/štátny vs. neštátny) však pretrvávajú a nie sú odôvodnené objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami. To predstavuje nepriamu diskrimináciu žien, keďže tieto povolania sú vysoko feminizované. Je to nepriama diskriminácia, bez možnosti voľby! ZA DISKRIMINAČNÉ POVAŽUJEME VÝNIMKU PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, ktorí zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov, lebo zariadenia sociálnych služieb sú zo zákona primárne menšie s kapacitou do 40 klientov, čo vytvára reálny predpoklad, že tieto zariadenia automaticky budú môcť túto výnimku zne/využiť. Ak je kapacita zamestnávateľa limitovaná	zamestnávateľov zaväzovať a preto nie je možné ho aplikovať pre rôznych zamestnávateľov verejného a súkromného sektora. Pre zamestnávateľov do 50 zamestnancov výnimku umožňuje smernica, ale iba z § 5 ods.1 písm. c).
--	--	--	--

		zo zákona, ako môže mať taký zamestnávateľ výhody, ktoré sú v konečnom dôsledku v neprospech a na úkor transparentnosti pre zamestnancov? Záver: Žiadame, aby pripravovaný legislatívny návrh výslovne riešil nerovnosti v odmeňovaní medzi verejným a súkromným sektorom všeobecne, nielen v pomáhajúcich profesiách v sektore zdravotníctva aj sociálnych služieb. Inak zostane zásada rovnakej odmeny len formálnym právom bez reálneho uplatnenia, čím sa Slovenská republika dostáva do rozporu s právom EÚ aj medzinárodnými záväzkami v oblasti rovnosti a ľudských práv.		
KOZSR Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 3 ods. 2 V § 3 ods. 2 sa uvádza , že zamestnávateľ „dohodne“ kritériá so zástupcami zamestnancov. Navrhujeme zosilniť túto formuláciu na: „Zamestnávateľ je povinný získať súhlas zástupcov zamestnancov pri tvorbe kritérií podľa odseku 1.“ Odôvodnenie: Zástupcovia zamestnancov zohrávajú kľúčovú úlohu pri kontrole a spoluvytváraní spravodlivých pravidiel v odmeňovaní. Z tohto dôvodu, trváme na reálnom vplyve zástupcov zamestnancov pri tvorbe kritérií.	N	Smernica vyžaduje dohodu, ktorá je aj vo vzťahu k formám participácie zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch vhodnejšia. Po vysvetlení bol rozpor odstránený. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
KOZSR Konfederácia odborových zväzov	Z	Čl. I § 3 žiadame doplniť o nové ods. 3 až 8 Ďalej žiadame doplniť nové odseky v nasledovnom znení: „(3) Zamestnávateľ je povinný vytvoriť podmienky na efektívne zapojenie zástupcov zamestnancov do procesu tvorby, revízie a hodnotenia kritérií odmeňovania, najmä poskytovaním	ČA	Do dôvodovej správy sa uvedú právne predpisy, ktoré už obsahujú úpravu navrhnutú v

Slovenskej republiky	potrebných informácií, údajov a odborných podkladov. (4) Zástupcovia zamestnancov pri tvorbe kritérií odmeňovania majú právo: a) predkladať návrhy a pripomienky k objektívnym a rodovo neutrálnym kritériám odmeňovania, b) požadovať od zamestnávateľa odôvodnenie zvolených kritérií a ich uplatňovania, c) navrhovať opatrenia na odstránenie prípadných neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní, d) byť včas informovaní o všetkých zmenách v štruktúre odmeňovania, ktoré môžu mať vplyv na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. (5) Zástupcovia zamestnancov majú právo na prístup k anonymizovaným údajom o odmeňovaní zamestnancov v rozsahu potrebnom na posúdenie dodržiavania zásady rovnakej odmeny za rovnakú alebo rovnocennú prácu. Zamestnávateľ je povinný im tieto údaje poskytnúť v zrozumiteľnej forme, v primeranom časovom predstihu a pri zachovaní ochrany osobných údajov podľa osobitných predpisov (6) Ak zamestnávateľ zistí alebo mu zástupcovia zamestnancov preukážu existenciu neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní, je povinný prijať opatrenia na ich odstránenie. Zástupcovia zamestnancov sa povinne zapájajú do prípravy a realizácie týchto opatrení, pričom zamestnávateľ je povinný s nimi preukázateľne prerokovať navrhované kroky, termíny ich plnenia a spôsob kontroly účinnosti prijatých opatrení. (7) Zamestnávateľ nesmie prijať voči zamestnancovi, jeho zástupcovi ani žiadnej osobe, ktorá poskytla informácie alebo spolupracovala pri zisťovaní alebo odstraňovaní neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní, žiadne opatrenie, ktoré by pre nich predstavovalo ujmu, znevýhodnenie alebo	pripomienke. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
----------------------	--	---

		odvetu. Takéto konanie sa považuje za porušenie pracovnoprávných predpisov a zakladá nárok zamestnanca na primerané odškodnenie. (8) Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť poskytnúť zástupcom zamestnancov informácie alebo údaje podľa tohto zákona, dopúšťa sa správneho deliktu, za ktorý mu môže príslušný orgán inšpekcie práce uložiť pokutu od 500 eur do 20 000 eur, podľa závažnosti, rozsahu a trvania porušenia. Pri opakovanom porušení možno uložiť pokutu až do výšky 30 000 eur.“ Odôvodnenie: Zástupcovia zamestnancov zohrávajú kľúčovú úlohu pri kontrole a spoluvytváraní spravodlivých pravidiel v odmeňovaní. Z tohto dôvodu: - Trváme na reálnom vplyve zástupcov zamestnancov pri tvorbe kritérií. - Prístup k anonymizovaným údajom v zrozumiteľnej forme je nevyhnutný na identifikáciu nerovností. Bez údajov nie je možná kontrola ani spätná väzba. - Opatrenia na nápravu majú najväčší efekt vtedy, keď sú navrhované a realizované v spolupráci s tými, ktorých sa dotýkajú – teda so zamestnancami a ich zástupcami. - Zamestnanci musia mať istotu, že za využitie zákonných práv ich nepostihne žiadna forma odvety – pri rodových témach je obzvlášť dôležité, aby sa necítili zastrašovaní. - Navrhovaná výška sankcie za nesplnenie povinností je príliš nízka najmä pre veľkých zamestnávateľov a nebude plniť svoj preventívny účel. Chýba aj sankcia za nepravdivé údaje.		
KOZSR Konfederácia odborových	Z	Čl. I za § 6 vložiť nový § 7 Požadujeme zabezpečiť výslovnú ochranu zamestnanca pred odvetou zo strany zamestnávateľa. V § 6 ods. 6 a 8 chráni právo	N	Ochrana pred odvetou je upravená v pracovnoprávných

zvázov Slovenskej republiky		zamestnanca hovoriť o odmene. V nadväznosti navrhujeme doplniť nový § v nasledovnom znení: „Zamestnanec, ktorý využije právo na informácie, poskytne podnet alebo spolupracuje na spoločnom posúdení odmeňovania, nesmie byť za túto činnosť akokoľvek znevýhodnený, postihovaný alebo diskriminovaný. Porušenie tejto povinnosti zakladá nárok na náhradu ujmy.“		predpisoch. Po vysvetlení bol rozpor odstránený. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
KOZSR Konfederácia odborových zvázov Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 9 nový ods. 7 Požadujeme povinné zapojenie odborov do prijímania opatrení na nápravu. V § 9 ods. 1 a 2 sa uvádza, že zamestnávateľ má „spolupracovať“ pri spoločnom posúdení. V nadväznosti na § 9 ods. 1 a 2 žiadame doplniť nový ods. 7 v znení „(7) Opatrenia na nápravu podľa ods. 3 písm. f) sa prijímajú po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia.“ Odôvodnenie: Zástupcovia zamestnancov zohrávajú kľúčovú úlohu pri kontrole a spoluvytváraní spravodlivých pravidiel v odmeňovaní. Z tohto dôvodu trváme na reálnom vplyve zástupcov zamestnancov.	ČA	Doplní sa dôvodová správa, že budú platiť postupy a oprávnenia podľa Zákonníka práce. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
KOZSR Konfederácia odborových zvázov Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 16 Požadujeme zavedenie primeraných sankcií za neposkytnutie informácií. § 16 stanovuje sankciu max. 4 000 €. Navrhujeme zaviesť odstupňované sankcie v závislosti od veľkosti zamestnávateľa a závažnosti porušenia, vrátane možnosti uložiť sankciu až do 2 % ročnej mzdovej nákladovosti v prípade opakovaného alebo úmyselného porušenia povinností.	ČA	Po vysvetlení bol rozpor odstránený. Uvedie sa v dôvodovej správe, že sankcie sú bližšie uvedené v zákone 125/2022 Z. z. Rozpor odstránený na

				rozporovom konaní 20.10.2025.
KOZSR Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	Z	Čl. II Nesúhlasíme s návrhom na vypustenie § 119a zo Zákonníka práce. Odôvodnenie: Navrhovaný zákon nie je dostatočne prepojený so Zákonníkom práce, napríklad používa iné kritériá, ako používa Zákonník práce v šiestich stupňoch náročnosti práce. Keďže nie je definícia z § 119a ZP prenesená do návrhu zákona vytvára to absenciu definície rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty. Príloha č. 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce vychádza z kritérií zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce. Pracovné miesta sú vymedzené charakteristikami podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce. Návrh zákona predložený na pripomienkové konanie používa iné kritériá, napríklad zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory, teda iné ako zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce, ktoré sa nemenia v Zákonníku práce. Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny by sa malo posilniť prostredníctvom odstránenia priamej a nepriamej diskriminácie v odmeňovaní. To nebráni zamestnávateľom v tom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by sa hodnota práce mala posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií vrátane požiadaviek na vzdelanie, odbornosť a odbornú prípravu, zručností, úsilia, zodpovednosti a pracovných	ČA	Faktory, ktorými sa určuje práca rovnakej hodnoty sa prevezmú z § 119a zákonníka práce a odkaz na Zákonník práce sa spresní vo vzťahu k novo navrhovanému zákonu. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.

		podmienok, a to bez ohľadu na rozdiely v pracovných režimoch. Platový postup označuje proces prechodu pracovníka na vyššiu úroveň odmeny. Kritériá týkajúce sa platového postupu môžu zahŕňať okrem iného individuálny výkon, rozvoj zručností a senioritu.		
KOZSR Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	O	Čl. I § 16 Navrhujeme zaviesť jednoznačnú možnosť opakovaného ukladania pokút.	N	V prípade nepredloženia správy o odmeňovaní ide o trvajúci správny delikt a možno ho postihovať opakovane aj bez toho, aby to bolo výslovne uvedené.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 1 Žiadame doplniť odsek 5: „Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny nebráni zamestnávateľom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.“ Súčasný ods. 5 sa označuje ako ods. 6. Odôvodnenie: Navrhované doplnenie vychádza z článku 17 preambuly smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Cieľom tohto doplnenia je explicitne vyjadriť, že zásada	A	Doplnený v § 1 nový odsek 3: (3) Porušením zásady rovnakej odmeny nie je, ak rozdielne odmeňovanie je odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií.

		rovnakého odmeňovania nevylučuje možnosť rôzneho odmeňovania pracovníkov, pokiaľ sú rozdiely objektívne odôvodnené a založené na rodovo neutrálnych a nezaujatých kritériách, ako je napríklad výkonnosť, kvalita práce alebo odborná spôsobilosť. Doplnením tejto vety sa zosúladi znenie návrhu zákona s cieľom smernice, ktorá kladie dôraz na spravodlivé, ale aj reálne vykonateľné uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania v praxi. Ustanovenie tak posilní právnu istotu a predvídateľnosť pri aplikácii zákona, keďže jasne stanoví, že rozdiely v odmeňovaní môžu byť prípustné, ak sú založené na objektívnych a rodovo neutrálnych faktoroch nesúvisiacich s pohlavím.		
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 2, písm. a) V § 2 písm. a) bod 2 navrhujeme jednoznačne zadefinovať v kontexte § 118 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ktoré peňažné plnenia, ktoré zamestnanec môže dostať v súvislosti so svojím zamestnaním od svojho zamestnávateľa, nie je možné považovať za doplnkové zložky odmeny pre účely tohto zákona.	A	Boli vylúčené plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 3, ods. 2 § 3 ods. (2) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením: „Kritériá podľa odseku 1 zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.“ Odôvodnenie: Máme za to, že podmieňovať stanovenie kritérií dohodou medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov môže viesť zbytočne k sťaženiu zavedenia štruktúr odmeňovania.	N	Transpozícia smernice - čl. 4 ods. 4 smernice (dohoda so ZZ). Rozporové konanie na úrovni štatutárnych zástupcov sa uskutočnilo 29.10.2025.

Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 6, ods. 2 Navrhujeme do ustanovenia jednoznačne doplniť, za aké obdobie má zamestnávateľ poskytnúť informácie. Máme za to, že nešpecifikovanie tohto obdobia môže spôsobiť to, že zamestnanec bude požadovať informácie opakovane v krátkom čase, čo zbytočne zaťažuje zamestnávateľa.	A	Do definície úrovne odmeny [§ 2 písm. g)] doplnené, že je to odmena za kalendárny rok.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 7 Žiadame zmeniť znenie § 7 vrátane nadpisu na: „§ 7 Formát sprístupňovaných informácií Zamestnávateľ je povinný sprístupňovať informácie podľa § 4 až 6 v takom formáte, ktorý je zrozumiteľný, ľahko prístupný a primeraným spôsobom zohľadňuje potreby osôb so zdravotným postihnutím.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava spresňuje znenie pôvodného § 7 s cieľom zabezpečiť jednoznačný výklad povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k formátu sprístupňovaných informácií. Návrh § 7 predložený do MPK sa javí ako zmätočný. Z navrhovaného znenia nie je dostatočne zrejmé, že dôraz sa kladie práve na formát poskytovaných informácií – teda spôsob, akým sú informácie sprístupňované. Zmena zároveň zosúladzuje terminológiu s názvom paragrafu („Formát sprístupňovaných informácií“).	ČA	V zmysle dohody na rozporovom konaní bude upravený nadpis paragrafu tak, aby bolo jasné, že ustanovenie sa týka osôb so zdravotným postihnutím. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 8, ods. 2 Žiadame v predmetnom ustanovení nahradiť slová „do 31. marca kalendárneho roka“ slovami „do 30. apríla kalendárneho roka“. Odôvodnenie:	ČA	Zmenené na „15. apríla“. Podľa čl. 29 ods. 4 smernice má

		Navrhovaná úprava sleduje zabezpečenie primeraného časového priestoru na riadne splnenie povinnosti predkladať hlásenie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to vzhľadom na koncentráciu viacerých administratívnych a daňových úkonov viazaných na termín 31. marca kalendárneho roka. Zamestnávateľia sú v uvedenom období povinní plniť viaceré zákonné povinnosti (napr. podávanie daňového priznania k dani z príjmov, hlásenia o vyúčtovaní dane, výkazy pre Sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne), čo v praxi spôsobuje kumuláciu administratívnych úkonov a zvyšuje administratívnu záťaž. Máme za to, že posun lehoty na 30. apríl kalendárneho roka nezasahuje do vecného účelu ani efektívnosti systému zberu údajov.		ministerstvo práce lehotu do 7. júna na predloženie reportu EK. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 8, ods. 3 Žiadame v predmetnom ustanovení nahradiť slová „do 31. marca kalendárneho roka“ slovami „do 30. apríla kalendárneho roka“. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava sleduje zabezpečenie primeraného časového priestoru na riadne splnenie povinnosti predkladať hlásenie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to vzhľadom na koncentráciu viacerých administratívnych a daňových úkonov viazaných na termín 31. marca kalendárneho roka. Zamestnávateľia sú v uvedenom období povinní plniť viaceré zákonné povinnosti (napr. podávanie daňového priznania k dani z príjmov, hlásenia o vyúčtovaní dane, výkazy pre Sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne), čo v praxi spôsobuje	ČA	Zmenené na „15. apríla“. Podľa čl. 29 ods. 4 smernice má ministerstvo práce lehotu do 7. júna na predloženie reportu EK. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		kumuláciu administratívnych úkonov a zvyšuje administratívnu záťaž. Máme za to, že posun lehoty na 30. apríl kalendárneho roka nezasahuje do vecného účelu ani efektívnosti systému zberu údajov.		
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 8, ods. 5 Žiadame zmeniť slovné spojenie „k metodikám“ v druhej vete ustanovenia a nahradiť ho slovným spojením „ku kritériám“. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava sleduje terminologické zjednotenie a zjednodušenie textu. V celom návrhu zákona ako aj v transponovanej smernici, sa pri posudzovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty systematicky používa pojem „kritériá“, nie „metodiky“.	ČA	Metodiky sú niečo iné ako kritériá (na kritériách sa ZZ podieľajú, k nim majú prístup). Ide o metodiku použitú pri vypracovaní správy o rozdiely v odmeňovaní, čo sa premietlo do § 8 ods. 5 návrhu zákona. Toto zdôvodnenie sa uvedie v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 8, ods. 8 V § 8 ods. (8) návrhu zákona navrhujeme číslo „15“ nahradiť číslom „60“. Máme za to, že lehota 15 dní na poskytnutie odôvodnenej odpovede je pre zamestnávateľa príliš krátka, a to najmä pri veľkých spoločnostiach, kde príprava odpovede podlieha stanoveným interným postupom.	ČA	Zmenené na „30 dní“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 9, ods. 5 Žiadame o vypustenie slova „bezodkladne“ v prvej vete ustanovenia.	A	

		Odôvodnenie: Ustanovenie § 9 ods. 5 transponuje článok 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2023/970. Z uvedeného článku smernica nevyplýva bezodkladné sprístupnenie spoločného posúdenia. Žiadame, aby predkladateľ slovo „bezodkladne“ vypustil z návrhu § 9 ods. 5, nakoľko v opačnom prípade by sa podľa nášho názoru jednalo o goldplating, nakoľko ukladá prísnejšiu časovú povinnosť nad rámec smernice.		
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 10, ods. 3 Žiadame úpravu znenia § 10 ods. 3 nasledovne: „Ak by sprístupnenie informácií podľa § 6, § 8 alebo § 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia zamestnancov, vybraný úzky okruh zamestnancov určených zamestnávateľom, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva; tým nie je dotknuté ustanovenie § 6 ods. 6. Zástupcovia zamestnancov alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva poskytujú zamestnancovi poradenstvo týkajúce sa uplatnenia práv podľa tohto zákona bez sprístupnenia informácií o odmene konkrétneho zamestnanca, ktorý vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“ Odôvodnenie: V navrhovanom znení odseku 3 predkladateľ uvádza, že ak by sa z informácií „sprístupnených“ podľa § 6, § 8 alebo § 9 dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len vybrané subjekty. Takto formulovaná veta predpokladá, že k sprístupneniu už došlo, a až následne obmedzuje prístup k údajom, ktoré nemali byť sprístupnené vôbec. Návrh znenia	ČA	Podľa pripomienky APZD – doplnená veta v § 10 ods. 3 („Zástupcovia zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva zachovávajú mlčanlivosť o informáciách získaných podľa prvej vety.“) Ustanovenie sa netýka sprístupňovania informácií účtovníckam alebo personálnemu oddeleniu. Upravený text: „Ak by sa z informácií, ktoré sa sprístupňujú podľa § 6, § 8 alebo § 9, dala

		preto upravuje formuláciu tak, aby sa povinnosť zamestnávateľa posudzovala ešte pred samotným sprístupnením informácií, v súlade s článkom 12 smernice (EÚ) 2023/970, ktorý vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili primeranú ochranu dôvernosti údajov a osobných informácií pri sprístupňovaní údajov o odmeňovaní. Doplnenie o „vybraný úzky okruh zamestnancov určených zamestnávateľom“ reaguje na potrebu realisticky zohľadniť vnútorné procesy u zamestnávateľa, keďže s údajmi o odmeňovaní môžu prichádzať do kontaktu aj iné osoby (napr. mzdové účtovníčky, personálne oddelenie, compliance alebo interný audit). Ak zákon explicitne vymenúva subjekty oprávnené na prístup, je potrebné zvážiť všetky potenciálne oprávnené osoby, aby sa predišlo dodatočným výkladovým problémom.		určiť ...“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 10 Žiadame doplniť odsek 4: „Ak by sprístupnenie informácií podľa § 6, § 8 alebo § 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného zamestnanca, zamestnávateľ je povinný tieto informácie chrániť a nemá povinnosť ich zverejniť alebo poskytnúť svojim zamestnancom. Informácie a údaje o odmene konkrétneho zamestnanca je možné poskytnúť bez súhlasu dotknutého zamestnanca len zástupcom zamestnancov, inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.“ Odôvodnenie: Cieľom návrhu znenia tohto odseku je jasne upraviť, ako má zamestnávateľ postupovať v prípade, že by sprístupnenie	ČA	Nesprístupnenie informácií týkajúcich sa úrovne odmeny konkrétneho zamestnanca vyplýva z § 6 ods. 1 písm. b) za bodkočiarkou. Ochranu osobných údajov upravujú osobitné predpisy. Doplnená veta v § 10 ods. 3 („Zástupcovia zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské

		informácií mohlo viesť k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny konkrétneho zamestnanca. Doplnením ustanovenia sa posilní právna istota zamestnávateľov, keďže výslovne určuje, že v takýchto prípadoch majú povinnosť údaje chrániť a neposkytovať ich iným zamestnancom. Prístup k týmto informáciám bude obmedzený len na oprávnené subjekty, ako sú zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, čo zabezpečí primeranú rovnováhu medzi transparentnosťou a ochranou súkromia.		práva zachovávajú mlčanlivosť o informáciách získaných podľa prvej vety.“) Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 11, ods. 1 Žiadame ustanovenie doplniť druhou vetou: „Účelom náhrady alebo nápravy je, aby fyzickej osobe, ktorá utrpela škodu, bola nahradená ujma do takej miery, aby sa nachádzala v rovnakom majetkovom postavení, ako v prípade, ak by nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia alebo ak by nedošlo k porušeniu žiadneho z jej práv alebo povinností zamestnávateľa súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.“ Odôvodnenie: V navrhovanom doplnení vychádzame z článku 16 smernice (EÚ) 2023/970, podľa ktorého má byť náhrada účinná, primeraná a smerovať k obnoveniu situácie, v ktorej by sa osoba nachádzala, ak by k diskriminácii nedošlo. V súčasnom znení zákona absentuje vymedzenie účelu a rámca náhrady, ako aj jasné určenie, že predpokladom poskytnutia náhrady je preukázané porušenie práv alebo povinností zamestnávateľa súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Doplnením navrhovanej vety sa zabezpečí, že náhrada bude poskytovaná len v rozsahu potrebnom na obnovenie pôvodného majetkového postavenia poškodeného a nie ako automatický nárok bez existencie porušenia.	A	Doplní sa veta: „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.“

Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 12 Žiadame ustanovenie doplniť treťou vetou: „Za neúmyselné porušenie sa považuje aj individuálne porušenie pracovných postupov a povinností zo strany zamestnanca.“ Odôvodnenie: Navrhované doplnenie spresňuje, čo sa považuje za neúmyselné porušenie povinností zamestnávateľa. V prostredí veľkých spoločností s viacerými organizačnými úrovňami existuje riziko individuálneho pochybenia alebo úniku informácií zo strany jednotlivých zamestnancov, pričom takéto konanie nemožno považovať za úmyselné porušenie povinností zamestnávateľa ako právneho subjektu. Zodpovednosť zamestnávateľa by mala byť viazaná len na systémové zlyhanie alebo neplnenie povinností, ktoré mu vyplývajú priamo zo zákona, nie na individuálne pochybenia jednotlivcov, ktorí konajú v rozpore s internými predpismi alebo pokynmi. Takéto spresnenie podľa nášho názoru prispeje k spravodlivejšiemu posudzovaniu zodpovednosti v praxi.	ČA Zodpovednosť nesie zamestnávateľ. Môže si následne uplatňovať náhradu škody vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý porušil svoju pracovnú povinnosť, podľa príslušných pracovnoprávných predpisov Prenesenie dôkazného bremena podľa § 12 sa bude aplikovať, iba k zamestnávateľ podľa konštatovania príslušného kontrolného orgánu povinnosti uvedené v § 4, § 5, § 6, § 8 alebo § 9 návrhu zákona. Bude vysvetlené v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 13 Žiadame prepracovať § 13 v súlade so znením článku 19 smernice (EÚ) 2023/970. Navrhujeme, aby bolo ustanovenie formulované tak, aby bolo v praxi vykonateľné v podmienkach Slovenskej republiky a zároveň žiadame doplniť vetu v zmysle	ČA Do § 13 ods. 1 písm. a) sa doplní jednotný zdroj. „u toho istého zamestnávateľa, ale

	článku 29 preambuly smernice: „Ak sa vykoná skutočné posúdenie, malo by sa uznať, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.“. Odôvodnenie: Navrhované znenie § 13 nie je v súčasnej podobe zrozumiteľné ani prakticky realizovateľné. Nie je jasné, ako má byť v praxi zabezpečené porovnanie odmeňovania medzi rôznymi zamestnávateľmi, a nie je zrejmé, ktorý subjekt by mal takéto posúdenie vykonávať. Takto formulovaná povinnosť je v podmienkach Slovenskej republiky fakticky nevykonateľná a vyvoláva neprimerané administratívne aj právne riziká. Podľa článku 19 smernice (EÚ) 2023/970 majú členské štáty zabezpečiť možnosť posúdenia rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, no smernica členským štátom ponecháva priestor na prispôsobenie spôsobu vykonania tejto povinnosti. Zámer smernice, ako vyplýva z článkov 28 a 29 preambuly, je umožniť spravodlivé posúdenie v rámci existujúcich systémov odmeňovania, nie však ukladať členským štátom povinnosť zavádzať neprimerané alebo technicky nevykonateľné postupy. Zároveň je potrebné výslovne zakotviť, že pri preukazovaní rozdielov v odmeňovaní môžu byť ako dôkaz použité aj štatistické a analytické údaje, čo vyplýva z článku 19 ods. 3 smernice. Umožnenie využitia štatistických dôkazov je nevyhnutné pre objektívne posúdenie rovnakého odmeňovania a pre zníženie dôkaznej neistoty v prípadoch, kde priame porovnanie nie je možné.	zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania, ak tieto podmienky upravuje jednotný zdroj,“. Zároveň sa doplní odsek v § 1: „Porušením zásady rovnakej odmeny nie je, ak rozdielne odmeňovanie je odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií.“. V dôvodovej správe sa rámcovo uvedie, kedy sú podmienky upravené jednotným zdrojom pričom bližšie vymedzenie bude v metodike, ktorá vypracuje ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny. Rozpor odstránený na
--	--	--

		Doplnenie poslednej vety z článku 29 preambuly by zároveň posilnilo právnu istotu a zjednotilo výklad v praxi, keďže výslovne uznáva, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.		rozporovom konaní 29.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 14 Žiadame doplnenie ustanovenia odsekom 2: „Ministerstvo práce poskytuje zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov, a dotknutým zástupcom zamestnancov technickú pomoc a odbornú prípravu s cieľom uľahčiť im plnenie povinností podľa tohto zákona.“ Súčasnú odseky 2 až 4 sa označujú ako odseky 3 až 5. Odôvodnenie: Navrhovaný text transponuje článok 11 smernice (EÚ) 2023/970, ktorý členským štátom ukladá povinnosť poskytovať technickú pomoc a odbornú prípravu zamestnávateľom s menej ako 250 zamestnancami a zástupcom zamestnancov. Vnímame potrebu takejto podpory zo strany štátu najmä pre malé a stredné podniky, ktoré majú obmedzené kapacity na plnenie nových povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania.	A	
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 14, ods. 4 Žiadame doplniť poslednú vetu: „... najneskôr ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona.“ Odôvodnenie: Navrhované doplnenie vychádza z článku 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970, podľa ktorého majú členské štáty podporovať zamestnávateľov pri vytváraní a uplatňovaní štruktúr odmeňovania založených na objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách. Zverejnenie metodík a analytických nástrojov najneskôr ku dňu nadobudnutia účinnosti zákona je nevyhnutné	ČA	Lehota bude do 30. júna 2026. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		na to, aby zamestnávateľia mali k dispozícii praktické usmernenia a podklady už pri zavádzaní týchto štruktúr.		
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 16, ods. 1 Žiadame predĺžiť lehotu na dodatočné splnenie povinnosti na najmenej 30 dní. Odôvodnenie: Cieľom návrhu je poskytnúť zamestnávateľom primeraný časový priestor na nápravu zistených nedostatkov. Lehota 15 dní môže byť pre viaceré subjekty, najmä väčších zamestnávateľov s rozsiahlejšími vnútornými procesmi, nepostačujúca. Preto navrhujeme jej predĺženie na 30 dní.	N	Bola predĺžená lehota na podanie správy do 15. apríla. Ministerstvo by nemalo čas na spracovanie správ a poskytnutie údajov EK. Naviac dodatočná lehota na splnenie si povinnosti už v predložennom návrhu znamená zamestnávateľ nebude počas nej sankcionovaný za nepredloženie správy o rozdiely v odmeňovaní.. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
Klub 500 Klub 500	Z	Čl. I, § 17, ods. 5 Žiadame v § 17 ods. 5 nahradiť slová „od 31. januára 2028“ slovami „do 31. januára 2028“. Odôvodnenie: V navrhovanom texte je pravdepodobne použitý nesprávny výraz „od 31. januára 2028“, hoci ide o lehotu, do ktorej má Slovenská republika prvýkrát poskytnúť údaje Európskej	N	Smernice ustanovuje „od“. Vysvetlené na rozporovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		komisii. Formulácia „do 31. januára 2028“ zodpovedá textu smernice a správne vyjadruje termín, do ktorého má byť povinnosť splnená.		
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I V čl. I poznámke pod čiarou k odkazu 2 k § 16 zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore odporúčame slová „v znení neskorších predpisov“ nahradiť slovami „v znení zákona č. 307/2014 Z. z.“.	N	§ 16 zákona č. 315/2001 Z. z. bol viackrát menený.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 2 V čl. I § 2 navrhujeme písmeno g) vypustiť a legálnu explikáciu kvartilového pásma presunúť do § 8 ods. 1 písm. f) pripojením bodkočiarky a textu v § 2 písm. g), keďže pojem kvartilové pásmo sa vyskytuje len § 8 ods. 1 písm. f) teda na rozdiel od väčšiny zvyšných pojmov nejde o prierezový pojem.	N	Pojem kvartilové pásmo nadväzuje na predchádzajúce pojmy a preto je vhodnejšie upraviť ho v pojmoch.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 6 V čl. I § 6 ods. 2 navrhujeme vypustiť slová „v primeranej lehote, najneskôr však“ pre nadbytočnosť vzhľadom k tomu, že objektívna lehota sa navrhuje ustanoviť ako dva mesiace odo dňa podania žiadosti.	N	Navrhovanú úpravu si vyžaduje smernica.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 6 V čl. I § 6 navrhujeme vypustiť odsek 8 vzhľadom na § 39 Občianskeho zákonníka.	N	Ide o transpozíciu smernice a obdobné ustanovenie má aj Zákonník práce.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 8 V čl. I § 8 navrhujeme vypustiť odsek 6 ustanovujúci oprávnenie pre zamestnávateľa vzhľadom na čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky.	N	Ide o transpozíciu smernice.

MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 8 ods. 7 V čl. I § 8 ods. 7 písm. c) navrhujeme slovo „subjektom“ nahradit' slovom „osobám“.	N	Vzhľadom na adresátov informácii považujeme navrhovanú úpravu za vhodnejšiu.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 10 ods. 3 V čl. I § 10 ods. 3 navrhujeme slová „dotknuté ustanovenie“ nahradit' slovom „dotknutý“.	N	Navrhovaný text je zaužívaný v legislatíve.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 12 V čl. I § 12 navrhujeme slová „Ustanovenia prvej vety“ nahradit' slovami „Prvá veta“ keďže „Prvá veta“ nemá ustanovenia.	N	Navrhovaný text je zaužívaný v legislatíve.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 13 ods. 1 V čl. I § 13 ods. 1 písm. a) navrhujeme čiarku na konci nahradit' slovom „a“, ak má ísť o kumulatívne podmienky.	N	Nejde o kumulatívne podmienky.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 16 ods. 1 V čl. I § 16 ods. 1 navrhujeme slovo „povinnosť“ nahradit' slovami „niektorú z povinností“ (2x).	N	Jednotlivé odseky v § 8 sú viazané na zamestnávateľov s rozdielnym počtom zamestnancov.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 16 ods. 1 V čl. I § 16 ods. 1 vzhľadom k obligatórnosti uloženia pokuty navrhujeme ustanoviť aj dolnú hranicu pokuty.	A	

MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 16 ods. 3 V čl. I § 16 ods. 3 navrhujeme ustanoviť aj subjektívnu lehotu z hľadiska právnej istoty.	N	Navrhuje sa iba objektívna lehota, pretože plynutie subjektívnej lehoty môže byť sporné.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. I § 17 V čl. I § 17 navrhujeme slová „pred 1. júnom“ nahradiť slovami „do 31. mája“.	N	Text vychádza so smernice.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. II V čl. II bode 1 odporúčame pred slovo „nahrádzajú“ vložiť slovo „sa“.	A	
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. IV V čl. IV bod 2 navrhujeme upraviť takto: „Poznámka pod čiarou k odkazu 18aaa znie:“ z hľadiska legislatívnej pragmatiky.	N	Text je v súlade s legislatívnymi pravidlami.
MDSR Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	O	Čl. V V čl. V navrhujeme vypustiť nadpis pre nadbytočnosť.	A	
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	Z	Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu V Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu (ďalej len „analýza vplyvov“) sú vyčíslené celkové výdavky v sume 373 610 eur v roku 2025, v sume 2 084 248 eur v roku 2026, v	A	

		sume 1 831 202 eur v roku 2027 a v sume 664 530 eur v roku 2028, z toho rozpočtovo nekrytý vplyv v sume 664 530 eur ročne od roku 2026, ktorý predstavuje aj vplyv na limit verejných výdavkov. V doložke vybraných vplyvov bode 9. je označený negatívny, čiastočne rozpočtovo zabezpečený vplyv na rozpočet verejnej správy a negatívny vplyv na limit verejných výdavkov. V dôvodovej správe ale predkladateľ uvádza, že materiál nebude mať vplyvy na limit verejných výdavkov. Uvedené žiadame zosúladiť.		
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	Z	Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu V analýze vplyvov tabuľke č. 1/A žiadame opraviť celkový počet zamestnancov v rokoch 2026 a 2027 z čísla „22“ na číslo „18“, keďže podľa tabuľky č. 5 ide o 2 osoby na Národnom inšpektoráte práce a 16 osôb na inšpektorátoch práce. Zároveň v roku 2028 žiadame upraviť predpoklady o celkovom objeme výdavkov na osobné výdavky, resp. prevádzkové výdavky pre nových zamestnancov, pretože sa predpokladá 22 zamestnancov (v časti 2.1.1. analýzy vplyvov sa uvádza, že od roku 2028 sa bude vyžadovať posilnenie personálnych kapacít monitorovacieho orgánu o 4 štátnozamestnanecké miesta). Ďalej je potrebné v tabuľke č. 1/A v roku 2028 v časti za zamestnanosť uviesť ako vplyv na štátny rozpočet aj počet zamestnancov 22. Zároveň žiadame v časti 2.1.1. a v časti 2.2.4. analýzy vplyvov podrobnejšie vysvetliť a zdôvodniť potrebu 18 nových zamestnancov od roku 2026, pretože táto informácia v analýze vplyvov absentuje a uvádza sa iba potreba 4 štátnozamestnaneckých miest od roku 2028. V analýze vplyvov tabuľke č. 5 v riadku „Počet zamestnancov	A	

		celkom“ žiadame uviesť ich počet aj v roku 2028 a v riadku „Priemerný mzdový výdavok“ žiadame uviesť hodnotu predpokladaného priemerného mzdového výdavku, nie sumu celkových mzdových výdavkov.		
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	Z	Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu Z predloženého materiálu vyplývajú aj nové úlohy pre Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (SNSLP), pričom SNSLP uvedenú skutočnosť avizovalo už pri rokovaní k návrhu rozpočtu s požiadavkou na finančné krytie nových úloh. Žiadame predkladateľa uvedené odkomunikovať s dotknutými subjektmi a následne doplniť do analýzy vplyvov z dôvodu, že podľa bodu 2.2.1. analýzy vplyvov bude SNSLP poskytovať poradenstvo a asistenciu dotknutým stranám.	A	
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	Z	Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu V analýze vplyvov časti 2.1.1. predkladateľ uvádza, že výdavky v tabuľke č. 1/A sú len indikatívne, budú predmetom upresnenia v rámci prípravy návrhu rozpočtu verejnej správy na roky 2027 až 2029. S uvedeným nesúhlasíme, pretože predkladateľ v analýze vplyvov uvádza aj nekrytý vplyv na výdavky v roku 2026, ktoré z podstaty veci nemožno zabezpečiť pri príprave návrhu rozpočtu verejnej správy na nasledujúce obdobie. Žiadame uvedené tvrdenie preformulovať alebo z analýzy vplyvov vypustiť. Všetky vplyvy na rozpočet verejnej správy súvisiace s realizáciou predloženého materiálu žiadame čo najpresnejšie kvantifikovať už v tejto fáze, pričom nesúhlasíme s rozpočtovo nekrytým vplyvom a všetky vplyvy na rozpočet verejnej správy žiadame zabezpečiť v rámci schválených limitov výdavkov, ako	A	

		aj schválených limitov počtu zamestnancov dotknutých subjektov verejnej správy na príslušný rozpočtový rok, bez dodatočných požiadaviek na rozpočet verejnej správy a bez negatívneho vplyvu na limit verejných výdavkov.		
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 8 ods. 1 V § 8 ods. 1 žiadame, aby správa o rozdiely v odmeňovaní obsahovala aj informáciu o podiele mužov a žien v jednotlivých kategóriách zamestnancov. Diskriminácia žien v odmeňovaní môže vyplývať aj z nižšieho podielu žien v riadiacich pozíciách. Preto by bolo vhodné aspoň pri väčších zamestnávateľoch sledovať aj podiel mužov a žien v jednotlivých kategóriách zamestnancov.	N	Obsah správy ustanovuje č. 9 ods. 1 smernice. Ministerstvo financií netrvá na pripomienke ako zásadnej. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 17.10.2025.
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 8 ods. 1 V § 8 ods. 1 žiadame, aby správa o rozdiely v odmeňovaní obsahovala okrem podielu žien a mužov poberajúcich doplnkové zložky odmeny aj to, aký veľký podiel mzdy tieto zložky u nich tvoria. Doplnkové zložky odmeny môže v nejakej výške poberať aj 100 % zamestnancov, nič to však nehovorí o tom, či ide o marginálnu alebo významnú zložku ich odmeny. Rovnako uvedené nevypovedá o možnej diskriminácii v platovom ohodnotení.	N	Obsah správy ustanovuje č. 9 ods. 1 smernice. Ministerstvo financií netrvá na pripomienke ako zásadnej. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 17.10.2025.
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 11 Ak sa má návrh zákona uplatňovať aj na služobné pomery príslušníkov finančnej správy, je potrebné v § 11 vytvoriť osobitný mechanizmus pri náhrade ujmy v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny tak, aby bol reflektovaný osobitný režim uplatňovania služobných vzťahov príslušníkov finančnej správy.	ČA	Náhrada peňažnej ujmy sa bude poskytovať v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny. Podľa druhej vety § 1 ods. 2 navrhovaného

		Navrhovaný koncept vychádza z modelu riešenia pracovnoprávných sporov podľa Civilného sporového poriadku. Vo vzťahu k príslušníkom finančnej správy je však situácia zásadne odlišná. Služobný pomer príslušníkov finančnej správy je verejnoprávnym vzťahom, ktorý je komplexne upravený zákonom č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Rozhodnutia týkajúce sa služobného pomeru sú rozhodnutiami správneho orgánu (nadriadeného), sú záväzné a preskúmateľné v rámci správneho súdnictva podľa Správneho súdneho poriadku. Zároveň platí, že až do času, kým tieto rozhodnutia nie sú ustanoveným spôsobom zmenené alebo zrušené, sú považované za súladné so zákonom. Akékoľvek uplatňovanie práva bez toho, aby došlo k zrušeniu alebo k zmene príslušného rozhodnutia, by túto koncepciu narúšalo. Ak existuje právoplatné rozhodnutie nadriadeného v služobnom pomere, toto rozhodnutie môže byť preskúmané iba správnym súdom, nie prostredníctvom súkromnoprávného sporového konania. Preto mechanizmus upravený v § 11 by bol vo vzťahu k príslušníkom finančnej správy v praxi nepoužiteľný.	zákona je zásada rovnakej odmeny súčasťou zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona (zákon č. 365/2004 Z. z.) a podľa § 1 ods. 3 navrhovaného zákona, ak tento zákon neustanovuje inak, na uplatňovanie zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy (vrátane antidiskriminačného zákona). Podľa § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona, každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého
--	--	---	---

				zaobchádzania, to znamená aj nedodržania zásady rovnakej odmeny, ktorá je súčasťou zásady rovnakého zaobchádzania. Z uvedeného vyplýva, že pri uplatňovaní náhrady peňažnej ujmy sa bude postupovať podľa už zavedených postupov v súvislosti s uplatňovaním práv pri nedodržaní zásady rovnakého zaobchádzania. V tomto smere sa doplní dôvodová správa k § 11 . Rozpor odstránený na rozporovom konaní 17.10.2025.
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	O	Celému materiálu Návrh je potrebné zosúladiť s prílohou č. 1 Legislatívnych pravidiel vlády SR (napríklad v čl. I § 2 písm. a) druhom bode za slová „vecné plnenia“ vložiť čiarku, v § 2 písm. g) vypustiť slovo „je“ ako nadbytočné a slová „do najvyššej“ nahradiť slovami „úrovne po najvyššiu úroveň“, pojem „kvartilové pásmo odmeny“ uvedený v písmene g) presunúť z § 2 do § 8 ods. 1	ČA	Pripomienky, ktoré skvalitňujú návrh, boli akceptované.

		písm. f), pretože tento pojem sa v návrhu zákona vyskytuje len raz v § 8, v § 2 vypustiť písmeno j), pretože uvedený pojem sa v návrhu zákona nepoužíva, v § 5 ods. 2 slovo „Kritéria“ nahradiť slovom „Kritériá“, v § 6 ods. 5 zvážiť doplnenie, akým spôsobom alebo v akej forme je zamestnávateľ povinný informovať zamestnancov, v § 8 ods. 1 písm. g) vypustiť slovo „riadnej“ ako nadbytočné, v § 8 ods. 3 spresniť slová „kalendárneho roka za predchádzajúci kalendárny rok“, pretože táto správa o odmeňovaní sa má poskytnúť každé tri roky, v § 8 ods. 8 prvej vete slovo „údajov“ nahradiť slovom „informácií“, v § 9 ods. 3 písm. e) vypustiť slová „podľa osobitného predpisu“ alebo nad slová „osobitného predpisu“ vložiť odkaz na poznámku pod čiarou, v ktorej sa uvedú príslušné zákony, v § 11 ods. 3 druhej vete vypustiť slovo „aj“ ako nadbytočné, v § 14 ods. 1 písm. c) slová „údaje uvedené v“ nahradiť slovami „informácie podľa“, v § 14 ods. 3 slová „údaje uvedené v odseku 1 písm. c) a d) a údaje zo správ o spoločnom posúdení“ nahradiť slovami „informácie podľa odseku 1 písm. c), údaje podľa odseku 1 písm. d) a údaje zo spoločných posúdení“ z dôvodu, že podľa § 8 ods. 1 sa poskytujú informácie a podľa § 9 ods. 5 sa spoločné posúdenie ministerstvu práce neposkytuje vo forme správy, v poznámke pod čiarou k odkazu 14 slovo „zákon“ nahradiť slovom „zákona“, v § 17 ods. 2 a 3 zosúladiť počty zamestnancov s § 8 ods. 2 a 3, v § 17 ods. 4 slová „prvý krát údaje uvedené v“ nahradiť slovami „prvýkrát informácie a údaje podľa“, v § 17 ods. 5 slová „prvý krát údaje uvedené v“ nahradiť slovami „prvýkrát údaje podľa“ a slovo „od“ nahradiť slovom „do“, v čl. II úvodnej vete za slová „č. 142/2025“ vložiť skratku „Z. z.“, v bode 1 pred slovo „nahrádzajú“ vložiť slovo „sa“, v čl. III úvodnej vete za slovo „sa“ vložiť slová „mení a“, v jedinom novelizačnom bode § 68a ods. 4 spresniť, o aký osobitný predpis		
--	--	---	--	--

		ide odkazom na poznámku pod čiarou, v čl. IV bode 3 slovo „Zákona“ nahradiť slovom „Zákon“, v bode 4 za slová „písm. a)“ vložiť slová „úvodnej vete“).		
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	O	Čl. I § 2 Ak má byť navrhovanou úpravou dotknutý aj služobný pomer podľa osobitných predpisov, napríklad podľa zákona č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov alebo 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, odporúčame v § 2 doplniť definíciu zamestnávateľa, ktorá by zahŕňala aj služobné úrady podľa týchto osobitných predpisov, a to analogicky, ako sa to navrhuje v prípade sudcov (§ 1 ods. 5 návrhu).	N	V prípade služobných pomerov ide o obdobný pracovný vzťah.
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	O	Čl. I § 3 V súvislosti s úpravou v § 3 odporúčame vydať usmernenie ako má vyzeráť štruktúra odmeňovania. Podľa návrhu zákona má mať každý zamestnávateľ zavedenú štruktúru odmeňovania, nie je však zrejmé, čo presne sa štruktúrou odmeňovania myslí (napríklad akú má mať formu, či obsahové náležitosti). Uvedené usmernenie možno zahrnúť do § 14 ods. 4 návrhu zákona.	A	
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	O	Čl. I § 5 ods. 3 V § 5 odporúčame odsek 3 zosúladiť s § 3 ods. 1. Podľa § 3 ods. 1 musí mať každý zamestnávateľ zavedenú štruktúru odmeňovania. Podľa § 5 ods. 3 sa na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, nevzťahuje povinnosť zamestnancom sprístupniť kritériá, na základe ktorých sa zvyšuje odmena zamestnancov. Z uvedeného nie je zrejmé, prečo by zamestnávateľ s menej ako 50 zamestnancami nemal	N	Ide o transpozíciu smernice, ktorá umožňuje takýto postup.

		mať povinnosť sprístupniť kritériá, na základe ktorých za zvyšuje odmena zamestnancov, pretože zvyšovanie odmeny je integrálnou súčasťou určovania odmeny, a teda aj štruktúry odmeňovania.		
MFSR Ministerstvo financií Slovenskej republiky	O	Čl. I § 8 V § 8 v súvislosti s podávaním správ o rozdiely v odmeňovaní navrhujeme zavedenie jednoduchšieho postupu pre zamestnávateľov s menej ako určeným počtom zamestnancov. Je možné, že jednotlivé kategórie zamestnancov budú u malých zamestnávateľov tvoriť jeden či dvaja zamestnanci, a teda nie je zrejmé, do akej miery je užitočné a relevantné reportovanie ich priemerných či mediánových miezd.	N	Postup je určený podľa smernice, iná úprava by bola v nesúlade so smernicou.
MINCRS Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky	O	Celému materiálu Návrh je potrebné zosúladiť s Legislatívnymi pravidlami vlády Slovenskej republiky, a to napríklad - v čl. I § 1 ods. 3 odporúčame demonštratívny výpočet právnych predpisov v poznámke pod čiarou číslo 2 uviesť v poradí v súlade s bodom 23.6 resp. 23.7 prílohy č. 1 k LPV SR. Rovnakú úpravu odporúčame v čl. I § 12 ods. 3 poznámke pod čiarou číslo 13. - v čl. I § 12 odporúčame slová „§ 4, § 5, § 6“ nahradiť slovami „§ 4 až 6“. - pri použití odkazu na osobitný predpis odporúčame vložiť odkaz na právny predpis a doplniť znenie poznámky pod čiarou (napr. v čl. I § 9 ods. 3 písm. e), v čl. II bode 1 § 82 písm. c), v čl. III § 68a ods. 4).	ČA	Pripomienka bola zohľadnená.
MKSR Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	O	Všeobecná pripomienka K predloženému materiálu uplatňujeme tieto legislatívne pripomienky: 1. Podľa § 2 písm. a) bodu 1b je odmenou i tarifný plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme. Platové	ČA	Pripomienky, ktoré skvalitňujú návrh, boli akceptované.

		tarify sú členené do platových stupňov v závislosti od dĺžky započítanej praxe. Zabezpečenie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty môže byť problematické. Z predloženého návrhu nie je zrejmé, ako bude zaručená resp. dodržaná zásada rovnakej odmeny napríklad pre muža, ktorý má započítanú prax 30 rokov a pre ženu, ktorá má započítanú prax 2 roky. 2. Z formulácie „každá zo štyroch skupín“ v § 2 písm. g) nie je zrejmé aké štyri skupiny sa majú na mysli a čo sa rozumie pod pojmom „skupina“. Odporúčame text ustanovenia precizovať za účelom jeho lepšej zrozumiteľnosti a jednoznačnosti. 3. Upozorňujeme na duplicitu § 2 písm. h) s § 3 ods. 2 v časti, že kritériá má zamestnávateľ dohodnúť so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. Odporúčame duplicitu odstrániť. 4. Ustanovenie § 2 ods. h) vnútorne odkazuje na „kritériá uvedené v § 3“, pričom § 3 neobsahuje jednoznačne definované alebo vymedzené kritériá podľa ktorých by mali byť zamestnanci rozdelení do kategórií. Absencia zadefinovania kritérií môže v praxi podľa nášho názoru spôsobovať aplikačné problémy. 5. § 4 ods. 4 podľa nášho názoru vecne nepatrí do predloženého návrhu zákona. Odporúčame ustanovenie z predloženého návrhu vypustiť. 6. V § 5 ods. 1 odporúčame v úvodnej vete za slovo „kritériá“ doplniť slová „podľa § 3 ods. 1“. 7. V § 8 odporúčame odseky 2 a 3 spresniť v tom smere, že správa o rozdiely v odmeňovaní sa má poskytnúť ministerstvu práce. 8. V § 11 ods. 2 navrhujeme vypustiť písmená b) a d). Ustanovenia považujeme v praxi za problematické a ťažko		
--	--	--	--	--

		aplikovateľné. 9. V § 12 odporúčame špecifikovať, komu má zamestnávateľ preukázať, že k diskriminácii nedošlo, resp. v akom konaní bude zamestnávateľ preukazovať dodržanie ustanovení zákona. Ďalej odporúčame slová „k diskriminácii nedošlo“ nahradiť slovami „nedošlo k porušeniu zásady rovnakej odmeny“. 10. V § 13 odporúčame za účelom lepšej zrozumiteľnosti a jednoznačnosti definovať, čo sa rozumie „porovnateľnou situáciou“.		
MOSR Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	Z	Celému materiálu K celému návrhu zákona Návrh zákona upravuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch. Zásada rovnakej odmeny spočíva v tom, že muži a ženy majú právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Návrh zákona ustanovuje okrem iného aj právo zamestnancov na informácie o ich vlastnej úrovni odmeny a o priemernej úrovni odmien kolegov a kolegyň vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty rozdelených podľa pohlavia. V súvislosti s vyššie uvedeným a povinnosti zamestnávateľa zaviesť štruktúru odmeňovania, ktorá zabezpečuje dodržiavanie zásady rovnakej odmeny predpokladáme dosah na rozpočet Ministerstva obrany Slovenskej republiky z dôvodu úpravy integrovaného informačného systému. 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 zahŕňajú zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a ďalšie	N	Administratívna záťaž vyplýva z povinnosti transpozície smernice. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu a uplatňujú sa 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. Zavedenie takejto štruktúry odmeňovania je povinný splniť zamestnávateľ, ktorý vznikol pred 1. júnom 2026 do 30. júna 2026. Taktiež predpokladáme navýšenie personálnych výdavkov súvisiacich s administratívnou záťažou, napr. z dôvodu: - povinnosti podávať každoročne správy o rozdieloch v odmeňovaní týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka, ktoré budú obsahovať údaje o rodových rozdieloch v odmeňovaní, - uplatňovania práv zamestnancov na písomnú informáciu napr. na informácie o ich vlastnej úrovni odmeny a o priemernej úrovni odmien kolegov a kolegýň vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty rozdelených podľa pohlavia, - povinnosti raz za rok informovať zamestnancov o ich práve na informácie, ktorých prácnosť bude závislá na počte žiadostí o informáciu, - poskytovanie informácií osobám so zdravotným postihnutím spôsobom, ktorý zohľadňuje ich osobitné potreby. Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny a posúdenie toho, či muži a ženy vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sa neobmedzuje len na porovnanie mužov a žien, ktorí sú zamestnaní u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania. V súvislosti s uvedeným bude potrebné určenie objektívnych kritérií a ich jasného obsahového vymedzenia a		
--	--	---	--	--

		metodického usmernenia pre dotknuté subjekty, tak aby boli koncipované s čo najnižšou možnou administratívnou záťažou. Predložený návrh zákona s predpokladanou účinnosťou od 1. júna 2026 predpokladá výdavky na zabezpečenie implementácie návrhu zákona, ktoré vzniknú postupne od roku 2025. Do roku 2027 majú byť tieto výdavky hradené z prostriedkov EÚ v rámci programu Slovensko. V Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu sú uvedené iba výdavky viažuce sa k Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Navrhovaná právna úprava ukladá viac povinností pre zamestnávateľa, ako ústredného orgánu štátnej správy, čo pre neho predstavuje vytvorenie neprimeranej administratívnej záťaže najmä z dôvodu presunu dôkazného bremena na zamestnávateľa. Predpokladáme, že prijatím návrhu zákona dôjde k navýšeniu personálnych kapacít a k navýšeniu limitu výdavkov v služobnom úrade Ministerstvo obrany Slovenskej republiky, ktoré však na základe predloženého návrhu zákona nie je možné kvantifikovať. V konečnom dôsledku prijatie tohto návrhu zákona bude mať v období konsolidácie a zavádzania opatrení na šetrenie financií vo verejnej správe negatívny dopad na navýšenie výdavkov verejných financií. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 1 K čl. I - § 1 V § 1 žiadame za odsek 4 vložiť nové odseky 5 a 6 tohto znenia: „(5) Ministerstvo obrany Slovenskej republiky a rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti poskytujú iba také informácie a v takom rozsahu, ak	ČA	Do zákona bol doplnený nový §17 „Orgány verejnej moci a rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie v ich

	ich poskytnutím nedôjde k ohrozeniu obrany štátu, bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky, alebo plnenia úloh Ministerstva obrany Slovenskej republiky a ozbrojených síl Slovenskej republiky. (6) Tento zákon sa nevzťahuje na Vojenské spravodajstvo.“. Doterajší odsek 5 sa označuje ako odsek 7. Odôvodnenie: V odseku 5 žiadame, aby Ministerstvo obrany Slovenskej republiky a rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie v jeho zriaďovateľskej pôsobnosti mali právo rozhodnúť, ktoré údaje a v akom rozsahu budú poskytované na účely predmetného zákona, a to z dôvodu, aby ich poskytnutím nedošlo k ohrozeniu záujmov a plnenia úloh Ministerstva obrany Slovenskej republiky a ozbrojených síl Slovenskej republiky. V odseku 6 žiadame ustanoviť, že predmetný zákon sa nevzťahuje na Vojenské spravodajstvo. Vojenské spravodajstvo vždy presadzovalo zásadu rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami, a preto víta transponovanie smernice Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2023/970 z hľadiska rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Túto zásadu Vojenské spravodajstvo už dlhodobo aplikuje najmä s poukazom na ustanovenie § 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. Podľa uvedeného ustanovenia je služobný úrad povinný zaobchádzať s občanom a profesionálnym vojakom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom, najmä ak ide o podmienky prijatia do štátnej služby, podmienky výkonu štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenie peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s výkonom štátnej	zriaďovateľskej pôsobnosti neposkytujú podľa tohto zákona informácie, ktorých poskytnutím by mohlo dôjsť k ohrozeniu utajovaných skutočností, obrany, bezpečnosti a bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky alebo plnenia ich úloh.“ Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
--	---	---

		služby, vzdelávanie a skončenie štátnej služby. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia občana a profesionálneho vojaka z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, povinností k rodine, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo štátnej služby musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na ujmu druhého. 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. 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. Avšak z dôvodu zákonných požiadaviek, ktoré sa vzťahujú na činnosť Vojenského spravodajstva podľa osobitných právnych predpisov, nie je možné aplikovať jednotlivé ustanovenia tohto zákona. Vojenské spravodajstvo aplikovaním jednotlivých ustanovení predkladaného zákona by mohlo ohroziť plnenie úloh Vojenského spravodajstva, vrátane odhalenia metód, foriem, zdrojov alebo prostriedkov Vojenského spravodajstva, a to s poukazom najmä na ustanovenia § 8, § 9 a § 10 ods. 3 predkladaného zákona. V zmysle osobitného právneho predpisu nie je možné poskytnúť subjektom uvádzaným v týchto		
--	--	--	--	--

		ustanoveniach údaje o konkrétnom príslušníkovi Vojenského spravodajstva. Zároveň poukazujeme aj na ustanovenia § 31 až § 35 zákona č. 500/2022 Z. z. o Vojenskom spravodajstve, kde je ustanovené oprávnenie používať osobitné spôsoby vykazovania údajov, a preto nemôže s týmito údajmi disponovať široká škála subjektov, ktoré sú uvedené v predkladanom zákone. Vzhľadom na citlivosť a stupeň utajenia informácií podľa zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, v spojitosti so zákonom č. 500/2022 Z. z. o Vojenskom spravodajstve je na kontrolu činnosti Vojenského spravodajstva oprávnený jediný subjekt, a to Osobitný kontrolný výbor Národnej rady Slovenskej republiky na kontrolu činnosti Vojenského spravodajstva. Preto napríklad monitorovanie a zverejňovanie údajov Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na webovom sídle v zmysle ustanovenia § 14 ods. 4 predkladaného zákona je neproporcionálny zásah do činnosti Vojenského spravodajstva a je priamo v rozpore so zákonnými oprávneniami vzťahujúcimi sa na vykonanie kontroly Vojenského spravodajstva. Ďalším neproporcionálnym zásahom predkladaného zákona do činnosti Vojenského spravodajstva predstavuje ustanovenie § 6. Toto ustanovenie zasahuje a zužuje rozsah mlčanlivosti príslušníkov Vojenského spravodajstva. Vojenské spravodajstvo je však povinné chrániť informácie v zmysle zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Uvádzané ustanovenia v prvom rade nezohľadňujú spôsob činnosti Vojenského spravodajstva a vytvárajú možné bezpečnostné riziko, nakoľko sa odhaľuje príslušnosť k Vojenskému spravodajstvu a štruktúra Vojenského		
--	--	--	--	--

		spravodajstva, ktorá by bola odvoditeľná na základe údajov z webového sídla Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Spravodajské služby zohrávajú v každom demokratickom štáte nezastupiteľnú a kľúčovú úlohu pri ochrane jeho bezpečnosti, ústavného zriadenia a verejného poriadku. Preto je nevyhnutné prijať legislatívne úpravy, ktoré podporujú, a nie sťažujú činnosť spravodajských služieb. Slovenská republika transponuje smernicu o transparentnom odmeňovaní prostredníctvom úpravy svojich vnútroštátnych právnych predpisov tak, aby dosiahla stanovené ciele a pravidlá pre rovnaké odmeňovanie. Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2023/970 však v žiadnom prípade nemá za cieľ zasahovať do vnútornej bezpečnosti štátu, a preto bude cieľ uvádzanej smernice dosiahnutý aj po zapracovaní zásadnej pripomienky zo strany Vojenského spravodajstva. V zmysle ustanovenia čl. 5 Zmluvy o Európskej únii sa vykonávanie právomocí Európskej únie spravuje zásadou subsidiarity a proporcionality. Ako podporné tvrdenie je treba uviesť aj čl. 5 ods. 4, a to že podľa zásady proporcionality neprekračuje obsah a forma činnosti Európskej únie rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov zmlúv. Taktiež v zmysle protokolu č. 2 o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality sa zásada proporcionality má vykladať tak, že pri transponovaní smernice zo strany Európskej únie musia byť legislatívne akty primerané cieľu, ktoré sa majú dosiahnuť. Legislatívne akty musia byť vhodné, účelné a nesmú ukladať nadmernú záťaž v pomere k dosahovanému cieľu. Zásadnou pripomienkou sa preto žiada zaviesť úzko vymedzená a proporcionálna výnimka pre spravodajské služby. Táto výnimka je legitímna a právne obhájitelná, pretože sa opiera o ustanovenie primárneho práva Európskej únie, ktoré má		
--	--	---	--	--

		prednosť pred sekundárnou legislatívou akou je smernica. Konkrétne čl. 4 ods. 2 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ) ustanovuje, že „národná bezpečnosť ostáva vo výlučnej zodpovednosti každého členského štátu“. Toto ustanovenie potvrdzuje suverénnu právomoc členských štátov prijímať opatrenia nevyhnutné na ochranu svojich základných bezpečnostných funkcií. Článok 346 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) explicitne umožňuje členským štátom prijať opatrenia, ktoré považujú za nevyhnutné na ochranu podstatných záujmov svojej bezpečnosti a nezverejňovať informácie, ak by ich zverejnenie bolo v rozpore s týmito záujmami. Navyše je potrebné si uvedomiť, že služobný pomer profesionálneho vojaka vznikajúci mocenským aktom služobného úradu (personálny rozkaz o prijatí do štátnej služby) je svojou povahou právnym pomerom štátnozamestnaneckým – verejnoprávnym a po celú dobu svojho priebehu sa výrazne odlišuje od pracovného pomeru, ktorý je naopak pomerom súkromnoprávnym, ktorého účastníci majú rovnaké postavenie. Služobný pomer sa od pracovnoprávneho pomeru výrazne odlišuje aj spôsobmi jeho zmien a skončenia – zmeny v služobnom pomere a jeho koniec sa tiež uskutočňujú prostredníctvom mocenského aktu – personálnym rozkazom v prípadoch uvedených v § 91 ods. 1 písm. c) zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a to personálnym rozkazom o prepustení zo služobného pomeru zo zákonom č. 281/2015 Z. z. ustanovených dôvodov. Je potrebné si uvedomiť, že zákonná úprava služobného pomeru vychádza zo zásady, že profesionálni vojaci vykonávajú časť zvrchovanej štátnej moci a štát má legitímny záujem vyžadovať od nich		
--	--	--	--	--

		osobitné puto dôvery a lojality (case Pellegrin co République France, ESLP 08.12.1999, 28541/95). Obdobné požiadavky sú kladené aj na príslušníkov spravodajských služieb, čoho dôkazom je už aj samotný spôsob výberu potenciálnych uchádzačov, ktorý zahŕňa náročné požiadavky od zdravotných, psychologických požiadaviek až po morálno-etické v podobe bezúhonnosti a spoľahlivosti, ktoré však príslušník musí spĺňať počas celej doby trvania služobného pomeru. Uvedené sa spája v podmienkach Vojenského spravodajstva, v ktorom plnia úlohy profesionálni vojaci vyčlenení na plnenie jeho úloh a stávajúci sa príslušníkmi spravodajskej komunity. Na základe vyššie uvedeného zastávame názor, že je preukázaná nutnosť vyňať Vojenské spravodajstvo z predkladaného zákona vzhľadom na požiadavku ochrany utajovaných skutočností, ako aj požiadavku na zohľadnenie osobitného režimu činnosti Vojenského spravodajstva. Navyše v neposlednom rade zastávame názor, že predmetný zákon by sa nemal vzťahovať ani na profesionálnych vojakov a ani na príslušníkov ostatných ozbrojených a bezpečnostných zborov podľa osobitných zákonov, ktoré samostatne upravujú zásadu rovnakého zaobchádzania. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 2 § 2 žiadame doplniť písmenami, v ktorých budú vymedzené pojmy „rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty“. Odôvodnenie: Žiadame v návrhu zákona vymedziť aj pojmy „rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty“ z dôvodu, že zamestnávateľovi vzniká povinnosť mať zavedený transparentný systém odmeňovania a nastavenia objektívnych kritérií rovnakej	ČA	Definícia práce rovnakej hodnoty je v § 3 ods. 1 druhej vete návrh zákona, pričom bola upravená v zmysle ďalších pripomienok zamestnávateľských

		odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		zvázov [faktory „sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti“ boli nahradené faktorom „mäkké zručnosti“ a presunuté do písmena a)]. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
MOSR Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 2 písm. a) druhý bod V § 2 písm. a) žiadame vypustiť druhý bod. Odôvodnenie: V dôvodovej správe k § 2 je uvedené, že doplnkové zložky odmeny predstavujú všetky ostatné peňažné alebo vecné plnenia, ktoré zamestnaná osoba dostáva v súvislosti so zamestnaním. V rámci doplnkových zložiek sa zohľadňujú všetky dodatočné dávky k riadnej základnej alebo minimálnej odmene alebo platu, ktoré zamestnaná osoba dostáva priamo alebo nepriamo, či už v hotovosti alebo v podobe vecných dávok. Medzi takéto doplnkové zložky môžu patriť prémie, náhrada za nadčasy, cestovné náhrady, príspevky na bývanie a stravu, náhrada za účasť na odbornej príprave a pod. Podľa § 118 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce sa za mzdu považuje peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie, cestovné	N	Ide o transpozíciu smernice, ktorá v súvislosti s odmenou rozlišuje základnú mzdu a pohyblivé (doplnkové) zložky mzdy. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Doplnkové zložky odmeny sú pridelované na základe plnenia služobných/pracovných úloh a sú podmienené výkonom služobných/pracovných povinností, ktoré vyplývajú z výkonu funkcie alebo z opisu štátnozamestnaneckého miesta/charakteristiky pracovného miesta a nie sú pridelované na základe rodového rozdielu. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.		
MOSR Ministerstvo obransy Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 11 ods. 2 Z § 11 ods. 2 žiadame vypustiť písmená b) až d). Odôvodnenie: Z § 11 ods. 2 žiadame vypustiť písmená b) až d) z dôvodu, že nie je možné ich objektívne posúdiť zo strany zamestnávateľa, pretože predstavujú nemerateľné dôvody na náhradu ujmy a tým otvárajú priestor vzniku špekulácií a zneužívaniu a tiež vytvárajú pre zamestnávateľa neprimeranú administratívnu záťaž. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.	N	Ide o povinnú transpozíciu smernice. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

MOSR Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 3 ods. 1 písm. a) V § 3 ods. 1 písm. a) žiadame vypustiť slová „zručnosti, úsilie, zodpovednosť“. Odôvodnenie: Slová „zručnosti, úsilie, zodpovednosť“ žiadame vypustiť z dôvodu, že ich ponechaním nie je možné objektívne posúdiť kritériá dodržiavania zásady rovnakej odmeny. Predstavujú nemerateľný charakter a pri ich posudzovaní sa bude vychádzať len zo subjektívnych názorov a pocitov zamestnávateľa. Túto pripomienku považuje Ministerstvo obrany Slovenskej republiky za zásadnú.	N	Ide o povinnú transpozíciu smernice. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
MOSR Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	O	Čl. I § 14 ods. 4 V § 14 ods. 4 odporúčame doplniť úlohu pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, a to vypracovať aj metodiku pre vytváranie kategórií zamestnancov v súlade s § 2 písm. h) a zverejniť ju na webovom sídle Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Odôvodnenie: Vzhľadom na špecifiká v odmeňovaní príslušníkov ozbrojených síl Slovenskej republiky odporúčame, aby Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky vypracovalo aj metodiku pre vytváranie kategórií zamestnancov. Príslušníkom ozbrojených síl Slovenskej republiky patrí hodnotný plat, ktorý je ustanovený v zákone č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pre každú hodnotu osobitne a rovnako pre profesionálnych vojakov a profesionálne vojačky. Vojenskou hodnotou sa vyjadruje pripravenosť na výkon činností zodpovedajúcich vojenskej hodnosti, pričom charakteristiky	ČA	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky vypracuje a zverejní metodiku, v ktorej bude aj časť venovaná vytváraniu kategórií zamestnancov.

		vojenských hodností podľa vykonávaných činností sú uvedené v prílohe č. 2 zákona č. 281/2015 Z. z. Profesionálnym vojakom patria aj doplnkové zložky odmeny (napríklad zvýšenie hodnostného platu za čas trvania štátnej služby, platová kompenzácia za sťažené vykonávanie štátnej služby, príplatok výkonným letcom, príplatok výsadkárom). Z návrhu zákona nie je jasné, ako postupovať pri zaradovaní profesionálnych vojakov do kategórií, či stačí zohľadňovať len vojenskú hodnosť alebo aj ďalšie špecifické činnosti, za ktoré profesionálnemu vojakovi patrí doplnková zložka odmeny.		
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K obalu Odporúčame v zmysle bodu 18 Prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky doplniť do názvu právneho predpisu za slovo „Zákon“ slová „z ... 2025“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K predkladacej správe Odporúčame nahradiť v druhom odseku slovo „implementuje“ slovom „transponuje“, doplniť za číslo „2023/970“ slová „z 10. mája 2023“, odstrániť čiarku za slovom „presadzovania“, za slovo „kategórii“ doplniť slovo „práce“, nahradiť slovo „procedurálne výhody“ slovom „procesné zvýhodnenia“ a nahradiť slová „pravidelnú evaluáciu“ slovami „pravidelné hodnotenie“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K predkladacej správe Odporúčame vložiť za slová „zákona sa“ slovo „samostatnými“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo	O	K dôvodovej správe, všeobecnej časti Odporúčame nahradiť v druhom odseku slová „o posílení	A	

spravodlivosti Slovenskej republiky		uplatňovania“ čiarkou a slovami „ktorou sa posilňuje uplatňovanie“. Uvedené je potrebné zohľadniť aj v dôvodovej správe, osobitnej časti k § 1. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka		
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K dôvodovej správe, všeobecnej časti Odporúčame nahradiť v druhom odseku slová „vymáhania práva“ slovami „presadzovania“. Zároveň odporúčame vložiť nový riadok medzi posledným a prvým odsekom na novej strane. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K dôvodovej správe, všeobecnej časti Odporúčame v treťom odseku doplniť zdroj k údajom z Eurostatu, ktoré preukazujú, že mzdová medzera medzi mužmi a ženami na Slovensku patrí k najvyšším v Európskej únii. Zároveň odporúčame zvážiť nahradenie slov „mzdová medzera“ slovami „rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka na zabezpečenie presnej identifikácie zdroja a používania legislatívne vhodnejších pojmov	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K dôvodovej správe, všeobecnej časti Odporúčame zjednotiť identifikáciu vplyvu v súvislosti s vplyvom na limit verejných výdavkov. V dôvodovej správe je uvedené, že návrh zákona nebude mať vplyv a v doložke vybraných vplyvov je uvedené, že návrh zákona má negatívny vplyv na limit verejných výdavkov. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K dôvodovej správe, všeobecnej časti Odporúčame nahradiť slovo „proporcionálny“ slovom „primeraný“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	

MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K doložke vybraných vplyvov Odporúčame nahradiť v časti „Charakter predkladaného materiálu“ slová „o posinení uplatňovania“ čiarkou a slovami „ktorou sa posilňuje uplatňovanie“. Odporúčame aj zavedenie skratky názvu transponovanej smernice, pre jej ďalšie použitie v texte (viď. bod 5. Alternatívne riešenia). Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K doložke vybraných vplyvov Odporúčame doplniť bod 13. Stanovisko Komisie na posudzovanie vybraných vplyvov z PPK v zmysle bodu 8.10 Jednotnej metodiky na posudzovanie vybraných vplyvov. V zmysle predloženého materiálu sa PPK malo uskutočniť v dňoch 28.8-5.9.2025. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K dôvodovej správe, osobitnej časti Odporúčame preformulovať štruktúru osobitnej časti dôvodovej správy. Za slová „osobitná časť“ odporúčame do nového riadku vložiť slová uvedené tučným písmom „K čl. I“. Pokiaľ ide o čl. II až V, tak odporúčame pod každý samostatný článok uviesť kurzívou do nového riadku názov zákona, ktorý novelizuje napr. v podobe „(Zákonník práce)“ atď. Pokiaľ ide o samotné novelizačné body, tie odporúčame v dôvodovej správe uviesť v tomto znení „K § 1 (Úvodné ustanovenia)“, kde celý výraz bude podčiarknutý, bez tučného písma a kurzívy. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K § 1 dôvodovej správy, osobitnej časti Odporúčame odstrániť prečiarknutý text a uviesť správny názov smernice, tak ako uvádzame v iných pripomienkach. Taktiež odporúčame nahradiť v štvrtej vete slovo „zákon“ slovom „zákona“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	

MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K vlastnému materiálu Odporúčame v zmysle bodu 16 Prílohy č. 1 k Legislatívnym pravidlám vlády Slovenskej republiky doplniť za názov zákona jeho stručné slovné označenie, napríklad „Zákon z ... 2025 o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien)“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K § 2 písm. g) Odporúčame vypustiť slovo „je“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K § 4 ods. 2 Odporúčame vypustiť slová „u zamestnávateľa“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MSSR Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	O	K § 4 ods. 4 Odporúčame nahradiť zámeno „jeho“ zámenom „jej“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	A	
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 3 ods. 1 1. V čl. I § 3 ods. 1 návrhu zákona o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „návrh zákona“) je ustanovená povinnosť zamestnávateľa mať zavedenú štruktúru odmeňovania, ktorá zabezpečuje dodržiavanie zásady rovnakej odmeny, pričom táto	ČA	V dôvodovej správe sa doplní, že dohodu so zástupcami zamestnancov možno realizovať aj v rámci kolektívneho vyjednávania.

		musí umožňovať posúdenie, či zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a to na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ktoré sú vyjadrené v § 3 ods. 1 písm. a) a b) návrhu zákona. V § 3 ods. 2 návrhu zákona sa uvádza, že tieto kritériá dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. Takto formulované znenie návrhu zákona povinnosť dohodnúť kritériá podľa § 3 odseku 1 návrhu zákona so zástupcami zamestnancov vzťahuje aj na zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa príslušných ustanovení zákonov upravujúcich štruktúru odmeňovania. Najmä v tzv. statusových zákonoch (napr. v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže SR a Železničnej polície v znení neskorších predpisov a zákone č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov) je už v súčasnosti upravená podrobná a transparentná štruktúra odmeňovania, ktorá je založená na objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách v zmysle § 3 návrhu zákona. Okrem uvedeného, pokiaľ sú kritériá odmeňovania ustanovené platnou právnou úpravou, nie je možné pri odmeňovaní postupovať podľa iných kritérií, ktoré by boli dohodnuté so zástupcami zamestnancov, pretože kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi (§ 4 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní). Z uvedeného dôvodu je potrebné do § 3 ods. 2 návrhu zákona doplniť, že to neplatí, ak je štruktúra odmeňovania upravená všeobecne záväzným právnym predpisom a prípadne aj odkaz s poznámkou pod čiarou, kde budú príkladom uvedené niektoré statusové zákony.		Rozpor odstránený na rozporovom konaní 17.10.2025.
--	--	---	--	---

		Túto pripomienku považujeme za zásadnú.		
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 8 ods. 1 písm.g) 2. V čl. I § 8 ods. 1 písm. g) návrhu zákona slová „riadnej základnej zložky mzdy alebo platu“ nahradiť slovami „základnej mzdy“. Ide o zosúladenie s terminológiou definovanou v § 2 písm. a) návrhu zákona. Túto pripomienku považujeme za zásadnú.	A	
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 11 3. V čl. I § 11 návrhu zákona je ustanovené právo na náhradu ujmy, ktorú fyzická osoba utrpela v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny. Z uvedeného znenia návrhu zákona nie je jednoznačne zrejmé, ktorý orgán je príslušný na konanie a rozhodovanie v takomto spore a podľa ktorého procesného predpisu. Z uvedeného dôvodu navrhujeme, aby bolo do tohto ustanovenia doplnené, že na konanie vo veci náhrady ujmy v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny sa vzťahujú osobitné predpisy, ktorým sú Civilný sporový poriadok a/alebo § 9 až 11 zákona č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon). Túto pripomienku považujeme za zásadnú.	ČA	V dôvodovej správe sa doplní, že pri náhrade peňažnej ujmy sa bude postupovať rovnako ako pri ostatných antidiskriminačných sporoch, pričom sa využije interpretačné pravidlo uvedené v §1 ods. 3 návrhu zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 17.10.2025.
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I § 2 písm. a) 1. V čl. I § 2 písm. a) sa za odmenu považuje základná mzda, ktorou je podľa bodu 1c. „funkčný plat a prídavok za výsluhu rokov príslušníka Policajného zboru, príslušníka Slovenskej informačnej služby, príslušníka Národného bezpečnostného úradu, príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a príslušníka finančnej správy“. V tejto súvislosti	ČA	Ostatné zložky služobného príjmu budú doplnkové zložky odmeny.

		dávame do pozornosti § 84 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, podľa ktorého služobný príjem príslušníka Policajného zboru tvoria okrem funkčného platu a prídavku za výsluhu rokov aj iné položky.		
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I § 2 osobitnej časti dôvodovej správy 2. V osobitnej časti dôvodovej správy k čl. I § 2 vypustiť šiestu a siedmu vetu, ktoré znejú: „Základná zložka odmeny zahŕňa základnú odmenu, minimálnu odmenu alebo odmenu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pri základnej zložke platu v štátnozamestnaneckých vzťahoch sa preberá terminológia z právnych predpisov upravujúcich odmeňovanie štátnych zamestnancov“. a nahradiť ich novým textom, ktorý znie: „Odmena zahŕňa základnú zložku mzdy, minimálnu mzdu, alebo odmenu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pri základnej mzde v štátnozamestnaneckých vzťahoch a v služobnom pomere sa preberá terminológia z právnych predpisov upravujúcich odmeňovanie štátnych zamestnancov, príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov Hasičského a záchranného zboru, príslušníkov Horskej záchranej služby, príslušníkov finančnej správy, profesionálnych vojakov, sudcov a prokurátorov.“	A	
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I § 2 osobitnej časti dôvodovej správy 3. V osobitnej časti dôvodovej správy k čl. I § 2 navrhujeme vypustiť slová „nie na základe typu zmluvy“ vo vete „Kategorizácia sa vykonáva na základe hodnoty práce...“. Nie je možné porovnávať rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty bez zohľadnenia typu zmluvy, nakoľko zamestnávateľ	A	

		môže zamestnávať rôzne skupiny zamestnancov, ktorí majú uzatvorené zmluvy podľa rôznych zákonov, napr. zamestnanci v štátnej službe, príslušníci Policajného zboru a pod., pričom nie je možné porovnávať ich pracovné náplne a odmeňovanie.		
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I § 6 4. V čl. I § 6 odporúčame pojem „úroveň odmeny“ nahradiť zrozumiteľnejším pojmom, napríklad „výška odmeny“.	N	Ide o zavedený pojem v súlade so smernicou.
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I § 6 ods. 2 5. V čl. I § 6 ods. 2 odporúčame slová „dvoch mesiacov“ nahradiť slovami „15 dní“. V dôvodovej správe návrhu zákona absentuje odôvodnenie, prečo sa navrhuje lehota až do dvoch mesiacov na písomnú informáciu podľa § 6, pričom v ostatných ustanoveniach návrhu zákona je uvedená 15 dňová lehota.	N	Lehota vyplýva so smernice.
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I § 8 ods. 4 6. V čl. I § 8 ods. 4 odporúčame preformulovať a zosúladiť s dôvodovou správou, z ktorej vyplýva, „že sa zavádza systém pravidelného podávania správ o rozdieloch v odmeňovaní medzi mužmi a ženami, ktorý má zabezpečiť transparentnosť odmeňovania a umožniť efektívne monitorovanie dodržiavania zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty.“. V prípade, že táto povinnosť nebude zavedená aj u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 100 zamestnancov, nie je zrejmé, akým spôsobom bude zabezpečená transparentnosť odmeňovania u týchto zamestnávateľov a akým spôsobom bude u týchto zamestnávateľov možné monitorovať dodržiavanie zásady rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty.	N	Úprava zodpovedá smernici.
MVSR Ministerstvo	O	Čl. I § 11 ods. 2 písm. b) 7. V čl. I § 11 ods. 2 písm. b) považujeme za široko koncipované. Z uvedeného dôvodu navrhujeme upresniť	ČA	Ustanovenie bolo doplnené.

vnútra Slovenskej republiky		definíciu ujmy a obmedziť ju na preukázateľnú materiálnu škodu a nemateriálnu škodu z dôvodu, aby sa predišlo neprimeraným nárokom na peňažnú náhradu ujmy alebo prípadným sporom.		
MVSR Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	O	Čl. I § 16 8. V čl. I § 16 odporúčame namiesto taxatívne stanovenej výšky pokuty 4000 eur ustanoviť rozpätie výšky uloženia pokuty v závislosti od určených parametrov napríklad počtu zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva. Máme za to, že pokuta vo výške 4000 eur môže byť nedostatočná pre veľkých zamestnávateľov, avšak na druhej strane by mohla predstavovať neprimeranú záťaž pre malých zamestnávateľov.	A	
MZSR Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	O	§ 9 ods. 3 písm. e) K § 9 ods. 3 písm. e) k slovám „podľa osobitného predpisu“ odporúčame umiestniť odkaz a v poznámke pod čiarou k tomuto odkazu nemu uviesť právny predpis ku ktorému sa vzťahuje tento odkaz. Legislatívno-technická pripomienka v súlade s Legislatívnymi pravidlami vlády SR (bod 22.1. prílohy).	ČA	Boli vypustené slová „podľa osobitného predpisu“.
MZSR Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	O	§ 10 ods. 2 K § 10 ods. 2 pred číslo 9 odporúčame vložiť znak paragrafu „§“. V súlade s Legislatívnymi pravidlami vlády SR (bod 55. prílohy).	A	
MZSR Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	O	§ 11 ods. 3 K § 11 ods. 3 v prvej vete za slovo „plynúť“ odporúčame vložiť slová „odo dňa“. Upresnenie časového údaj, od ktorého začína plynúť premlčacia doba.	A	
MZSR Ministerstvo zdravotníctva	O	§ 17 ods. 4 a 5 K § 17 ods. 4 a ods. 5 odporúčame slovo „prvý krát“ nahradiť	A	

Slovenskej republiky		slovom „prvýkrát“. Gramatická pripomienka.		
MZSR Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	O	k dôvodovej správe K dôvodovej správe všeobecnej časti odporúčame zosúladiť text s doložkou vybraných vplyvov. Do dôvodovej správy odporúčame doplniť pozitívny aj negatívny vplyv na rozpočet verejnej správy. Ďalej odporúčame zosúladiť vplyvy na limit verejných výdavkov, keďže v dôvodovej správe je uvedené, že návrh zákona nebude mať vplyv na limit verejných výdavkov, avšak v doložke vplyvov je označený negatívny vplyv. Odôvodnenie: Upresnenie textu, odstránenie nezrovnalosti v jednotlivých častiach materiálu.	A	
MZVEZ SR Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	O	čl. I § 2 písm. k) V čl. I § 2 písm. k) odporúčame v prvom až štvrtom bode a v siedmom bode nahradiť slová „z dôvodu pohlavia v odmeňovaní“ slovami „z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním“. Odôvodnenie: Zjednotenie s čl. I § 2 písm. k) šiestym bodom. Slová „z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním“ sa v použítom kontexte javia ako formulačne vhodnejšie.	A	
MZVEZ SR Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	O	Čl. I § 13 ods. 1 Odporúčame zvážiť zapracovať do § 13 ods. 1 písm. a) aj pojem „jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania“ a tiež prvok porovnateľnosti podmienok odmeňovania pri porovnávaní úrovne odmeňovania mužov a žien na účely uplatňovania zásady rovnakej odmeny, napríklad takto: „a) u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien, ktorých podmienky odmeňovania stanovuje jednotný zdroj, ak sú tieto podmienky odmeňovania rovnaké a porovnateľné.“.	ČA	Bol zavedený pojem jednotný zdroj.

		Odôvodnenie: S ohľadom na čl. 19 ods. 1 smernice (EÚ) 2023/970, ktorý sa týmto ustanovením zákona transponuje do slovenského právneho poriadku, ako aj na bod 29 recitálu smernice, by mohlo navrhované znenie § 13 ods. 1 písm. a) viesť k širšiemu výkladu možností porovnávaní na účely uplatňovania zásady rovnakej odmeny v porovnaní so znením smernice. Podľa bodu 29 recitálu smernice „Pracovníci môžu byť v porovnateľnej situácii aj vtedy, keď nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, a to vždy keď podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky stanovuje, a keď sú tieto podmienky rovnaké a porovnateľné. Môže tomu tak byť v prípade, keď sú relevantné podmienky odmeňovania regulované v rámci zákonných ustanovení alebo dohôd týkajúcich sa odmien, ktoré sú uplatniteľné na viacero zamestnávateľov, alebo keď sú takéto podmienky stanovené centrálné pre viac ako jednu organizáciu alebo podnik v rámci holdingovej spoločnosti alebo konglomerátu. Súdny dvor ďalej objasnil, že porovnanie sa neobmedzuje na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako navrhovateľ. Okrem toho, ak sa vykoná skutočné posúdenie, malo by sa uznať, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.“. Inštitút jednotného zdroja stanovujúceho podmienky odmeňovania určitým spôsobom zužuje subjekty, ktoré možno na účely uplatňovania zásady rovnakej odmeny porovnávať, nejde o porovnanie akýchkoľvek rôznych zamestnávateľov, ale len takých, ktorých podmienky odmeňovania musia vychádzať z jedného zdroja. Na jednotný zdroj odmeňovania poukazuje aj Súdny dvor EÚ vo veci C-624/19 Tesco Stores, na ktorý odkazuje aj osobitná časť dôvodovej správy. Daná vec sa týka hodnoty práce mužov a žien vykonávaných v rôznych		
--	--	---	--	--

		prevádzkarňach jednej spoločnosti Tesco Stores, podmienky odmeňovania neboli teda porovnávané s iným zamestnávateľom s rovnakým predmetom činnosti. Súdny dvor EÚ v tejto veci uviedol, že pokiaľ rozdiely pozorované v podmienkach odmeňovania pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno pripísať jedinému zdroju, chýba subjekt, ktorý je zodpovedný za nerovnosť a ktorý by mohol obnoviť rovnosť zaobchádzania, v dôsledku čoho takáto situácia nepatrí do pôsobnosti článku 157 ZFEÚ. Ak naproti tomu takéto podmienky odmeňovania možno pripísať jedinému zdroju, prácu a odmeňovanie týchto pracovníkov možno porovnať, aj keď títo pracovníci pracujú v rôznych prevádzkarňach. V dôsledku toho sa na toto ustanovenie možno odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi v spore týkajúcom sa práce rovnakej hodnoty, vykonávanej pracovníkmi odlišného pohlavia, ktorí majú toho istého zamestnávateľa, v rôznych prevádzkarňach tohto zamestnávateľa, keďže tento zamestnávateľ predstavuje takýto jediný zdroj.		
MŠVVaMSR Ministerstvo školy, výskumu , vývoja a mládeže Slovenskej republiky	O	Celému materiálu Odporúčame návrh zákona upraviť legislatívno-technicky a jazykovo, napríklad - v poznámke pod čiarou k odkazu 2 slová "§ 4 zákon" nahradiť slovami "§ 4 zákona", - v poznámke pod čiarou k odkazu 12 slovo "zákon" nahradiť slovom "zákona", - v čl. III úvodnej vete za slovo "sa" vložiť slová "mení a", keďže dochádza k prečíslovaniu odsekov.	A	
NBÚ Národný bezpečnostný úrad	Z	K vlastnému materiálu – k Čl. I, § 1 Vo vlastnom materiáli v čl. I § 1 žiadame upraviť tak, aby Národný bezpečnostný úrad poskytoval iba také informácie a v takom rozsahu, aby ich poskytnutím nedošlo k narušeniu	A	Do zákona bol doplnený nový §17 „Orgány verejnej moci a rozpočtové

	bezpečnosti a bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky a porušení osobitných predpisov. Túto pripomienku považuje Národný bezpečnostný úrad za zásadnú. Odôvodnenie: Národný bezpečnostný úrad (ďalej len „úrad“) v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov, podľa uznesení vlády Slovenskej republiky a v rozsahu vecnej pôsobnosti zodpovedá a plní úlohy na úseku bezpečnosti štátu. V súlade s § 34 zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov je úrad ústredným orgánom štátnej správy na ochranu utajovaných skutočností, šifrovú službu, kybernetickú bezpečnosť a dôveryhodné služby. Konkrétne úlohy v jednotlivých oblastiach plní úrad v súlade s platnou právnou úpravou viažucou sa k jednotlivým oblastiam (napríklad zákon č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 69/2018 Z. z. o kybernetickej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 272/2016 Z. z. o dôveryhodných službách pre elektronické transakcie na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o dôveryhodných službách) v znení neskorších predpisov). Úlohy vyplývajúce úradu vykonávajú najmä príslušníci v súlade so zákonom č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej	organizácie a príspevkové organizácie v ich zriaďovateľskej pôsobnosti neposkytujú podľa tohto zákona informácie, ktorých poskytnutím by mohlo dôjsť k ohrozeniu utajovaných skutočností, obrany, bezpečnosti a bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky alebo plnenia ich úloh.“ Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
--	---	---

		polície v znení neskorších predpisov a zamestnanci v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Z uvedeného dôvodu a pre zabezpečenie právnej istoty je nevyhnutné, aby úrad mohol rozhodovať o poskytovaní len takých informácií a údajov, ktorých poskytnutím nedôjde k ohrozeniu záujmov a bezpečnosti Slovenskej republiky a aby bola zabezpečená požadovaná miera ich bezpečnosti.		
NSSR Najvyšší súd Slovenskej republiky	Z	Čl. I § 2 písm. a) bod 1. podbod 1b. V § 2 písm. a) bod 1. podbod 1b. navrhujeme slová „tarifný plat“ nahradiť slovami „platová trieda“. Podľa dôvodovej správy predkladateľ návrhom zákona upravuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch. Predmetom úpravy sú ustanovenia o transparentnosti odmeňovania a posudzovaní práce, ktoré majú univerzálnu povahu. Podľa § 2 písm. a) bod 1. podbod 1b. návrhu zákona odmenou sa rozumie základná mzda, ktorou je tarifný plat štátneho zamestnanca pri vykonávaní štátnej služby, ako i tarifný plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa § 127 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 55/2017 Z. z.“) tarifný plat tvorí platová tarifa v príslušnej platovej triede a zvýšenie platovej tarify za služobnú prax za každý rok o 1 %. Podľa § 7 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní	ČA	Na rozporovom konaní bolo dohodnuté, že do vlastného materiálu návrhu zákona sa zakotví pravidlo v zmysle, že porušením zásady rovnakej odmeny nie je, ak rozdiel v odmene je odôvodnený na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, čo sa náležite odôvodní v dôvodovej správe, osobitne vo vzťahu k praxi. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 16.10.2025.

		niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“) tarifný plat tvorí platová tarifa ustanovená pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zamestnanec zaradený, pričom zaradenie do jedného zo 14 platových stupňov sa určí na základe dĺžky započítanej praxe zamestnanca. V praxi teda môže nastať situácia, že porovnateľní zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a teda sú zaradení do rovnakej platovej triedy, avšak na základe predchádzajúcej praxe a) majú v štátnej službe priznané rozdielne percento za prax podľa počtu rokov, v ktorých vykonávali štátnu službu podľa zákona č. 55/2017 Z. z., b) sú pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z. zaradení do rozdielnych platových stupňov na základe dĺžky započítanej praxe. Dĺžka praxe v oboch prípadoch zamestnancov ovplyvní výšku tarifného platu. U jedného zamestnanca môže byť započítaná, resp. priznaná prax v trvaní napríklad 10 rokov a v druhom prípade môže ísť o absolventa po skončení prípravy na povolanie, a teda jeho prax bude nula rokov. V prípade priznania platovej triedy ide o skutočnosť, ktorá je v absolútnej dispozícii zamestnávateľa, ktorý dokáže transparentne zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny – priznaním rovnakej platovej triedy. Avšak v prípade priznania, resp. započítania praxe zamestnancovi ide o inštitút, ktorý nie je v dispozícii zamestnávateľa, zamestnávateľ ho nevie a nemôže ovplyvniť a		
--	--	---	--	--

		ktorý spočíva výhradne v osobe zamestnanca ako subjektu pracovnoprávneho vzťahu. Keďže odmenou sa rozumie základná mzda, ktorou je tarifný plat štátneho zamestnanca pri vykonávaní štátnej služby a zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, tvorený dvoma zložkami (platovou triedou a praxou), pričom jednu zložku (prax) nevie zamestnávateľ zo zákona ovplyvniť, nie je možné dodržať zásadu rovnakej odmeny na základe pravidiel upravených v návrhu zákona. Zamestnanec s dlhšou praxou bude mať vyšší tarifný plat hoci bude v rovnakej platovej triede a bude vykonávať rovnakú prácu ako zamestnanec s nulovou praxou. Dôvodová správa však uvádza, že štruktúra odmeňovania musí byť založená na objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách. Kritérium praxe je však subjektívne kritérium a týmto spôsobom nie je naplnený predmet a účel návrhu zákona spočívajúci v transparentnosti odmeňovania a posudzovania práce, ktoré majú mať univerzálnu povahu, nakoľko reálna (skutočná) dĺžka praxe zamestnancov nie je univerzálnym kritériom posudzovania, ale individuálne kritérium nastavené zákonom (napr. zákon č. 55/2017 Z. z., zákon č. 553/2003 Z. z.) a rešpektované zamestnávateľom. Z uvedených dôvodov navrhujeme, aby základná mzda bola určená platovou triedou a nie tarifným platom. Uvedenou úpravou § 2 písm. a) bod 1. podbod 1b. návrhu zákona by sa zároveň zosúladiť úprava s podbodom 1a. predmetného ustanovenia, kde základná mzda je určená základnou zložkou mzdy podľa Zákonníka práce, pričom podľa Zákonníka práce základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu (§ 119 ods. 3).		
--	--	--	--	--

		Túto pripomienku uplatňujeme ako pripomienku zásadnú.		
NSSR Najvyšší súd Slovenskej republiky	O	Čl. I § 6 ods. 3 V § 6 ods. 3 navrhujeme na konci druhej vety za slovom „žiadosti“ doplniť slová „o dodatočné vysvetlenie“. Navrhujeme precizovať ustanovenie a odlíšiť jednotlivé žiadosti podľa odsekov 1 a 3. V oboch prípadoch ide o žiadosti podľa § 6 Právo na informácie o odmenách, pri ktorých je zároveň zavedená lehota na vybavenie. Preto navrhujeme v odseku 3 odlíšiť žiadosť jej označením, aby sa v aplikačnej praxi predchádzalo výkladovým problémom pri realizácii práva zamestnanca na tieto informácie. Túto pripomienku uplatňujeme ako pripomienku obyčajnú.	A	Odkáže sa na prvú vetu.
NSSR Najvyšší súd Slovenskej republiky	O	Čl. I § 6 ods. 5 V § 6 ods. 5 navrhujeme za slovo „zamestnancov“ doplniť slová „obvyklým spôsobom“. Návrh zákona v tomto ustanovení nešpecifikuje spôsob oboznamovania zamestnancov, preto navrhujeme doplniť ustanovenie tak, že ak u zamestnávateľa existuje overený spôsob informovania zamestnancov (napr. elektronické zasielanie rôznych informácií), aby mohol tento spôsob využiť aj v prípade informačnej povinnosti podľa § 6 ods. 5 návrhu zákona. Uvedená úprava znenia nebude mať negatívny vplyv na povinnosť podľa § 7. Túto pripomienku uplatňujeme ako pripomienku obyčajnú.	N	Spôsob je na zamestnávateľovi, ten musí byť dostupný zamestnancom.
NSSR Najvyšší súd	O	Čl. I § 8 ods. 7 písm. c) V § 8 ods. 7 písm. c) navrhujeme na konci vety slová „ak sú k dispozícii“ nahradiť slovami „ak sú v čase vyžiadania k	N	Ide o nadbytočné doplnenie.

Slovenskej republiky		dispozícii“. Kedže môže ísť o informácie, ktoré sa v danom období nespracúvali a neevidovali vo formáte, rozsahu a obsahu v akom sú podľa § 8 ods. 1 písm. g) návrhu zákona uvedené, navrhujeme doplniť znenie ustanovenia tak, že zamestnávateľ tieto informácie poskytne, ak v čase vyžiadania existujú bez toho, aby vytváral, dopĺňal alebo inak upravoval informáciu (tzn. ak informácia v požadovanej úprave existuje a môže ju poskytnúť ako stojí a leží). Túto pripomienku uplatňujeme ako pripomienku obyčajnú.		
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K návrhu zákona: 1. K čl. I § 8: Odporúčame prepracovať osobitnú časť dôvodovej správy k tomuto ustanoveniu a uviesť príklady potrebných opatrení na nápravu pri zistení rodových rozdielov v odmeňovaní.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K návrhu zákona: 2. K čl. I § 10: V poznámke pod čiarou k odkazu 12 žiadame upraviť citáciu uvádzaného nariadenia tak, že sa doplní dodatok „v platnom znení“.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej	O	K návrhu zákona: 3. K čl. I § 14: V nadväznosti na navrhovanú právnu úpravu ustanovenia § 9 ods. 5, ktorým sa zavádza povinnosť pre zamestnávateľa poskytnúť ministerstvu spoločné posúdenie odmeňovania, žiadame prepracovať aj navrhované znenie	N	Zber správ vyplýva z § 9 ods. 5 návrhu zákona.

legislatívy Úradu vlády SR		ustanovenia § 14 ods. 1 a to tak, že dôjde k doplneniu kompetencie ministerstva na zber správ o spoločnom posúdení odmeňovania. Požiadavka vychádza z toho, že priamo smernica (EÚ) 2023/970 v čl. 29 stanovuje úlohy monitorovacieho subjektu, v tomto prípade ministerstva, a jednou z úloh je aj zber takýchto dát. Domnievame sa preto, že stanovenie povinnosti len pre zamestnávateľa, bez jasného vymedzenia úlohy pre monitorovací subjekt v predkladanom návrhu zákona, nemusí predstavovať úplnú a správnu transpozíciu čl. 29 smernice (EÚ) 2023/970.		
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K návrhu zákona: 4. K čl. V: Upozorňujeme, že navrhovaná účinnosť predkladaného návrhu zákona predstavuje goldplating vo vzťahu k smernici (EÚ) 2023/970, ktorej transpozičná lehota je stanovená na 7. jún 2026. Žiadame zmeniť navrhovaný dátum účinnosti, alebo vyplniť náležite stĺpce 9 a 10 tabuľky zhody pri preukazovaní transpozície čl. 34 ods. 1 smernice (EÚ) 2023/970 a teda o identifikáciu goldplatingu, vrátane doplnenia Vyjadrenia k opodstatnenosti goldplatingu v závere tabuľky zhody a jeho odôvodnenie vo vzťahu k dotknutému čl. 34 ods. 1 smernice (EÚ) 2023/970. Túto pripomienku primerane vzťahujeme aj na doložku vybraných vplyvov.	N	Nejde o goldplating, transpozičná lehota ustanovuje najneskorší termín prebratia smernice.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 1. V ľavom záhlaví tabuľky zhody žiadame uvádzať citáciu smernice nasledovne: „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)“.	A	

OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 2. V celej tabuľke zhody žiadame v deviatom stĺpci uvádzať v zmysle platných Legislatívnych pravidiel vlády SR označenie GP – N alebo GP – A, podľa toho, či je v danej transpozícii identifikovaný goldplating alebo nie.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 3. Pri preukazovaní transpozície čl. 3 ods. 1 písm. j) smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku, žiadame uviesť v piatom stĺpci tabuľky zhody pri transpozičnom opatrení zákona č. 365/2004 Z. z. ustanovenie § 2a ods. 3.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 4. Domnievame sa, že pri preukazovaní transpozície čl. 7 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970 dochádza ku goldplatingu, konkrétne typu b – navýšenie požiadaviek, nakoľko si stanovujeme navyše lehotu 15 dní, v ktorej má byť poskytnuté dodatočné a odôvodnené vysvetlenie. V nadväznosti na uvedené je potrebné náležite vyplniť stĺpce 9 a 10 tabuľky zhody. V závere tabuľky zhody je potrebné doplniť Vyjadrenie k opodstatnenosti goldplatingu a jeho odôvodnenie vo vzťahu k dotknutému čl. 7 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970. Túto pripomienku primerane vzťahujeme aj na doložku vybraných vplyvov.	ČA	Lehota bola upravená po dohode so zástupcami zamestnávateľov. Ustanovenie jej primeranej dĺžky nepovažujeme za goldplating.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 5. Domnievame sa, že pri preukazovaní transpozície čl. 10 ods. 2 písm. a) smernice (EÚ) 2023/970 dochádza ku goldplatingu, konkrétne typu b – navýšenie požiadaviek, nakoľko si stanovujeme navyše lehotu 2 mesiace, v ktorej sa vykoná spoločné posúdenie odmeňovania. V nadväznosti na uvedené je	N	Ustanovenie primeranej dĺžky lehoty nepovažujeme za goldplating.

legislatívy Úradu vlády SR		potrebné náležite vyplniť stĺpce 9 a 10 tabuľky zhody. V závere tabuľky zhody je potrebné doplniť Vyjadrenie k opodstatnenosti goldplatingu a jeho odôvodnenie vo vzťahu k dotknutému čl. 10 ods. 2 písm. a) smernice (EÚ) 2023/970. Túto pripomienku primerane vzťahujeme aj na doložku vybraných vplyvov.		
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 6. Domnievame sa, že pri preukazovaní transpozície čl. 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2023/970 dochádza ku goldplatingu, konkrétne typu b – navýšenie požiadaviek, nakoľko si stanovujeme navyše lehotu bezodkladne, v ktorej má byť poskytnuté spoločné posúdenie odmeňovania inšpektorátu práce a SNSLP. V nadväznosti na uvedené je potrebné náležite vyplniť stĺpce 9 a 10 tabuľky zhody. V závere tabuľky zhody je potrebné doplniť Vyjadrenie k opodstatnenosti goldplatingu a jeho odôvodnenie vo vzťahu k dotknutému čl. 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2023/970. Túto pripomienku primerane vzťahujeme aj na doložku vybraných vplyvov.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 7. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 11 smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku. Uvádzané transpozičné opatrenia považujeme za nedostatočné.	A	Bol doplnený § 14 o odsek 5: „(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.“.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 8. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 15 smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku, a to pokiaľ ide o možnosť začať správne alebo súdne konanie aj zo strany zástupcov pracovníkov.	N	Preukázanie transpozície v tabuľke zhody považujeme za postačujúce.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 9. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 16 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku, a to pokiaľ ide o zabezpečenie skutočnej a účinnej náhrady alebo nápravy.	N	Preukázanie transpozície v tabuľke zhody považujeme za postačujúce.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 10. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 16 ods. 4 smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku. Uvádzané transpozičné ustanovenia považujeme za nedostatočné.	N	Preukázanie transpozície v tabuľke zhody považujeme za postačujúce.
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 11. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 20 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku. Uvádzané transpozičné opatrenia sú nesúvisiace.	A	Doplnené transpozičné ustanovenia s použitím Civilného sporového poriadku.

OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 12. Pri preukazovaní transpozície čl. 23 ods. 1 smernice (EÚ) 2023/970 žiadame v tabuľke zhody uvádzať ako transpozičné opatrenie aj ustanovenie slovenského právneho predpisu, ktoré reflektuje na splnenie notifikačnej povinnosti Európskej komisii.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 13. Pri preukazovaní transpozície čl. 29 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970 žiadame v šiestom stĺpci tabuľky zhody uvádzať celé znenie transpozičného opatrenia.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 14. Pri preukazovaní transpozície čl. 29 ods. 3 písm. a) smernice (EÚ) 2023/970 žiadame v šiestom stĺpci tabuľky zhody uvádzať celé znenie transpozičného opatrenia, vrátane úvodnej vety.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 15. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 29 ods. 3 písm. b) smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku. Uvádzané transpozičné ustanovenia považujeme za nedostatočné.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 16. Pri preukazovaní transpozície čl. 31 smernice (EÚ) 2023/970	A	

práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR		žiadame uvádzať v tabuľke zhody ako relevantné transpozičné opatrenie aj ustanovenie § 12 zákona č. 540/2001 Z. z.		
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K transpozícii a tabuľke zhody so smernicou (EÚ) 2023/970: 17. Žiadame preukázať transpozíciu čl. 35 ods. 1 smernice (EÚ) 2023/970 do slovenského právneho poriadku. Máme za to, že ide o ustanovenie smernice, ktorého transpozícia je povinná.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K doložke zlučiteľnosti: 1. V bode 3 písm. b) doložky zlučiteľnosti žiadame uviesť ako relevantné sekundárne právo EÚ aj nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016) v platnom znení, vrátane jeho gestora.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K doložke zlučiteľnosti: 2. Upozorňujeme, že v bode 3 písm. c) doložky zlučiteľnosti sa v zmysle platných Legislatívnych pravidiel vlády SR uvádza číslo a označenie relevantného rozhodnutia a stručne jeho výrok alebo relevantné právne vety. V nadväznosti na uvedené žiadame doplniť bod 3 písm. c) doložky zlučiteľnosti.	A	
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej	O	K predkladacej správe: V predkladacej správe žiadame uviesť informáciu, či predkladaný návrh zákona je v súlade s Európskou chartou miestnej samosprávy.	A	

legislatívy Úradu vlády SR				
OAPSVLÚVSR Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	O	K doložke vybraných vplyvov: V bode 1 časti Charakter predkladaného materiálu a v bode 5 doložky vybraných vplyvov žiadame uvádzať citáciu uvádzanej smernice v zmysle platných Legislatívnych pravidiel vlády SR nasledovne: „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)“, prípadne jej skrátenú citáciu „smernica (EÚ) 2023/970“.	A	
PraF UK Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta	O	§ 17 ods. 4,5 Navrhujeme opraviť gramatickú chybu v slove prvýkrát.	A	
PraF UK Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta	O	K poznámke pod čiarou č. 4,6,8 V poznámkach pod čiarou navrhujeme zachovať jednotnú terminológiu. Poznámka pod čiarou č. 4, 6, 7 uvádza za číslom zákona „v znení zákona č. 85/2008 Z. z. zatiaľ čo poznámka pod čiarou č. 2, 5, 7 uvádza „v znení neskorších predpisov“.	N	Ide o odkazy na rôzne ustanovenia.
PraF UK Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta	O	§ 13 Do § 13 navrhujeme zaviesť pre účely tohto zákona pojem jednotný zdroj. Pojem jednotný zdroj obsahuje smernica na viacerých miestach, napríklad aj v čl. 19, ktorý je transponovaný týmto ustanovením. Pojem je dlhodobou rozvíjaný Súdny dvor ako osobitný koncept práva Európskej únie, napr. bod 18 rozsudku vo veci Lawrence a i. (C-320/00) alebo bod 36 a 37 rozsudku vo veci Tesco (C- 624/19).	A	

PraF UK Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta	O	§ 8 ods. 7, písm.b V § 8 ods. 7 písm. b) navrhujeme vypustiť skratku a zaviesť pojem v § 2 „Vymedzenie pojmov“. V rámci právneho predpisu sa objavuje diskrepancia v logickej štruktúre predpisu. Zákon obsahuje vymedzenie pojmov v § 2, no pojem inšpekcia práce (hoci používaný na viacerých miestach v zákone) je zaskratkovaný v § 8. Pre porovnanie smernica upravuje pojem inšpekcia práce spolu s ostatnými pojmami v čl. 3 ods. 1 písm. k). Z dôvodu rozdrobenosti orgánov inšpekcie práce navrhujeme vyššie uvedené upraviť ucelene na jednom mieste.	N	Štátny orgán nie je vhodné vymedzovať v pojmoch.
PraF UK Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta	O	§ 3 ods. 1, písm.a) K §3 ods. 1 písm. a) Vymedzenie kritérií pre rodovo neutrálne odmeňovanie ako je uvedené v návrhu zákona nezohľadňuje geografickú rôznorodosť Slovenskej republiky a rôzne náklady na život v jednotlivých regiónoch, preto navrhujeme precizáciu predmetného ustanovenia. Navrhujeme §3 ods. 1 písm. a) upraviť nasledovne: „zahŕňajú zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu v danom geografickom regióne“	N	Smernica nepočíta so zohľadňovaním geografickej rôznorodosti.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 1 ods. 3 Do poznámky pod čiarou k § 1 ods. (3) návrhu zákona navrhujeme doplniť aj odkaz na Občiansky zákonník. Odôvodnenie: Predpoklady vzniku nárokov na peňažnú náhradu podľa	A	

		navrhovaného zákona, ako aj iné súvisiace inštitúty, sa budú spravovať (aj) Občianskym zákonníkom.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 1 vloženie nového odseku Navrhujeme v §1 doplniť odsek 5: „(5) Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny nebráni zamestnávateľom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.“ Súčasný ods. 5 sa označuje ako ods. 6. Odôvodnenie: Navrhované doplnenie vychádza z článku 17 preambuly smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Cieľom tohto doplnenia je explicitne vyjadriť, že zásada rovnakého odmeňovania nevylučuje možnosť rôzneho odmeňovania pracovníkov, pokiaľ sú rozdiely objektívne odôvodnené a založené na rodovo neutrálnych a nezaujatých kritériách, ako je napríklad výkonnosť, kvalita práce alebo odborná spôsobilosť. Doplnením tejto vety sa zosúladi znenie návrhu zákona s cieľom smernice, ktorá kladie dôraz na spravodlivé, ale aj reálne vykonateľné uplatňovanie zásady rovnakého odmeňovania v praxi. Ustanovenie tak posilní právnu istotu a predvídateľnosť	A	Doplnený v § 1 nový odsek 3: (3) Porušením zásady rovnakej odmeny nie je, ak rozdielne odmeňovanie je odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií.

		pri aplikácii zákona, keďže jasne stanoví, že rozdiely v odmeňovaní môžu byť prípustné, ak sú založené na objektívnych a rodovo neutrálnych faktoroch nesúvisiacich s pohlavím.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 2 písmeno a) bod 2 V § 2 písm. a), bod 2 návrhu zákona navrhujeme doplniť "(ďalej len „doplnkové zložky odmeny“); za doplnkovú zložku odmeny sa nepovažuje plnenie definované podľa § 118 ods. 2 druhej a tretej vety Zákonníka práce.“ Odôvodnenie: Z návrhu zákona nie je úplne zrejmé, čo všetko spadá pod pojem „odmena“, respektíve najmä pod slovné spojenie „iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia“, a rovnako, aký bude vzťah medzi navrhovaným znením ustanovenia § 2 písm. a) návrhu zákona a ustanovením § 118 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, predovšetkým druhej a tretej vety, ktorá ustanovuje, čo sa za mzdu nepovažuje. Navrhujeme teda zosúladiť jednotlivé zákonné znenia spôsobom, ktorý konzistentne upraví vzájomný vzťah jednotlivých ustanovení oboch zákonov a obsahovo jasne pojmovo vymedzí, či plnenia, ktoré sa podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov za mzdu nepovažujú, spadajú alebo nespádajú pod pojem „odmena“, respektíve pod jej parciálny pojem „iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia“, uvedené aj ako „doplnkové zložky odmeny“ v znení návrhu zákona. Tieto plnenia nemajú charakter odmeny za vykonanú prácu, ale sú poskytované v súvislosti či už so skončením pracovného pomeru alebo iné. Ich zahrnutie do porovnávania odmeňovania by bolo v rozpore s účelom smernice EÚ 2023/970, ktorá sa zameriava na odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej	A	Boli vylúčené plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa.

		hodnoty, nie na kompenzačné plnenia pri ukončení pracovného pomeru, alebo poskytnutí iných výhod.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 2 písmeno b) V § 2 písm. b) návrhu zákona navrhujeme za slovné spojenie „úrovňou odmeny“ doplniť slovo „hrubá“ a za slovo „zodpovedajúca“ doplniť slovo „hrubá“. Odôvodnenie: Zosúladenie s čl. 3 bodom 1. písm. b) SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (ďalej len „SMERNICA“).	ČA	Ide o hrubú odmenu [v pracovnoprávných predpisoch, ak nie je uvedené inak, odmenou (mzdou) sa rozumie v hrubom]. Ročná odmena bude odmena za kalendárny rok. Vysvetlí sa v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 2 písmeno h) V § 2 písm. h) návrhu zákona navrhujeme nahradiť slovné spojenie „po dohode so zástupcami zamestnancov“ nasledovným spojením: „v spolupráci so zástupcami zamestnancov ...“. Odôvodnenie: zosúladenie s čl.3 písm. k) SMERNICE.	A	Slová „po dohode“ nahradené slovami „po prerokovaní“.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 2 písmeno k) V § 2 písm. k) bod 6. návrhu zákona navrhujeme vypustiť slovné spojenie „v súvislosti s odmeňovaním pri uplatňovaní práv vyplývajúcich zo zosúlad'ovania rodinného a pracovného života“ a slovné spojenie „najmä otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, úprava pracovného času, domácka práca a telepráca“ navrhujeme	ČA	Čl. 3 ods. 2 smernice vyžaduje zákaz diskriminácie vo vzťahu k celej smernici 2019/1158 a osobitne sú vypichnuté „a to aj pokiaľ ide o otcovskú dovolenku,

		nahradiť nasledovným slovným spojením,,, a to najmä pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku alebo inú opatrovateľskú dovolenku, prípadne pracovné voľno za účelom ošetrovania inej osoby alebo starostlivosti o inú osobu v zmysle osobitných právnych predpisov.“ Odôvodnenie: Zosúladenie s čl. 3 bodom 2. písm. d) SMERNICE.	rodičovskú dovolenku alebo opatrovateľskú dovolenku;“. Z pripomienky teda vyplýva, že návrh na zmenu textácie návrhu zákona: 1. nerešpektuje zaužívanú terminológiu a inštitúty, 2. je v rozpore s textom smernice, pretože zákaz diskriminácie by zužoval len na vybrané inštitúty smernice 2019/1158. Zvyšné ustanovenia v návrhu na zmenu textácie zákona nie sú pokryté (napr. právo žiadať o prácu z domácnosti). Bude vysvetlené v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
--	--	---	---

RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 2 V § 2 návrhu zákona navrhujeme doplniť aj definície „práce rovnakej hodnoty“, „porovnateľnej situácie“, Odôvodnenie: Spresnenie znenia a zlepšenie jeho aplikovateľnosti	ČA Definícia práce rovnakej hodnoty je v § 3 ods. 1 druhej vete návrh zákona, pričom bola upravená v zmysle ďalších pripomienok zamestnávateľských zväzov [faktory „sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti“ boli nahradené faktorom „mäkké zručnosti“ a presunuté do písmena a)]. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 2 V § 2 v samostatnom bode uviesť, ktorí zamestnanci majú byť vylúčení pri určení priemernej úrovni odmeny. Odôvodnenie: Např. ak hostiteľská spoločnosť nemá žiadny vplyv na odmeňovanie vyslaného zamestnanca, odporúča sa vylúčiť ho z výkazu a namiesto toho ho zahrnúť do výkazu vysielajúcej spoločnosti.	ČA Vyslaný zamestnanec je zamestnancom vysielajúceho, a nie prijímajúcej organizácie. Budú sa teda započítavať k vysielajúcemu zamestnávateľovi. Bude vysvetlené v dôvodovej správe.

				Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 3 ods. 1 V § 3 ods. (1) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením: „(1) Zamestnávateľ je povinný mať zavedené štruktúry odmeňovania v súlade s osobitným právnym predpisom vydaným ministerstvom práce na vykonanie tohto zákona a analytickými nástrojmi alebo metodikami vydanými ministerstvom práce na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v tomto zákone, ktorými sa zabezpečí dodržiavanie zásady rovnakej odmeny. Tento osobitný právny predpis, nástroje alebo metodiky musia umožniť zamestnávateľom ľahko vytvoriť a používať rodovo neutrálne štruktúry odmeňovania, systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest, ktoré vylučujú akúkoľvek diskrimináciu v odmeňovaní z dôvodu pohlavia, pričom takto vytvorené štruktúry odmeňovania musia umožňovať posúdenie toho, či zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorá sa určuje na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ktoré sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví a ktoré a) zahŕňajú zručnosti, skúsenosti, prax, osobitné vlastnosti a charakteristiky, úsilie, zodpovednosť, odolnosť, dosiahnuté vzdelanie, pracovné podmienky a ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu, b) sa uplatňujú objektívnym a rodovo neutrálnym spôsobom bez priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie, pričom pri	N	Bez vykonávacieho predpisu. Bude metodika MPSVR SR, čo je z hľadiska flexibility výhodnejšie pre zamestnávateľov. Každý zamestnávateľ si nastaví štruktúru podľa svojich špecifických podmienok. Dodržanie metodík MPSVR SR sa bude považovať za správne plnenie povinností. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		ich uplatňovaní sa prihliada na sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti, c) zohľadňujú relevantné mäkké zručnosti. Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny však nemôže brániť zamestnávateľom v tom, aby rozdielne odmeňovali zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je napríklad ich výkonnosť a schopnosť.“ Odôvodnenie: Zosúladenie znenia legislatívneho textu s bodom (17) Preambuly a s čl. 4 SMERNICE. Z čl. 4 SMERNICE vyplýva povinnosť Slovenskej republiky prijať potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávatelia mali štruktúry odmeňovania zabezpečujúce rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a tiež povinnosť Slovenskej republiky prijať po konzultácii so subjektmi v oblasti rovnosti potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby boli k dispozícii ľahko prístupné analytické nástroje alebo metodiky na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v tomto článku. Nakoľko sa jedná o povinnosti uložené SMERNICOU Slovenskej republike, nedomnievame sa, že tieto možno presunúť na zamestnávateľov, resp. požadovať od zamestnávateľov splnenie povinností bez toho, aby došlo k predchádzajúcemu splneniu týchto povinností zo strany štátu. Navyše, z dôvodu absencie a/alebo nejednoznačnosti úpravy v SMERNICI, pokiaľ ide o niektoré inštitúty, ktoré sú pre zavedenie štruktúr odmeňovania na báze deklarovaných kritérií, zásadné, by o to viac malo byť v záujme štátu vydať k		
--	--	---	--	--

		uvedenému osobitný predpis (vyhlášku, prípadne metodické usmernenie), analýzy či iné obdobné nástroje tak, aby zamestnávateľa vedeli predmetnú povinnosť riadne a včas splniť. Taktiež navrhujeme výslovné uvedenie práva zamestnávateľov ponechať a odôvodniť odlišné odmeňovanie niektorých zamestnancov, u ktorých uvedené odôvodňuje ich výkonnosť, osobitné schopnosti či zručnosti, a to s poukazom bod (17) Preambuly SMERNICE.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 3 ods. 2 § 3 ods. (2) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením: „Kritériá podľa odseku 1 zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.“ Odôvodnenie: Zástupcovia zamestnancov vo väčšine prípadov nedisponujú potrebných odborným vzdelaním alebo praxou, na základe ktorej by bolo možné viesť kvalifikovanú odbornú diskusiu ohľadom štruktúry odmeňovania. Nenesú ani žiadnu obchodnú alebo finančnú zodpovednosť za riadenie podniku a zamestnancov zamestnávateľa. Pokiaľ by predmetné ustanovenie malo byť založené na nutnosti dohody so zástupcami zamestnancov, v praxi môže dôjsť k výraznému sťaženiu nastavenia a zavedenia primeraných štruktúr odmeňovania. Mohlo by tiež dôjsť zo strany zástupcov zamestnancov k neprimeranému strategickému vplyvu na rokovanie o kolektívnej zmluve alebo bojkotovaniu zavedenia štruktúr odmeňovania, ktoré si zamestnávateľa môžu aj vzhľadom na svoje obchodné aktivity a finančnú kondíciu dovoliť zaviesť.	N	Transpozícia čl. 4 ods. 4 smernice (vyžaduje sa dohoda so zástupcami zamestnancov). Rozporové konanie na úrovni štatutárnych zástupcov sa uskutočnilo 29. 10.2025.

RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 4 ods. 2 písmeno a) § 4 ods. (2) písm. a) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením: „a) nástupnej odmene spojenej s danou pozíciou stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, alebo o rozpätí tejto odmeny“; Odôvodnenie: Zosúladenie znenia s čl. 5 bod 1 písm. b). SMERNICE.	A	
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 6 ods. 1 písmeno b) V §6 (1) písm. b) navrhujeme slová „u kategórii zamestnancov“ nahradiť slovami „u zamestnancov s porovnateľnou náročnosťou práce“. Odôvodnenie: v úzkych alebo špecializovaných kategóriách zamestnancov môže toto vymedzenie ľahko viesť k identifikácii úrovne odmeny iného konkrétného zamestnanca.	N	Textácia návrhu zákona je v zmysle smernice. V § 6 ods. 2 písm. b) je uvedené „to neplatí, ak by sa z tejto informácie dala určiť úroveň odmeny iného zamestnanca“. Ak by to viedlo k úrovne odmeny konkrétného zamestnanca, postupuje sa podľa § 10 ods. 3. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 6 ods. 2 V § 6 (2) navrhujeme doplniť jednoznačne zadefinovať, že zamestnávateľ na takto podanú žiadosť poskytne informáciu zamestnancovi za predchádzajúcich 12 mesiacov pred mesiacom	A	Bude to za kalendárny rok.

		predloženia žiadosti. Odôvodnenie: Zamestnávateľa potrebujú jasne vedieť obdobie, za ktoré majú informácie poskytovať; v opačnom prípade sa žiadosti budú opakovať aj za kratšie obdobia, čo zamestnanci napr. využijú na to, aby preverovali, či v rámci celkového odmeňovania niektorí zamestnanci, s ktorými sa budú porovnávať dostali, alebo nedostali odmeny a aký balík sa na ich vyplatenie použil. Bude to dávať priestor na šikanózný výkon práva voči zamestnávateľom, čo bude spôsobovať enormnú administratívnu záťaž.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 6 ods. 3 V § 6 ods. (3) návrhu zákona navrhujeme nahradiť nasledovným znením: „(3) Ak sú informácie poskytnuté zamestnávateľom podľa odseku 1 a 2 nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo písomne zamestnávateľa požiadať o dodatočné informácie alebo o primerané odôvodnené vysvetlenie. V prípade, ak je žiadosť zamestnanca dôvodná, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi dodatočné informácie alebo primerané odôvodnené vysvetlenie podľa prvej vety v primeranej lehote, najneskôr však do 60 dní odo dňa doručenia jeho žiadosti.“ Odôvodnenie: Zosúladenie znenia s čl. 7 bod 2. SMERNICE. Vzhľadom na predpokladanú administratívnu záťaž spojenú v navrhovanom zákonom u veľkých zamestnávateľov a štandardne zavedené interné procesy, najmä u zamestnávateľov, ktorí sú súčasťou nadnárodnej skupiny spoločností, navrhujeme reagovať iba na	ČA	Lehota predĺžená na 30 dní; v zmysle pripomienok APZD a AZZZ. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		objektívne dôvodné (nie účelové) doplňujúce žiadosti a ako vhodné sa javí tiež predĺženie lehoty na ich vybavenie.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 6 ods. 7 V § 6 ods. (7) návrhu zákona navrhujeme upraviť znenie: „Zamestnávateľ môže požadovať od zamestnanca zachovanie mlčanlivosti o priemernej úrovni odmien podľa odseku 1 písm. b), ak ide o štatistické údaje, z ktorých by mohlo dôjsť k identifikácii konkrétnych osôb, a to len v rozsahu, ktorý neobmedzuje zamestnanca pri uplatňovaní jeho práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“ Odôvodnenie: • Súčasné znenie odseku 7 môže byť v rozpore s odsekom 8, ktorý výslovne zakazuje akékoľvek zmluvné obmedzenia týkajúce sa zdieľania informácií o vlastnej odmene. • Odsek 7 by mohol byť nesprávne vykladaný ako možnosť zamestnávateľa obmedziť zamestnanca v zdieľaní informácií, ktoré súvisia s jeho právom na rovnakú odmenu. • Cieľom smernice (EÚ) 2023/970 je posilniť transparentnosť, nie ju obmedzovať. Akékoľvek obmedzenie mlčanlivosti musí byť výnimkou, nie pravidlom, a musí byť primerané a nevyhnutné na ochranu práv iných osôb (napr. ochrana osobných údajov). • Navrhované znenie zabezpečí rovnováhu medzi ochranou dôvernosti údajov a právom zamestnanca na rovnaké zaobchádzanie.	ČA	Ak by sa z informácie dala určiť úroveň odmeny konkrétného zamestnanca, zamestnávateľ takú informáciu zamestnancovi neposkytne [§ 6 ods. 1 písm. b) za bodkočiarkou návrhu zákona]. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 7 Žiadame zmeniť znenie § 7 vrátane nadpisu na: „§ 7 Formát sprístupňovaných informácií	ČA	V zmysle dohody na rozporovom konaní bude upravený nadpis

		Zamestnávateľ je povinný sprístupňovať informácie podľa § 4 až 6 v takom formáte, ktorý je zrozumiteľný, ľahko prístupný a primeraným spôsobom zohľadňuje potreby osôb so zdravotným postihnutím.“ Odôvodnenie: Navrhovaná úprava spresňuje znenie pôvodného § 7 s cieľom zabezpečiť jednoznačný výklad povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k formátu sprístupňovaných informácií. Návrh § 7 predložený do MPK sa javí ako zmätočný. Z navrhovaného znenia nie je dostatočne zrejmé, že dôraz sa kladie práve na formát poskytovaných informácií – teda spôsob, akým sú informácie sprístupňované. Zmena zároveň zosúladzuje terminológiu s názvom paragrafu („Formát sprístupňovaných informácií“).		paragrafu tak, aby bolo jasné, že ustanovenie sa týka osôb so zdravotným postihnutím. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 8 ods. 2 Žiadame v predmetnom ustanovení nahradiť slová „do 31. marca kalendárneho roka“ slovami „do 30. apríla kalendárneho roka“. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava sleduje zabezpečenie primeraného časového priestoru na riadne splnenie povinnosti predkladať hlásenie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to vzhľadom na koncentráciu viacerých administratívnych a daňových úkonov viazaných na termín 31. marca kalendárneho roka. Zamestnávatelia sú v uvedenom období povinní plniť viaceré zákonné povinnosti (napr. podávanie daňového priznania k dani z príjmov, hlásenia o vyúčtovaní dane, výkazy pre Sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne), čo v praxi spôsobuje	ČA	Zmenené na „15. apríla“. Podľa čl. 29 ods. 4 smernice má ministerstvo práce lehotu do 7. júna na predloženie reportu EK. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		kumuláciu administratívnych úkonov a zvyšuje administratívnu záťaž. Máme za to, že posun lehoty na 30. apríl kalendárneho roka nezasahuje do vecného účelu ani efektívnosti systému zberu údajov.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 8 ods. 2 V § 8 ods. (2) návrhu zákona navrhujeme na záver doplniť nasledovnú vetu: „Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, prvú správu o odmeňovaní poskytne do 7. júna 2027, pričom v prípade, ak nemožno poskytnúť informácie podľa odseku 1 za celý predchádzajúci rok 2026, poskytnú sa informácie týkajúce sa príslušnej časti predchádzajúceho roku 2026.“ Odôvodnenie: Zosúladenie znenia s čl. 9 bod 2. SMERNICE. Z daného znenia vyplýva, že prvú správu o odmeňovaní majú zamestnávatelia zamestnávajúci najmenej 250 zamestnancov podať do 7. júna 2027. Nakoľko nie je zrejmé, kedy bude prijatý nový zákon a príslušná podzákonná úprava či usmernenia, pričom ak by k prijatiu novej právnej úpravy spolu s usmerneniami a k nadobudnutiu ich účinnosti došlo až v priebehu kalendárneho roku 2026, považujeme za vhodné doplniť, že informácie obsiahnuté v správe o odmeňovaní nemusia reflektovať celý kalendárny rok 2026.	A	Upravené v prechodnom ustanovení. § 17 ods. 2: „(2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2027 za obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026.“
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 8 ods. 3 Žiadame v predmetnom ustanovení nahradiť slová „do 31. marca kalendárneho roka“ slovami „do 30. apríla kalendárneho roka“.	ČA	Zmenené na „15. apríla“. Podľa čl. 29 ods. 4

		Odôvodnenie: Navrhovaná úprava sleduje zabezpečenie primeraného časového priestoru na riadne splnenie povinnosti predkladať hlásenie Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to vzhľadom na koncentráciu viacerých administratívnych a daňových úkonov viazaných na termín 31. marca kalendárneho roka. Zamestnávateľia sú v uvedenom období povinní plniť viaceré zákonné povinnosti (napr. podávanie daňového priznania k dani z príjmov, hlásenia o vyúčtovaní dane, výkazy pre Sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne), čo v praxi spôsobuje kumuláciu administratívnych úkonov a zvyšuje administratívnu záťaž. Máme za to, že posun lehoty na 30. apríl kalendárneho roka nezasahuje do vecného účelu ani efektívnosti systému zberu údajov.		smernice má ministerstvo práce lehotu do 7. júna na predloženie reportu EK. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 8 ods. 5 Žiadame zmeniť slovné spojenie „k metodikám“ v druhej vete ustanovenia a nahradiť ho slovným spojením „ku kritériám“. Odôvodnenie: Navrhovaná úprava sleduje terminologické zjednotenie a zjednodušenie textu. V celom návrhu zákona ako aj v transponovanej smernici, sa pri posudzovaní zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty systematicky používa pojem „kritériá“, nie „metodiky“.	ČA	Metodiky sú niečo iné ako kritériá (na kritériách sa ZZ podieľajú, k nim majú prístup). Ide o metodiku použitú pri vypracovaní správy o rozdiel v odmeňovaní, čo sa premietlo do § 8 ods. 5 návrhu zákona. Toto zdôvodnenie sa uvedie v dôvodovej správe.

				Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 8 ods. 7 V § 8 ods. (7) návrhu zákona navrhujeme vypustiť písm. c) „c) na požiadanie subjektom podľa písmen a) a b) aj za predchádzajúce štyri roky, ak sú k dispozícii.“ alebo alternatívne písm. c) upraviť nasledovne „c) na požiadanie subjektom podľa písmen a) a b) aj za predchádzajúce štyri roky, počas ktorých mal zamestnávateľ povinnosť uvedené informácie poskytovať ministerstvu práce na základe tohto zákona“. Odôvodnenie: Predmetné informácie za účelom prípravy správy o odmeňovaní budú zamestnávateľmi zhromažďované po prijatí príslušnej legislatívy, nie spätne za predchádzajúce obdobia. Domnievame sa, že požiadavka na poskytovanie informácií za predchádzajúce štyri roky ide nad rámec minimálnych požiadaviek a minimálnych štandardov transpozície SMERNICE, na základe čoho sa prikláňame k alternatíve vypustenia písm. c).	ČA	V § 8 ods. 7 písm. c) je jednak uvedené „ak sú k dispozícii“, jednak sú to informácie zo správy o rozdiel v odmeňovaní podľa § 8 ods. 1 písm. g), pričom správa sa prvýkrát bude podávať v štruktúre podľa § 8 ods. 1 po účinnosti zákona za obdobie 1.8. až 31.12.2026. Do prechodného ustanovenia § 17 ods. 2 sa dopĺňa, že „Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2027 za obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026“. Z uvedeného vyplýva, že údaje sa nebudú

				poskytovať za obdobie pred účinnosťou zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 8 ods. 8 V § 8 ods. (8) návrhu zákona navrhujeme číslo „15“ nahradiť číslom „60“. Odôvodnenie: V čl. 9 bod 10. SMERNICE je uvedené, že zamestnávatelia na takéto žiadosti odpovedajú v primeranej lehote. S prihliadnutím na predpokladanú administratívnu záťaž spojenú v navrhovaným zákonom u veľkých zamestnávateľov a štandardne zavedené interné procesy, najmä u zamestnávateľov, ktorí sú súčasťou nadnárodnej skupiny spoločností, navrhujeme predĺženie lehoty na vybavenie takýchto žiadostí na 60 kalendárnych dní.	ČA	Zmenené na „30 dní“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 9 ods. 3 V § 9 ods. (3) návrhu zákona navrhujeme písm. f) nahradiť novým písm. f): „f) návrh opatrenia alebo opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní, ak nie sú odôvodnené na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií v zmysle tohto zákona,“ Odôvodnenie: Zosúladenie znenia s čl. 10 bod 2. písm. f) SMERNICE. Daná smernica nepredpokladá, že v rámci spoločného posúdenia odmeňovania, ktoré sa podľa navrhovaného zákona má	A	Podľa pripomienky APZD.

		uskutočniť v stanovenej lehote, by malo dôjsť už aj k prijatiu a vykonaniu konkrétnych opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 9 ods. 5 V § 9 ods. (5) návrhu zákona navrhujeme slovo „bezodkladne“ nahradiť slovným spojením „v primeranej lehote“. Odôvodnenie: Ustanovenie § 9 ods. 5 transponuje článok 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2023/970. Z uvedeného článku smernica nevyplýva bezodkladné sprístupnenie spoločného posúdenia. Žiadame, aby predkladateľ slovo „bezodkladne“ vypustil z návrhu § 9 ods. 5, nakoľko v opačnom prípade by sa podľa nášho názoru jednalo o goldplating, nakoľko ukladá prísnejšiu časovú povinnosť nad rámec smernice.	A	
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 10 ods. 3 Žiadame úpravu znenia § 10 ods. 3 nasledovne: „(3) Ak by sprístupnenie informácií podľa § 6, § 8 alebo § 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia zamestnancov, vybraný úzky okruh zamestnancov určených zamestnávateľom, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva; tým nie je dotknuté ustanovenie § 6 ods. 6. Zástupcovia zamestnancov alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva poskytujú zamestnancovi poradenstvo týkajúce sa uplatnenia práv podľa tohto zákona bez sprístupnenia informácií o odmene konkrétného zamestnanca, ktorý vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a bez zverejnenia skutočných úrovní odmien jednotlivých zamestnancov, ktorí vykonávajú rovnakú	ČA	Podľa pripomienky APZD – doplnená veta v § 10 ods. 3 („Zástupcovia zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva zachovávajú mlčanlivosť o informáciách získaných podľa prvej vety.“) Ustanovenie sa netýka sprístupňovania informácií účtovníckam alebo

		prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“ Odôvodnenie: V navrhovanom znení odseku 3 predkladateľ uvádza, že ak by sa z informácií „sprístupnených“ podľa § 6, § 8 alebo § 9 dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len vybrané subjekty. Takto formulovaná veta predpokladá, že k sprístupneniu už došlo, a až následne obmedzuje prístup k údajom, ktoré nemali byť sprístupnené vôbec. Návrh znenia preto upravuje formuláciu tak, aby sa povinnosť zamestnávateľa posudzovala ešte pred samotným sprístupnením informácií, v súlade s článkom 12 smernice (EÚ) 2023/970, ktorý vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili primeranú ochranu dôvernosti údajov a osobných informácií pri sprístupňovaní údajov o odmeňovaní. Doplnenie o „vybraný úzky okruh zamestnancov určených zamestnávateľom“ reaguje na potrebu realisticky zohľadniť vnútorné procesy u zamestnávateľa, keďže s údajmi o odmeňovaní môžu prichádzať do kontaktu aj iné osoby (napr. mzdové účtovníčky, personálne oddelenie, compliance alebo interný audit). Ak zákon explicitne vymenúva subjekty oprávnené na prístup, je potrebné zvážiť všetky potenciálne oprávnené osoby, aby sa predišlo dodatočným výkladovým problémom.		personálnemu oddeleniu. Upravený text: „Ak by sa z informácií, ktoré sa sprístupňujú podľa § 6, § 8 alebo § 9, dala určiť ...“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 10 ods. 4 Žiadame doplniť odsek 4: „(4) Ak by sprístupnenie informácií podľa § 6, § 8 alebo § 9 viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného zamestnanca, zamestnávateľ je povinný tieto	ČA	Nesprístupnenie informácií týkajúcich sa úrovne odmeny konkrétneho zamestnanca vyplýva z § 6 ods. 1 písm. b) za

		informácie chrániť a nemá povinnosť ich zverejniť alebo poskytnúť svojim zamestnancom. Informácie a údaje o odmene konkrétneho zamestnanca je možné poskytnúť bez súhlasu dotknutého zamestnanca len zástupcom zamestnancov, inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.“ Odôvodnenie: Cieľom návrhu znenia tohto odseku je jasne upraviť, ako má zamestnávateľ postupovať v prípade, že by sprístupnenie informácií mohlo viesť k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny konkrétneho zamestnanca. Doplnením ustanovenia sa posilní právna istota zamestnávateľov, keďže výslovne určuje, že v takýchto prípadoch majú povinnosť údaje chrániť a neposkytovať ich iným zamestnancom. Prístup k týmto informáciám bude obmedzený len na oprávnené subjekty, ako sú zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, čo zabezpečí primeranú rovnováhu medzi transparentnosťou a ochranou súkromia.		bodkočiarkou. Ochranu osobných údajov upravujú osobitné predpisy. Doplnená veta v § 10 ods. 3 („Zástupcovia zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva zachovávajú mlčanlivosť o informáciách získaných podľa prvej vety.“) Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 11 ods. 1 Žiadame ustanovenie doplniť druhou vetou: „(1) Účelom náhrady alebo nápravy je, aby fyzickej osobe, ktorá utrpela škodu, bola nahradená ujma do takej miery, aby sa nachádzala v rovnakom majetkovom postavení, ako v prípade, ak by nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia alebo ak by nedošlo k porušeniu žiadneho z jej práv alebo povinností zamestnávateľa súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny.“ Odôvodnenie: V navrhovanom doplnení vychádzame z článku 16 smernice	A	Rozpor odstránený. Doplní sa veta: „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.“.

		(EÚ) 2023/970, podľa ktorého má byť náhrada účinná, primeraná a smerovať k obnoveniu situácie, v ktorej by sa osoba nachádzala, ak by k diskriminácii nedošlo. V súčasnom znení zákona absentuje vymedzenie účelu a rámca náhrady, ako aj jasné určenie, že predpokladom poskytnutia náhrady je preukázané porušenie práv alebo povinností zamestnávateľa súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny. Doplnením navrhovanej vety sa zabezpečí, že náhrada bude poskytovaná len v rozsahu potrebnom na obnovenie pôvodného majetkového postavenia poškodeného a nie ako automatický nárok bez existencie porušenia.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 11 ods. 2 V § 11 ods. (2) návrhu zákona navrhujeme písm. b) nahradiť novým písm. b) „b) náhrady ušlého zisku alebo náhrady za stratu na zárobku“ a písm. d) „d) náhrady ujmy spôsobenej inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu“ navrhujeme vypustiť. Odôvodnenie: Napriek tomu, že čl. 16 bod 3. SMERNICE obsahuje aj inštitút náhrady za stratené príležitosti a aj inštitút škody spôsobenej inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, sme toho názoru, že inštitút náhrady za stratené príležitosti náš právny poriadok nepozná, pričom pokiaľ ide o náhradu ujmy či škody spôsobenej inými relevantnými faktormi (napr. prierezovou diskrimináciou), táto je podľa nášho názoru už zahrnutá v písm. a) (náhrada nevyplatennej odmeny), prípadne v písm. b) (ušlý zisk alebo náhrada za stratu na zárobku), a teda predmetná úprava je v podmienkach SR nadbytočná.	ČA	Transpozícia smernice. Písmeno b) bolo upravené v zmysle pripomienky AZZZ a diskusie na rozporovom konaní - v písmene b) sa na konci pripoja slová „ktorým je prístup k plneniam v závislosti od výšky odmeny“. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 11 ods. 3 V § 11 ods. (3) návrhu zákona na koniec prvej vety navrhujeme doplniť nasledovné slovné spojenie „; najneskoršie sa však práva podľa odseku 1 a 2 premlčia za desať rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej vznikli“ a na koniec odseku (3) navrhujeme doplniť nasledovné vety: „Právo na peňažnú náhradu ujmy podľa odseku 1 a 2 je možné uplatniť si iba za porušenie, ktorého sa zamestnávateľ dopustil po tom, ako bol v zmysle tohto zákona povinný splniť povinnosť, ktorej sa porušenie týka, prípadne ak v danom čase porušenie zamestnávateľa pretrvávalo. Fyzická osoba nemá nárok na peňažnú náhradu ujmy podľa odseku 1 a 2 za obdobie predchádzajúce uplynutiu lehoty, v ktorej bol zamestnávateľ v zmysle tohto zákona povinný splniť povinnosť, ktorej sa porušenie týka, a takáto peňažná náhrada sa fyzickej osobe neprizná.“ Odôvodnenie: Javí sa ako vhodné doplniť objektívnu premlčaciu dobu obdobne ako v prípade náhrady škody (§ 106 Občianskeho zákonníka). Rovnako tak považujeme za vhodné jasne stanoviť, že akékoľvek nároky dotknutých zamestnancov, ktoré mohli vzniknúť v dôsledku porušenia zákazu diskriminácie v odmeňovaní zo strany zamestnávateľov pred uplynutím lehoty na splnenie povinností vyplývajúcich pre zamestnávateľov z navrhovaného zákona, prípadne dokonca pred účinnosťou navrhovaného zákona, nemôžu byť uplatnené, s výnimkou prípadov pretrvávajúcich porušení, a teda takých, kde porušenie nebolo zamestnávateľom riadne a včas odstránené. Uvedená limitácia by mala obdobne platiť aj pre obdobie uplatnených peňažných náhrad zo strany zamestnancov. Inými slovami povedané, ak by aj nárok poškodeného zamestnanca na peňažnú	N Pripomienka je v rozpore s čl. 21 ods. 1 druhou vetou smernice (Premlčacie lehoty nezačnú plynúť skôr, ako sa navrhovateľ dozvie o porušení alebo ako možno odôvodnene očakávať, že sa o ňom dozvedel.) Práva podľa tohto zákona vznikajú od účinnosti zákona, ktorým sa zakotvuje zásada rovnakej odmeny. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
--	-----------------	---	--

		náhradu vznikol, možno ho uplatniť najskôr odo dňa nasledujúceho po dni, kedy mal zamestnávateľ splniť povinnosť vyplývajúcu mu zo zákona a iba za obdobie, kedy bol zamestnávateľ v omeškaní so splnením povinností podľa zákona, nie za skoršie obdobie.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 12 Žiadame ustanovenie doplniť tret'ou vetou: „Za neúmyselné porušenie sa považuje aj individuálne porušenie pracovných postupov a povinností zo strany zamestnanca.“ Odôvodnenie: Navrhované doplnenie spresňuje, čo sa považuje za neúmyselné porušenie povinností zamestnávateľa. V prostredí veľkých spoločností s viacerými organizačnými úrovňami existuje riziko individuálneho pochybenia alebo úniku informácií zo strany jednotlivých zamestnancov, pričom takéto konanie nemožno považovať za úmyselné porušenie povinností zamestnávateľa ako právneho subjektu. Zodpovednosť zamestnávateľa by mala byť viazaná len na systémové zlyhanie alebo neplnenie povinností, ktoré mu vyplývajú priamo zo zákona, nie na individuálne pochybenia jednotlivcov, ktorí konajú v rozpore s internými predpismi alebo pokynmi. Takéto spresnenie podľa nášho názoru prispeje k spravodlivejšiemu posudzovaniu zodpovednosti v praxi.	ČA	Zodpovednosť nesie zamestnávateľ. Môže si následne uplatňovať náhradu škody vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý porušil svoju pracovnú povinnosť, podľa príslušných pracovnoprávných predpisov Prenesenie dôkazného bremena podľa § 12 sa bude aplikovať, iba ak zamestnávateľ podľa zistení príslušného kontrolného orgánu povinnosti uvedené v § 4, § 5, § 6, § 8 alebo § 9 návrhu zákona. Bude vysvetlené v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 12 § 12 návrhu zákona navrhujeme vypustiť alebo alternatívne upraviť doplnením nasledovných viet: „Porušenie povinností uvedených v prvej vete zamestnávateľom musí byť potvrdené a preukázané právoplatným rozhodnutím príslušného orgánu alebo súdu, inak k presunu dôkazného bremena na zamestnávateľa nedôjde. V prípade, ak zamestnávateľ, napriek vynaloženiu primeraného úsilia a s využitím procesných prostriedkov a možností priznaných mu v zmysle osobitných právnych predpisov, nie je v príslušnom konaní schopný označiť alebo predložiť dôkaz, že k diskriminácii nedošlo, má sa za to, dôkazné bremeno uniesol a že k diskriminácii v danom prípade nedošlo.“ Odôvodnenie: Napriek tomu, že inštitút „presunu dôkazného bremena“ je obsiahnutý v čl. 18 transponovanej SMERNICE, dovoľíme si upozorniť, že na strane zamestnávateľov zavádza povinnosť smerujúcu k preukázaniu negatívnej skutočnosti, a síce, že k „diskriminácii nedošlo“. V tomto smere poukazujeme aj na tzv. teóriu negatívneho dôkazu, resp. negatívnu dôkaznú teóriu, podľa ktorej nie je možné a ani spravodlivé od strany sporu žiadať, aby preukázala absenciu (neexistenciu) určitej skutočnosti, a teda dokázala niečo, čo sa nestalo. Zjednodušene povedané, napriek zneniu európskej legislatívy, nie je jasné, ako majú zamestnávatelia v slovenských podmienkach preukázať, že diskriminácia u nich nie je, resp. nebola, ako negatívnu, resp.	ČA	Transpozícia smernice. „Porušil“ znamená, že je to výsledok kontrolnej činnosti príslušného orgánu. Vysvetlí sa v dôvodovej správe. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
--	-----------------	--	-----------	---

		neexistujúcu skutočnosť. Pokiaľ uvedený návrh (na vypustenie § 12) nie je možný, navrhujeme doplniť niektoré upresnenia legislatívneho textu smerujúce k vylúčeniu tzv. „účelových“ žalôb a taktiež v prípade, ak by predsa len predmetná povinnosť zamestnávateľom ostala a títo by napriek použitiu všetkých procesných oprávnení nedokázali v príslušných konaniach produkovať relevantné dôkazy za účelom preukázania „neexistujúcej diskriminácie“.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 13 V § 13 návrhu zákona navrhujeme vypustiť, nakoľko jeho výklad môže viesť k tomu, že všetci zamestnávatelia majú odmeňovať rovnako za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, čo je nereálne. Mzdovú politiku a štruktúru odmeňovania ako aj výšku odmeňovania má právo každý zamestnávateľ nastaviť nezávisle a samostatne. Prípadne navrhujeme ods. (1) písm. a) doplniť nasledovne: „, avšak iba za predpokladu, že dané informácie sú verejne dostupné v zrozumiteľnej podobe a štruktúre na webovej stránke ministerstva práce“. A zároveň žiadame doplniť vetu v zmysle článku 29 preambuly smernice: „Ak sa vykoná skutočné posúdenie, malo by sa uznať, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím.“. Odôvodnenie: Navrhované znenie § 13 nie je v súčasnej podobe zrozumiteľné ani prakticky realizovateľné. Nie je jasné, ako má byť v praxi zabezpečené porovnanie odmeňovania medzi rôznymi	ČA	Do § 13 ods. 1 písm. a) sa doplní jednotný zdroj. „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,“. V dôvodovej správe sa rámcovo uvedie, kedy sú podmienky upravené jednotným zdrojom pričom bližšie vymedzenie bude v metodike, ktorá vypracuje ministerstvo

		zamestnávateľmi, a nie je zrejmé, ktorý subjekt by mal takéto posúdenie vykonávať. Takto formulovaná povinnosť je v podmienkach Slovenskej republiky fakticky nevykonateľná a vyvoláva neprimerané administratívne aj právne riziká. Podľa článku 19 smernice (EÚ) 2023/970 majú členské štáty zabezpečiť možnosť posúdenia rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, no smernica členským štátom ponecháva priestor na prispôsobenie spôsobu vykonania tejto povinnosti. Zámer smernice, ako vyplýva z článkov 28 a 29 preambuly, je umožniť spravodlivé posúdenie v rámci existujúcich systémov odmeňovania, nie však ukladať členským štátom povinnosť zavádzať neprimerané alebo technicky nevykonateľné postupy. Zároveň je potrebné výslovne zakotviť, že pri preukazovaní rozdielov v odmeňovaní môžu byť ako dôkaz použité aj štatistické a analytické údaje, čo vyplýva z článku 19 ods. 3 smernice. Umožnenie využitia štatistických dôkazov je nevyhnutné pre objektívne posúdenie rovnakého odmeňovania a pre zníženie dôkaznej neistoty v prípadoch, kde priame porovnanie nie je možné. Doplnenie poslednej vety z článku 29 preambuly ako by zároveň posilnilo právnu istotu a zjednotilo výklad v praxi, keďže výslovne uznáva, že rozdiel v odmeňovaní možno vysvetliť faktormi, ktoré nesúvisia s pohlavím. Čl. 19 bod 1. transponovanej SMERNICE odkazuje na tzv. jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania. Nakoľko slovenský návrh zákona na takýto pojem (jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania) neodkazuje, sme toho	práce sociálnych vecí a rodiny. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.
--	--	---	--

		názoru, že v praxi môže byť pre zamestnávateľov obtiažne, ak nie dokonca nemožné, informácie na účely porovnania odmien mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov získať, a to aj pri vynaložení primeraného úsilia a pri dodržaní osobitných právnych predpisov. Javí sa preto ako vhodné uvedený § 13 úplne vynechať z právnej úpravy, prípadne upraviť predmetné ustanovenie tak, že údaje na účely porovnania a posudzovania odmien mužov a žien od rôznych zamestnávateľov bude agregovať a sprístupňovať monitorovací subjekt, ktorým je v zmysle návrhu zákona ministerstvo práce.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 14 Žiadame doplnenie ustanovenia novým odsekom 2: „(2) Ministerstvo práce poskytuje zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov, a dotknutým zástupcom zamestnancov technickú pomoc a odbornú prípravu s cieľom uľahčiť im plnenie povinností podľa tohto zákona.“ Súčasný odseky 2 až 4 sa označujú ako odseky 3 až 5. Odôvodnenie: Navrhovaný text transponuje článok 11 smernice (EÚ) 2023/970, ktorý členským štátom ukladá povinnosť poskytovať technickú pomoc a odbornú prípravu zamestnávateľom s menej ako 250 zamestnancami a zástupcom zamestnancov. Vnímame potrebu takejto podpory zo strany štátu najmä pre malé a stredné podniky, ktoré majú obmedzené kapacity na plnenie nových povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania.	A	

RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 14 ods. 4 Žiadame doplniť poslednú vetu: „... najneskôr ku dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona.“ Odôvodnenie: Navrhované doplnenie vychádza z článku 4 ods. 2 smernice (EÚ) 2023/970, podľa ktorého majú členské štáty podporovať zamestnávateľov pri vytváraní a uplatňovaní štruktúr odmeňovania založených na objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách. Zverejnenie metodík a analytických nástrojov najneskôr ku dňu nadobudnutia účinnosti zákona je nevyhnutné na to, aby zamestnávatelia mali k dispozícii praktické usmernenia a podklady už pri zavádzaní týchto štruktúr.	ČA	Lehota bude do 30. júna 2026. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 16 ods. 1 Žiadame predĺžiť lehotu na dodatočné splnenie povinnosti na najmenej 30 dní. Odôvodnenie: Cieľom návrhu je poskytnúť zamestnávateľom primeraný časový priestor na nápravu zistených nedostatkov. Lehota 15 dní môže byť pre viaceré subjekty, najmä väčších zamestnávateľov s rozsiahlejšími vnútornými procesmi, nepostačujúca. Preto navrhujeme jej predĺženie na 30 dní.	N	Bola predĺžená lehota na podanie správy podľa § 8 ods. 2 a 3 do 15. apríla. Ministerstvo by nemalo čas na spracovanie správ a poskytnutie údajov EK. Naviac dodatočná lehota na splnenie si povinnosti už v predložennom návrhu znamená zamestnávateľ nebude počas nej sankcionovaný za nepredloženie správy o

				rozdiely v odmeňovaní.. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 17 ods. 1 V § 17 ods. (1) návrhu zákona navrhujeme dátum „30. júna 2026“ nahradiť nasledovným dátumom „31.12.2026“. Odôvodnenie: V zmysle čl. 34 bod 1. SMERNICE je Slovenská republika povinná uviesť do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 7. júna 2026. Účinnosť návrhu zákona sa predpokladá od 1. júna 2026. Nakoľko však zrejme bude potrebné prijať aj príslušné podzákonné predpisy, prípadne metodické usmernenie, či analytické nástroje, ktoré povinnosti zrejme budú splnené v rámci lehoty na transpozíciu SMERNICE (do 7. júna 2026), navrhujeme predĺženie lehoty na splnenie povinnosti podľa § 3 pre zamestnávateľov do 31.12.2026.	ČA	Predĺžila sa lehota do 31. júla 2026. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	Z	Čl. I. § 17 ods. 2 V § 17 návrhu zákona ods. (2) navrhujeme vynechať. Odôvodnenie: Nakoľko § 8 návrhu zákona v odsekoch (2) – (4) kategorizuje zamestnávateľov na tých, ktorí zamestnávajú najmenej 250 zamestnancov, ďalej tých, ktorí zamestnávajú od 100 do 249 zamestnancov a na tých, ktorí zamestnávajú menej ako 100 zamestnancov, je zrejmé, že v navrhovanom legislatívnom texte (150 namiesto 250) je chyba. Odhliadnuc od uvedeného, k prvej správe o odmeňovaní, ktorú sú veľkí zamestnávatelia povinní podávať každoročne a prvýkrát do 7. júna 2027, sme navrhli upraviť legislatívny text k § 8 ods. (2), pričom v rámci	N	Transpozícia smernice. Vysvetlené na rozporovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.

		uvedeného sme doplnili aj možnosť podať správu za časť roku 2026, ak by v dôsledku predĺženia legislatívneho procesu alebo iných objektívnych okolností nebolo možné pripraviť informácie za celý kalendárny rok 2026.		
RÚZSR Republiková únia zamestnávateľov	O	Čl. I. § 17 ods. 5 Žiadame v § 17 ods. 5 nahradiť slová „od 31. januára 2028“ slovami „do 31. januára 2028“. Odôvodnenie: V navrhovanom texte je pravdepodobne použitý nesprávny výraz „od 31. januára 2028“, hoci ide o lehotu, do ktorej má Slovenská republika prvýkrát poskytnúť údaje Európskej komisii. Formulácia „do 31. januára 2028“ zodpovedá textu smernice a správne vyjadruje termín, do ktorého má byť povinnosť splnená.	N	Smernice ustanovuje „od“. Vysvetlené na rozorovom konaní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 20.10.2025.
SBA Slovenská banková asociácia	O	Čl. I. § § 6 ods. 2 a 3 1. Vzhľadom na administratívnu a personálnu záťaž a nutnosť zaoberať sa každým zdôvodnením dvakrát navrhujeme buď neuvádzať lehotu alebo v prípade potreby ponechať lehotu na dodatočné odôvodnenie, navrhujeme túto predĺžiť aspoň na 30 dní.	A	
SBA Slovenská banková asociácia	O	Čl. I. § 13 ods. 1 2. zásadná Navrhujeme špecifikovať, čo sa rozumie pod „rovnakými podmienkami odmeňovania“ medzi rôznymi zamestnávateľmi. V praxi môže byť veľmi náročné objektívne porovnávať odmeňovanie medzi subjektmi s odlišnou veľkosťou, sektorom, lokalitou či firemnou kultúrou a v neposlednom rade samotnou náplňou práce. Taktiež porovnanie na externé trhové prieskumy	ČA	V súlade so smernicou bol zavedený pojem „jednotný zdroj“.

		v takomto detaile momentálne nie je dostupné a nemusí spĺňať ani podmienku porovnávania sa v rovnakom čase.		
SBA Slovenská banková asociácia	O	Čl. I. § 14 3. zásadná Navrhujeme zverejniť metodiky a konkrétnejšie pracovné postupy pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce už pred účinnosťou zákona.	ČA	Do prechodných ustanovení sa zakotví povinnosť ustanoviť ich do 30. júna 2026.
SBA Slovenská banková asociácia	O	Celému materiálu 4. zásadná Navrhujeme priamo v zákone zakotniť zákonnú povinnosť ustanoviť vykonávacím predpisom podrobnosti výpočtu úrovni odmeny, aké zložky sa akým spôsobom zohľadňujú, za aké časové obdobie, najmä ak sa má zohľadňovať skutočne vyplatená odmena; ako sa vysporiadať, resp. ako sa vymedziť pri rôznych situáciách, kedy je odmena rozdielna z objektívnych dôvodov (napr. ako sa zohľadňuje odmena, pokiaľ napr. je jeden zamestnanec dlhodobo napr. práce neschopný?, ako sa zohľadňuje zmena pracovnej pozície zamestnanca v kontexte celkovej odmeny?); usmernenie k praktickým výpočtom gender pay gapu za príslušný rok s cieľom, aby zamestnávatelia pristupovali k výpočtu rovnako, keďže nie všetci zamestnanci odpracujú v daný rok celé obdobie, pohyblivá zložka sa bude viazať na odpracovaný čas v predchádzajúcom roku, zamestnanci menia v roku pracovné zaradenie.. a pod.	N	Úprava bude obsahom metodiky, aby zamestnávatelia neboli viazaní striktnými pravidlami.
SBA Slovenská banková asociácia	O	Čl. I. § 2 písm. a) bod 2 5. Navrhujeme špecifikovať „doplnkové zložky odmeny“, resp. „iné peňažné plnenia“ z dôvodu právnej istoty a možnosti riadnej aplikácie zamestnávateľmi, a to formou vykonávacieho predpisu. Navrhujeme vylúčiť alebo aspoň zohľadniť v doplnkovej zložke	A	Doplnkové zložky boli definované po konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.

		odmeny tie zložky, ktoré sa viažu na využívanie takých benefitov, ktoré sú zamestnancom poskytované plošne, avšak využitie daného benefitu závisí výlučne na statuse alebo na vôli zamestnanca, pričom ide o vyššie finančné položky, ktoré potom môžu značne skresľovať výsledok posúdenia úrovne odmeny a sťažia možnosť vysvetlenia objektívneho dôvodu vzniku rozdielu (napr. príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie a povinnosti mlčanlivosti, benefit týkajúci sa diéť a a zásah do súkromia zamestnanca). V prípade ak by táto pripomienka nebola akceptovaná, navrhujeme aspoň vo vykonávacom predpise určiť, ako budú zohľadňované takéto doplnkové zložky v posúdení, aby nedochádzalo k skresleniu výsledkov, teda mali by byť uvádzané v osobitných kategóriách a výsledná suma by sa vždy mala uvádzať ako základná zložka odmeny a doplnkové zložky odmeny, pričom doplnkové zložky odmeny by mohli zohľadňovať rôzne plnenia: i. zákonné plnenia za vykonanú prácu (nadčasy, príplatky za prácu vo sviatok a pod.), ii. zákonné plnenia vyplývajúce z plnenia pracovných úloh (náhrady pri pracovných cestách, vzdelávanie a pod.), iii. benefity vyplývajúce zo Zákonníka práce alebo iného zákona (príspevok na rekreáciu, príspevok na vzdelávanie a pod.), iv. benefity vyplývajúce z osobného statusu a stavu (s deťmi, bez detí, zdravotne postihnutí zamestnanci a pod.), v. dobrovoľné plošné benefity poskytované na individuálnu žiadosť zamestnanca po splnení zákonných podmienok (iba držiteľia vodičského oprávnenia a pod.);		
SBA Slovenská	O	Čl. I. § 4 ods. 2 písm. a) 6.	N	Úprava vychádza so smernice.

banková asociácia		Navrhujeme zmeniť slová „odmene a rozpätí odmeny“ za „základnej zložky mzdy alebo rozpätí základnej zložky mzdy“, Je potrebné zosúladiť s ust. § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti, Prípadne je možné riešiť odkazom na zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti Uvedené je potrebné a vhodné z dôvodu, že nejednoznačnosť pojmu odmena (vzhľadom na to, že zahŕňa aj doplnkové zložky odmeny) spôsobí rozdielnú aplikáciu zamestnávateľmi, čo môže mať negatívny dopad na férovú hospodársku súťaž. Pri neakceptovaní pripomienky na uvedenie „základnej zložky mzdy“ navrhujeme aspoň určiť, že podrobnosti určí vykonávací predpis, ktorý bude určovať druhy peňažných plnení, ktoré majú byť pri predzmluvných vzťahoch zamestnávateľmi najmä v inzercii uvádzané;		
SBA Slovenská banková asociácia	O	Čl. I. § 6 ods. 1 písm. b) 7. zásadná Navrhujeme určiť minimálny počet zamestnancov jedného pohlavia zaradených do jednej kategórie práce rovnakej hodnoty, ktorých odmena sa porovnáva, kedy je možné zverejniť priemerné údaje o ich odmene z dôvodu ochrany súkromia, resp. ochrany osobných údajov a zákonom ustanovených tajomstiev;	N	Ak by sa dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, informácia sa neposkytne.
SBA Slovenská banková asociácia	O	Čl. I. § 11 ods. 2 písm. b), c) a d) 8. zásadná Navrhujeme určiť okruh situácií (aspoň príkladom), kedy zamestnancom patrí náhrada za stratené príležitosti, náhrada nemajetkovej ujmy a čo sú relevantné faktory, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, ktoré by mali zakladať nárok zamestnanca na náhradu tým spôsobenej ujmy, a to z dôvodu, aby dané nároky mali dôvodný základ a neboli uplatňované nároky, ktoré s rozdielmi v odmeňovaní priamo nesúvisia, avšak	ČA	Ustanovenie bolo upravené.

		mohli by slúžiť ako forma tlaku na zamestnávateľov zo strany zamestnancov, resp. zvyšovať prácnosť pri vybavovaní nárokov zamestnancov.		
SIS Slovenská informačná služba	O	Čl. I § 1 Pripomienka je zásadná. Z dôvodovej správy predkladaného materiálu vyplýva, že hlavným cieľom navrhovanej právnej úpravy je transponovať do právneho poriadku Slovenskej republiky smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023 o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov vymáhania práva (ďalej len „smernica EÚ 2023/970“). Vo všeobecnosti možno v tomto kontexte poznamenať, že smernice EÚ sú hlavným nástrojom harmonizácie národného práva s právom EÚ, a to najmä z dôvodu, že umožňujú pružné zavádzanie určitých európskych právnych inštitútov, resp. noriem do národného práva členských štátov EÚ. Smernice EÚ vytvárajú priestor na to, aby systematika, kontinuita a zrozumiteľnosť právnych poriadkov členských štátov EÚ ostali zachované. Existencia viacerých právnych systémov vo vývoji práva EÚ znamená, že jednotlivé členské štáty EÚ majú upravené vo svojich právnych poriadkoch rôzne právne inštitúty pre rovnako právne významné skutočnosti. Pod podmienkou, že členské štáty EÚ musia transpozíciou smernice dosiahnuť rovnaký výsledok a cieľ, umožňujú smernice, aby transpozičné opatrenia zohľadnili odlišnosti a požiadavky prostredia a národnej úpravy jednotlivých členských štátov EÚ. V tejto súvislosti považujeme za potrebné poznamenať, že legislatíva EÚ s cieľom regulácie a harmonizácie rôznych oblastí môže mať	ČA	Do zákona bol doplnený nový §17 „Orgány verejnej moci a rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie v ich zriaďovateľskej pôsobnosti neposkytujú podľa tohto zákona informácie, ktorých poskytnutím by mohlo dôjsť k ohrozeniu utajovaných skutočností, obrany, bezpečnosti a bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky alebo plnenia ich úloh.“ Rozpor odstránený na rozporovom konaní 29.10.2025.

		výrazný dopad aj na fungovanie bezpečnostného aparátu členských štátov EÚ. Vo vzťahu k Slovenskej informačnej službe je dôležité zdôrazniť, že ako všeobecná bezpečnostná a spravodajská služba Slovenskej republiky plní úlohy ustanovené zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 46/1993 Z. z. o Slovenskej informačnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon NR SR č. 46/1993 Z. z.) a ďalšie úlohy podľa osobitných zákonov. Predmetný návrh zákona však nezohľadňuje spôsob a charakter činnosti Slovenskej informačnej služby a vytvára potenciálne bezpečnostné riziko, nakoľko by aplikáciou návrhu zákona v predloženom znení došlo k odhaleniu príslušnosti k Slovenskej informačnej službe a jej štruktúry, ktorá by bola odvoditeľná na základe údajov poskytnutých Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že spravodajské služby zohrávajú v každom demokratickom štáte nezastupiteľnú a kľúčovú úlohu pri ochrane jeho bezpečnosti, ústavného zriadenia a verejného poriadku. Z uvedeného dôvodu je nevyhnutné prijať legislatívne zmeny, ktoré činnosť spravodajských služieb podporujú a nie sťažujú, resp. také, ktoré neodporujú platnej a účinnej právnej úprave najmä v oblasti národnej bezpečnosti. Zohľadňujúc zakladajúce zmluvy EÚ, za relevantné možno v tejto súvislosti považovať ustanovenie čl. 5 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „ZEÚ“), v zmysle ktorého sa vykonávanie právomocí EÚ spravuje zásadou subsidiarity a proporcionality. Podporne je potrebné uviesť aj čl. 5 ods. 4 ZEÚ, a to v súvislosti s tým, že podľa zásady proporcionality obsah a forma činnosti EÚ neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov zmlúv. Taktiež v zmysle protokolu č. 2 o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality sa zásada proporcionality		
--	--	--	--	--

		má vykladať tak, že pri transponovaní smernice zo strany EÚ musia byť legislatívne akty primerané cieľu, ktoré sa majú dosiahnuť. Legislatívne akty musia byť vhodné, účelné a nesmú ukladať nadmernú záťaž v pomere k dosahovanému cieľu. Predkladaná pripomienka preto zavádza výnimku pre Slovenskú informačnú službu ako spravodajskú službu Slovenskej republiky. Táto výnimka je legitímna a právne obhájitelná, pretože sa opiera o ustanovenie primárneho práva EÚ, ktoré má prednosť pred sekundárnou legislatívou, akou je aj smernica, ktorou by mohlo vo vzťahu k národnej bezpečnosti dôjsť k erózii čl. 4 ods. 2 ZEÚ, ktorý ustanovuje, že „národná bezpečnosť ostáva vo výlučnej zodpovednosti každého členského štátu“. Toto ustanovenie potvrdzuje suverénnu právomoc členských štátov EÚ prijímať opatrenia nevyhnutné na ochranu národnej bezpečnosti. Podľa názoru Slovenskej informačnej služby, na akékoľvek narušenie čl. 4 ods. 2 ZEÚ, ktoré by malo legitimizovať zásah do práva jednotlivých členských štátov EÚ na zabezpečovanie národnej bezpečnosti, nie je žiadny právny dôvod. Vyššie uvedenú skutočnosť zároveň dopĺňa aj znenie čl. 73 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“), podľa ktorého členské štáty EÚ môžu spoločne a vo svojej vlastnej zodpovednosti slobodne organizovať formy spolupráce a koordináciu podľa vlastného uváženia medzi príslušnými útvarmi zodpovednými za ochranu národnej bezpečnosti. Vychádzajúc tiež z článku 346 ods. 1 písm. a) ZFEÚ, podľa ktorého žiadny členský štát EÚ nie je povinný poskytovať informácie, ktorých zverejnenie považuje za odporujúce základným záujmom jeho bezpečnosti, je Slovenská informačná služba toho názoru, že uvedené jednoznačne potvrdzuje vyššie zmieňovanú skutočnosť, podľa ktorej je zabezpečenie národnej		
--	--	---	--	--

		bezpečnosti výlučnou zodpovednosťou a zároveň aj právom členských štátov EÚ. Z uvádzaných dôvodov je nevyhnutné, aby Slovenská republika transponovala smernicu (EÚ) 2023/970 výlučne tak, aby dosiahla stanovené ciele a pravidlá pre rovnaké odmeňovanie. Cieľom smernice (EÚ) 2023/970 nie je zasahovať do vnútornej bezpečnosti štátu, a preto má Slovenská informačná služba zato, že cieľ uvádzanej smernice bude dosiahnutý aj po zapracovaní zásadnej pripomienky zo strany Slovenskej informačnej služby. Navyše je potrebné poukázať aj na čl. 2 smernice (EÚ) 2023/970, podľa ktorého sa predmetná smernica uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu. Obdobne predkladacia správa vo vzťahu k predmetnému materiálu uvádza, že predkladaný návrh zákona implementuje smernicu (EÚ) 2023/970 do vnútroštátneho právneho poriadku s cieľom posilniť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny v pracovnoprávných vzťahoch. V tejto súvislosti považujeme za potrebné uviesť, že v prípade služobného pomeru príslušníkov Slovenskej informačnej služby ide o právny pomer štátnozamestnanecký. Takýto právny pomer nevzniká zmluvou, ale mocenským aktom služobného orgánu v podobe individuálneho správneho aktu, ktorým je personálny rozkaz o prijatí do služobného pomeru a počas celej doby svojho trvania sa výrazne odlišuje od pomeru pracovného, kde jeho účastníci majú rovnaké postavenie. Z uvedeného dôvodu je taktiež odôvodnená pochybnosť aplikácie predmetnej smernice na Slovenskú informačnú službu a služobný pomer príslušníkov Slovenskej informačnej služby. Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojej rozhodovacej činnosti opakovane rozhodol, že osoby v služobnom pomere k		
--	--	---	--	--

		štátu musia byť posudzované oveľa prísnejšie, ako je tomu u „bežných civilných“ ľudí, nakoľko ide o špecifický charakter činnosti v bezpečnostných orgánoch štátu. 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 (ďalej len zákon č. 73/1998 Z. z.) teda priznáva nadriadenému vyššiu mieru disponovania s príslušníkom Policajného zboru, resp. Slovenskej informačnej služby, pretože v týchto zložkách sa realizuje systém vojenského velenia a právne vzťahy v týchto zložkách sú založené na princípe subordinarity a vydávania pokynov a rozkazov; právne vzťahy založené podľa Zákonníka práce sú na rozdiel od týchto vzťahov založené na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom (viď judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, ktorá sa týka prepustenia osôb zo služobného pomeru a posudzovania porušenia služobných povinností napr. NS SR sp. zn. 4 SŽ 118/02, 4 SŽ 75/02, 5 SŽ 35/02). Uvedené závery vyplývajú aj z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, podľa ktorej sú z pôsobnosti článku 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd vylúčené spory zamestnancov štátu, ktorých zamestnanie je charakteristické špecifickými činnosťami verejnej správy, ide najmä o ozbrojené sily a políciu (napr. rozsudok EŠLP vo veci Pellegrin proti Francúzsku zo dňa 08. 12. 1999). Zároveň je však dôležité uviesť, že Slovenská informačná služba zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty už dlhodobo aplikuje. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že služobný príjem, ako i štruktúra odmeňovania príslušníkov Slovenskej informačnej služby sú ustanovené podľa zákona č. 73/1998 Z. z., a to najmä		
--	--	---	--	--

		bez ohľadu na skutočnosť, či uvedenú funkciu vykonáva príslušník alebo príslušníčka Slovenskej informačnej služby. Na základe uvedeného opätovne poukazujeme na skutočnosť, že účelom smernice je začleniť jednotlivé ustanovenia smernice do vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov EÚ, aby sa zabezpečilo ich uplatnenie na národnej úrovni a dosiahli sa ciele stanovené v smernici (t. j. uplatnenie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty - zakotvená v článku 157 ZFEÚ). Účelom transponovania smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky teda nie je jej doslovný prepis nerešpektujúci už platnú a účinnú právnu úpravu členského štátu EÚ. Poukazujúc na cit. zákon č. 73/1998 Z. z., uvedená zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu je týmto už implementovaná v tomto zákone, na základe ktorého Slovenská informačná služba plne rešpektuje spravodlivé a nediskriminačné postupy v odmeňovaní a od zákonom stanovených platových náležitostí sa nemôže odkloniť. Predmetná zásada je čiastočne premietnutá aj do § 2a zákona č. 73/1998 Z. z., ktorý sa týka zásady rovnakého zaobchádzania. Vo vzťahu k niektorým jednotlivým ustanoveniam predkladaného návrhu zákona, na bližšie odôvodnenie pripomienky Slovenskej informačnej služby si dovoľujeme uviesť nasledovné. Reflektujúc znenie § 3 a § 6 návrhu zákona je potrebné podotknúť, že v nadväznosti na špecifický charakter činnosti Slovenskej informačnej služby zákon NR SR č. 46/1993 Z. z. v § 23 ods. 1 ustanovuje, že všetci jej príslušníci a každý, kto plní úlohy podľa tohto zákona, sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli v súvislosti s činnosťou Slovenskej informačnej služby a ktoré v záujme fyzických alebo právnických osôb majú zostať utajené. V tejto		
--	--	---	--	--

		súvislosti je nevyhnutné poznamenať, že na vykonanie § 1 a 2 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 216/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú oblasti utajovaných skutočností, v spojení s § 8 ods. 2 písm. a) zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bol v pôsobnosti Slovenskej informačnej služby vydaný Zoznam utajovaných skutočností Slovenskej informačnej služby. V súlade s internou právnou úpravou regulujúcou ochranu utajovaných skutočností v pôsobnosti Slovenskej informačnej služby (bod 109. cit. Zoznamu) je súhrnná personálna evidencia príslušníkov Slovenskej informačnej služby vrátane početných stavov a tabuliek zloženia a počtov utajovanou skutočnosťou. V súlade s uvedenou internou úpravou (bod 111., 112. a 113. cit. Zoznamu) sú platové zostavy príslušníkov a ustanovené platové náležitosti utajovanou skutočnosťou. Vo vzťahu k § 4 ods. 4 predkladaného návrhu zákona, podľa ktorého „zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o zamestnanie, vyžadovať informáciu o jeho odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov“ je nevyhnutné poukázať na bezpečnostné previerky vykonávané Slovenskou informačnou službou v intenciách zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Uvedené informácie o odmene sú nevyhnutnou súčasťou rozsahu informácií predkladaných, resp. zisťovaných vo vzťahu k vykonaniu bezpečnostnej previerky navrhovanej osoby, ktorá má byť určená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami stupňa Dôverné, Tajné alebo Prísne tajné. Vo vzťahu k regulácii § 8 a § 14 predkladaného návrhu zákona týkajúcej sa podávania správ o rozdiely v odmeňovaní		
--	--	--	--	--

		Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a monitorovania opatrení pri uplatňovaní predmetnej zásady týmto ministerstvom zdôrazňujeme, že kontrolu činnosti Slovenskej informačnej služby v rozsahu uvedenom v § 5 a § 6 cit. zákona NR SR č. 46/1993 Z. z. vykonáva Osobitný kontrolný výbor NR SR na kontrolu činnosti Slovenskej informačnej služby. Podľa § 5 ods. 3 cit. zákona predkladá riaditeľ Slovenskej informačnej služby na požiadanie kontrolnému orgánu okrem iného aj interné predpisy upravujúce služobný pomer podľa zákona č. 73/1998 Z. z. Uvedené návrhy ustanovení preto predstavujú neproporcionálny zásah do činnosti Slovenskej informačnej služby a sú priamo v rozpore so zákonnými oprávneniami vzťahujúcimi sa na vykonanie parlamentnej kontroly Slovenskej informačnej služby. Aplikácia vyššie uvedených zákonných ustanovení v rámci činnosti Slovenskej informačnej služby realizovanej podľa osobitných právnych predpisov by odporovala osobitnej zákonnej regulácii upravujúcej činnosť služby. Slovenská informačná služba by mohla aplikovaním jednotlivých ustanovení predkladaného zákona ohroziť plnenie úloh zverených jej zákonom, čím by mohlo dôjsť k odhaleniu metód, foriem, zdrojov alebo prostriedkov Slovenskej informačnej služby, a to s poukázaním najmä na ustanovenia § 5, § 8, § 9 a § 10 ods. 3 predkladaného zákona. Poskytnutie informácií subjektom uvádzaným v týchto ustanoveniach by bolo v rozpore s účinnou osobitnou právnou úpravou. Na základe vyššie uvedeného Slovenská informačná služba zastáva názor, že je preukázaná nutnosť ustanoviť do predmetného návrhu zákona exempciu Slovenskej informačnej služby z jeho pôsobnosti, a to najmä vzhľadom na požiadavku zabezpečenia ochrany utajovaných skutočností, ako aj		
--	--	--	--	--

		požiadavku na zohľadnenie osobitného postavenia Slovenskej informačnej služby ako spravodajskej služby Slovenskej republiky v zmysle vyššie uvedených skutočností. Zároveň má Slovenská informačná služba zato, že predmetný zákon by sa nemal vzťahovať ani na príslušníkov ostatných ozbrojených a bezpečnostných zborov podľa osobitných zákonov, ktoré samostatne upravujú zásadu rovnakého zaobchádzania.		
SIS Slovenská informačná služba	O	Čl. I § 1 Pripomienka je zásadná. Do § 1 žiadame vložiť odsek 6, ktorý znie: „(6) Tento zákon sa nevzťahuje na Slovenskú informačnú službu.“ Alt. „(6) Za zamestnávateľa sa na účely tohto zákona nepovažuje Slovenská informačná služba.“ Odôvodnenie: Z dôvodovej správy predkladaného materiálu vyplýva, že hlavným cieľom navrhovanej právnej úpravy je transponovať do právneho poriadku Slovenskej republiky smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023 o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov vymáhania práva (ďalej len „smernica EÚ 2023/970“). Vo všeobecnosti možno v tomto kontexte poznamenať, že smernice EÚ sú hlavným nástrojom harmonizácie národného práva s právom EÚ, a to najmä z dôvodu, že umožňujú pružné zavádzanie určitých európskych právnych inštitútov, resp. noriem do národného práva členských štátov EÚ. Smernice EÚ	ČA	Do zákona bol doplnený nový §17 „Orgány verejnej moci a rozpočtové organizácie a príspevkové organizácie v ich zriaďovateľskej pôsobnosti neposkytujú podľa tohto zákona informácie, ktorých poskytnutím by mohlo dôjsť k ohrozeniu utajovaných skutočností, obrany, bezpečnosti a bezpečnostných záujmov Slovenskej republiky alebo plnenia ich úloh.“ Rozpor odstránený na

		vytvárajú priestor na to, aby systematika, kontinuita a zrozumiteľnosť právnych poriadkov členských štátov EÚ ostali zachované. Existencia viacerých právnych systémov vo vývoji práva EÚ znamená, že jednotlivé členské štáty EÚ majú upravené vo svojich právnych poriadkoch rôzne právne inštitúty pre rovnako právne významné skutočnosti. Pod podmienkou, že členské štáty EÚ musia transpozíciou smernice dosiahnuť rovnaký výsledok a cieľ, umožňujú smernice, aby transpozičné opatrenia zohľadnili odlišnosti a požiadavky prostredia a národnej úpravy jednotlivých členských štátov EÚ. V tejto súvislosti považujeme za potrebné poznamenať, že legislatíva EÚ s cieľom regulácie a harmonizácie rôznych oblastí môže mať výrazný dopad aj na fungovanie bezpečnostného aparátu členských štátov EÚ. Vo vzťahu k Slovenskej informačnej službe je dôležité zdôrazniť, že ako všeobecná bezpečnostná a spravodajská služba Slovenskej republiky plní úlohy ustanovené zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 46/1993 Z. z. o Slovenskej informačnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon NR SR č. 46/1993 Z. z.) a ďalšie úlohy podľa osobitných zákonov. Predmetný návrh zákona však nezohľadňuje spôsob a charakter činnosti Slovenskej informačnej služby a vytvára potenciálne bezpečnostné riziko, nakoľko by aplikáciou návrhu zákona v predložennom znení došlo k odhaleniu príslušnosti k Slovenskej informačnej službe a jej štruktúry, ktorá by bola odvoditeľná na základe údajov poskytnutých Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že spravodajské služby zohrávajú v každom demokratickom štáte nezastupiteľnú a kľúčovú úlohu pri ochrane jeho bezpečnosti, ústavného zriadenia a verejného poriadku. Z uvedeného dôvodu je nevyhnutné prijať legislatívne		rozporovom konaní 20.10.2025.
--	--	--	--	----------------------------------

		zmeny, ktoré činnosť spravodajských služieb podporujú a nie sťažujú, resp. také, ktoré neodporujú platnej a účinnej právnej úprave najmä v oblasti národnej bezpečnosti. Zohľadňujúc zakladajúce zmluvy EÚ, za relevantné možno v tejto súvislosti považovať ustanovenie čl. 5 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „ZEÚ“), v zmysle ktorého sa vykonávanie právomocí EÚ spravuje zásadou subsidiarity a proporcionality. Podporne je potrebné uviesť aj čl. 5 ods. 4 ZEÚ, a to v súvislosti s tým, že podľa zásady proporcionality obsah a forma činnosti EÚ neprekračuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie cieľov zmlúv. Taktiež v zmysle protokolu č. 2 o uplatňovaní zásad subsidiarity a proporcionality sa zásada proporcionality má vykladať tak, že pri transponovaní smernice zo strany EÚ musia byť legislatívne akty primerané cieľu, ktoré sa majú dosiahnuť. Legislatívne akty musia byť vhodné, účelné a nesmú ukladať nadmernú záťaž v pomere k dosahovanému cieľu. Predkladaná pripomienka preto zavádza výnimku pre Slovenskú informačnú službu ako spravodajskú službu Slovenskej republiky. Táto výnimka je legitímna a právne obhájitelná, pretože sa opiera o ustanovenie primárneho práva EÚ, ktoré má prednosť pred sekundárnou legislatívou, akou je aj smernica, ktorou by mohlo vo vzťahu k národnej bezpečnosti dôjsť k erózii čl. 4 ods. 2 ZEÚ, ktorý ustanovuje, že „národná bezpečnosť ostáva vo výlučnej zodpovednosti každého členského štátu“. Toto ustanovenie potvrdzuje suverénnu právomoc členských štátov EÚ prijímať opatrenia nevyhnutné na ochranu národnej bezpečnosti. Podľa názoru Slovenskej informačnej služby, na akékoľvek narušenie čl. 4 ods. 2 ZEÚ, ktoré by malo legitimizovať zásah do práva jednotlivých členských štátov EÚ na zabezpečovanie národnej bezpečnosti, nie je žiadny právny dôvod.		
--	--	--	--	--

		Vyššie uvedenú skutočnosť zároveň dopĺňa aj znenie čl. 73 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“), podľa ktorého členské štáty EÚ môžu spoločne a vo svojej vlastnej zodpovednosti slobodne organizovať formy spolupráce a koordináciu podľa vlastného uváženia medzi príslušnými útvarmi zodpovednými za ochranu národnej bezpečnosti. Vychádzajúc tiež z článku 346 ods. 1 písm. a) ZFEÚ, podľa ktorého žiadny členský štát EÚ nie je povinný poskytovať informácie, ktorých zverejnenie považuje za odporujúce základným záujmom jeho bezpečnosti, je Slovenská informačná služba toho názoru, že uvedené jednoznačne potvrdzuje vyššie zmieňovanú skutočnosť, podľa ktorej je zabezpečenie národnej bezpečnosti výlučnou zodpovednosťou a zároveň aj právom členských štátov EÚ. Z uvádzaných dôvodov je nevyhnutné, aby Slovenská republika transponovala smernicu (EÚ) 2023/970 výlučne tak, aby dosiahla stanovené ciele a pravidlá pre rovnaké odmeňovanie. Cieľom smernice (EÚ) 2023/970 nie je zasahovať do vnútornej bezpečnosti štátu, a preto má Slovenská informačná služba zato, že cieľ uvádzanej smernice bude dosiahnutý aj po zapracovaní zásadnej pripomienky zo strany Slovenskej informačnej služby. Navyše je potrebné poukázať aj na čl. 2 smernice (EÚ) 2023/970, podľa ktorého sa predmetná smernica uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu. Obdobne predkladacia správa vo vzťahu k predmetnému materiálu uvádza, že predkladaný návrh zákona implementuje smernicu (EÚ) 2023/970 do vnútroštátneho právneho poriadku s cieľom posilniť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny v pracovnoprávných vzťahoch. V tejto súvislosti považujeme za potrebné uviesť, že v prípade		
--	--	---	--	--

		služobného pomeru príslušníkov Slovenskej informačnej služby ide o právny pomer štátnozamestnanecký. Takýto právny pomer nevzniká zmluvou, ale mocenským aktom služobného orgánu v podobe individuálneho správneho aktu, ktorým je personálny rozkaz o prijatí do služobného pomeru a počas celej doby svojho trvania sa výrazne odlišuje od pomeru pracovného, kde jeho účastníci majú rovnaké postavenie. Z uvedeného dôvodu je taktiež odôvodnená pochybnosť aplikácie predmetnej smernice na Slovenskú informačnú službu a služobný pomer príslušníkov Slovenskej informačnej služby. Najvyšší súd Slovenskej republiky vo svojej rozhodovacej činnosti opakovanne rozhodol, že osoby v služobnom pomere k štátu musia byť posudzované oveľa prísnejšie, ako je tomu u „bežných civilných“ ľudí, nakoľko ide o špecifický charakter činnosti v bezpečnostných orgánoch štátu. 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 (ďalej len zákon č. 73/1998 Z. z.) teda priznáva nadriadenému vyššiu mieru disponovania s príslušníkom Policajného zboru, resp. Slovenskej informačnej služby, pretože v týchto zložkách sa realizuje systém vojenského velenia a právne vzťahy v týchto zložkách sú založené na princípe subordinationarity a vydávania pokynov a rozkazov; právne vzťahy založené podľa Zákonníka práce sú na rozdiel od týchto vzťahov založené na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom (viď judikaturu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, ktorá sa týka prepustenia osôb zo služobného pomeru a posudzovania porušenia služobných povinností napr. NS SR sp. zn. 4 SŽ 118/02, 4 SŽ 75/02, 5 SŽ 35/02). Uvedené závery vyplývajú aj z judikatury Európskeho súdu pre ľudské práva, podľa ktorej sú z		
--	--	--	--	--

		pôsobnosti článku 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd vylúčené spory zamestnancov štátu, ktorých zamestnanie je charakteristické špecifickými činnosťami verejnej správy, ide najmä o ozbrojené sily a políciu (napr. rozsudok ESĽP vo veci Pellegrin proti Francúzsku zo dňa 08. 12. 1999). Zároveň je však dôležité uviesť, že Slovenská informačná služba zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty už dlhodobo aplikuje. Považujeme za potrebné zdôrazniť, že služobný príjem, ako i štruktúra odmeňovania príslušníkov Slovenskej informačnej služby sú ustanovené podľa zákona č. 73/1998 Z. z., a to najmä bez ohľadu na skutočnosť, či uvedenú funkciu vykonáva príslušník alebo príslušníčka Slovenskej informačnej služby. Na základe uvedeného opätovne poukazujeme na skutočnosť, že účelom smernice je začleniť jednotlivé ustanovenia smernice do vnútroštátnych právnych predpisov členských štátov EÚ, aby sa zabezpečilo ich uplatnenie na národnej úrovni a dosiahli sa ciele stanovené v smernici (t. j. uplatnenie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty - zakotvená v článku 157 ZFEÚ). Účelom transponovania smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky teda nie je jej doslovný prepis nerešpektujúci už platnú a účinnú právnu úpravu členského štátu EÚ. Poukazujúc na cit. zákon č. 73/1998 Z. z., uvedená zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu je týmto už implementovaná v tomto zákone, na základe ktorého Slovenská informačná služba plne rešpektuje spravodlivé a nediskriminačné postupy v odmeňovaní a od zákonom stanovených platových náležitostí sa nemôže odkloniť. Predmetná zásada je čiastočne premietnutá aj do § 2a zákona č. 73/1998 Z. z., ktorý sa týka zásady rovnakého zaobchádzania.		
--	--	---	--	--

		Vo vzťahu k niektorým jednotlivým ustanoveniam predkladaného návrhu zákona, na bližšie odôvodnenie pripomienky Slovenskej informačnej služby si dovoľujeme uviesť nasledovné. Reflektujúc znenie § 3 a § 6 návrhu zákona je potrebné podotknúť, že v nadväznosti na špecifický charakter činnosti Slovenskej informačnej služby zákon NR SR č. 46/1993 Z. z. v § 23 ods. 1 ustanovuje, že všetci jej príslušníci a každý, kto plní úlohy podľa tohto zákona, sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli v súvislosti s činnosťou Slovenskej informačnej služby a ktoré v záujme fyzických alebo právnických osôb majú zostať utajené. V tejto súvislosti je nevyhnutné poznamenať, že na vykonanie § 1 a 2 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 216/2004 Z. z., ktorým sa ustanovujú oblasti utajovaných skutočností, v spojení s § 8 ods. 2 písm. a) zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bol v pôsobnosti Slovenskej informačnej služby vydaný Zoznam utajovaných skutočností Slovenskej informačnej služby. V súlade s internou právnou úpravou regulujúcou ochranu utajovaných skutočností v pôsobnosti Slovenskej informačnej služby (bod 109. cit. Zoznamu) je súhrnná personálna evidencia príslušníkov Slovenskej informačnej služby vrátane početných stavov a tabuliek zloženia a počtov utajovanou skutočnosťou. V súlade s uvedenou internou úpravou (bod 111., 112. a 113. cit. Zoznamu) sú platové zostavy príslušníkov a ustanovené platové náležitosti utajovanou skutočnosťou. Vo vzťahu k § 4 ods. 4 predkladaného návrhu zákona, podľa ktorého „zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o zamestnanie, vyžadovať informáciu o jeho		
--	--	---	--	--

		odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov“ je nevyhnutné poukázať na bezpečnostné previerky vykonávané Slovenskou informačnou službou v intenciách zákona č. 215/2004 Z. z. o ochrane utajovaných skutočností a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Uvedené informácie o odmene sú nevyhnutnou súčasťou rozsahu informácií predkladaných, resp. zisťovaných vo vzťahu k vykonaniu bezpečnostnej previerky navrhovanej osoby, ktorá má byť určená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami stupňa Dôverné, Tajné alebo Prísne tajné. Vo vzťahu k regulácii § 8 a § 14 predkladaného návrhu zákona týkajúcej sa podávania správ o rozdiely v odmeňovaní Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a monitorovania opatrení pri uplatňovaní predmetnej zásady týmto ministerstvom zdôrazňujeme, že kontrolu činnosti Slovenskej informačnej služby v rozsahu uvedenom v § 5 a § 6 cit. zákona NR SR č. 46/1993 Z. z. vykonáva Osobitný kontrolný výbor NR SR na kontrolu činnosti Slovenskej informačnej služby. Podľa § 5 ods. 3 cit. zákona predkladá riaditeľ Slovenskej informačnej služby na požiadanie kontrolnému orgánu okrem iného aj interné predpisy upravujúce služobný pomer podľa zákona č. 73/1998 Z. z. Uvedené návrhy ustanovení preto predstavujú neproporcionálny zásah do činnosti Slovenskej informačnej služby a sú priamo v rozpore so zákonnými oprávneniami vzťahujúcimi sa na vykonanie parlamentnej kontroly Slovenskej informačnej služby. Aplikácia vyššie uvedených zákonných ustanovení v rámci činnosti Slovenskej informačnej služby realizovanej podľa osobitných právnych predpisov by odporovala osobitnej zákonnej regulácii upravujúcej činnosť služby. Slovenská informačná služba by mohla aplikovaním jednotlivých		
--	--	---	--	--

		ustanovení predkladaného zákona ohroziť plnenie úloh zverených jej zákonom, čím by mohlo dôjsť k odhaleniu metód, foriem, zdrojov alebo prostriedkov Slovenskej informačnej služby, a to s poukázaním najmä na ustanovenia § 5, § 8, § 9 a § 10 ods. 3 predkladaného zákona. Poskytnutie informácií subjektom uvádzaným v týchto ustanoveniach by bolo v rozpore s účinnou osobitnou právnou úpravou. Na základe vyššie uvedeného Slovenská informačná služba zastáva názor, že je preukázaná nutnosť ustanoviť do predmetného návrhu zákona exempciu Slovenskej informačnej služby z jeho pôsobnosti, a to najmä vzhľadom na požiadavku zabezpečenia ochrany utajovaných skutočností, ako aj požiadavku na zohľadnenie osobitného postavenia Slovenskej informačnej služby ako spravodajskej služby Slovenskej republiky v zmysle vyššie uvedených skutočností. Zároveň má Slovenská informačná služba zato, že predmetný zákon by sa nemal vzťahovať ani na príslušníkov ostatných ozbrojených a bezpečnostných zborov podľa osobitných zákonov, ktoré samostatne upravujú zásadu rovnakého zaobchádzania.		
SLASPO Slovenská asociácia poisťovní	O	§ 6 ods. 2,3 V ustanoveniach sa uvádzajú dve rôzne lehoty – 2 mesiace na poskytnutie informácie o odmene a 15 dní na dodatočné vysvetlenie. • § 6 ods. 2: Zamestnávateľ má 2 mesiace na poskytnutie informácie o odmene a priemernej odmene v kategórii. • § 6 ods. 3: Zamestnanec má právo žiadať dodatočné vysvetlenie, ktoré musí byť poskytnuté do 15 dní. Navrhujeme zvážiť zosúladenie alebo doplnenie vysvetlenia rozdielu medzi typmi informácií (základná vs. doplňujúca), aby sa predišlo nejasnostiam v aplikačnej praxi.	ČA	Lehota 15 dní bola predĺžená na 30 dní.

		Odôvodnenie: Nejasnosti v lehotách na poskytovanie informácií (§ 6 ods. 2 a 3).		
SLASPO Slovenská asociácia poisťovní	O	§ 2,8 Zákon obsahuje definície pojmov ako medián, kvartilové pásmo či rodový rozdiel v odmeňovaní, ale chýba presná metodika výpočtu. Navrhujeme stanoviť povinnosť ministerstva vydať metodické usmernenie alebo vykonávací predpis, ktorý presne stanoví výpočtové postupy. Odôvodnenie: Bez jednotného výkladu hrozí, že si jednotliví zamestnávateľia budú ukazovatele definovať rozdielne, čo znemožní porovnateľnosť údajov.	ČA	Bude predmetom metodiky MPSVR SR.
SLASPO Slovenská asociácia poisťovní	O	§ 8,9 ods. ods.8 Zákon ukladá povinnosť prijímať opatrenia, ak rozdiely v odmeňovaní nie sú „odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami“. Navrhujeme spresniť, kto posudzuje „odôvodnenosť“ rozdielov, aké kritériá sa považujú za objektívne, a aký je postup v prípade sporu. Odôvodnenie: Potreba právna istota pri posudzovaní „neodôvodnených rozdielov“.	ČA	Bude to posudzovať zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami zamestnancov. Prípadne inšpektorátom práce alebo Slovenským národným strediskom pre ľudské práva.
SLASPO Slovenská asociácia poisťovní	O	§ 2,3,8,9 ZÁŠADNÁ PRIPOMIENKA Žiadame vypustiť povinnosť „dohody“ so zástupcami zamestnancov pri zavádzaní štruktúry odmeňovania (§ 3 ods. 2), kategorizácii zamestnancov (§ 2), prerokovaní správ (§ 8 ods. 5) a spoločnom posúdení (§ 9). (Ďalej používame aj pojem odborová organizácia ako	N	Participácia zástupcov zamestnancov bola upravená podľa smernice.

		zjednodušené označenie pre zástupcov zamestnancov v zmysle § 2 návrhu zákona, t. j. odborový organ. Odôvodnenie: Návrh zákona rozširuje kompetencie zástupcov zamestnancov /odborovej organizácie nad rámec Zákonníka práce a je v rozpore so zákonom č.400/2015 Z. z. o tvorbe právnych predpisov - § 6 - Nepriama novelizácia formou zmien alebo doplnení iného právneho predpisu ustanoveniami navrhovaného právneho predpisu bez uvedenia úplnej citácie jeho názvu v samostatnom článku je neprípustná. Podľa Zákonníka práce (napr. § 43 a § 119) sa mzdové podmienky dohadujú medzi zamestnávateľom a zamestnancom, prípadne sú upravené kolektívnou zmluvou. Zástupcovia zamestnancov nemajú zákonné oprávnenie schvaľovať individuálne mzdy. Zákonník práce hovorí: • § 43 Zákonníka práce: Mzdové podmienky sú podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy – dohodu o mzde uzatvára zamestnávateľ so zamestnancom. • § 119 ods. 2 a 3: Mzdové podmienky sa dohodnú buď v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Ak sú už upravené v kolektívnej zmluve, stačí na ne odkázať. • Princíp zmluvnej voľnosti: Zamestnávateľ a zamestnanec majú právo dohodnúť si mzdu slobodne, pokiaľ je dodržaná minimálna mzda a zákonné nároky. Úloha odborovej organizácie: • Odborová organizácia môže dohodnúť mzdové podmienky v kolektívnej zmluve, ktoré sa potom aplikujú na všetkých zamestnancov, ktorých sa týkajú. • Nemajú právo veta nad individuálnymi pracovnými zmluvami, pokiaľ nie je v kolektívnej zmluve stanovené inak.		
--	--	--	--	--

		Odporúčanie: Nahradit' výraz „dohodne“ výrazom „konzultuje“ alebo „prerokuje“, čím sa zachová participácia zástupcov zamestnancov, avšak nebude podmienená ich súhlasom. Pre spresnenie nižšie uvádzame konkrétne miesta v návrhu zákona, kde sa vyžaduje dohoda alebo spolupráca so zástupcami zamestnancov: 1. § 2 – Definícia kategórie zamestnancov Zamestnávateľ zoskupuje zamestnancov do kategórií po dohode so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. 2. § 3 ods. 2 – Zavedenie štruktúry odmeňovania Kritériá na určenie rovnosti práce sa dohodnú so zástupcami zamestnancov, ak u zamestnávateľa pôsobia. 3. § 8 ods. 5 – Správa o odmeňovaní Zamestnávateľ prerokuje správu o odmeňovaní so zástupcami zamestnancov. Zástupcovia majú prístup k metodikám výpočtu. 4. § 8 ods. 8 – Nápravné opatrenia Ak sa zistí neodôvodnený rozdiel, zamestnávateľ je povinný prijať opatrenia v spolupráci so zástupcami zamestnancov. 5. § 9 – Spoločné posúdenie odmeňovania Ak rozdiely pretrvávajú, zamestnávateľ vykoná spoločné posúdenie spolu so zástupcami zamestnancov. Zástupcovia sa zúčastňujú na analýze, návrhoch opatrení a hodnotení ich účinnosti. 6. § 10 ods. 3 – Prístup k citlivým údajom Ak by sa z údajov dala určiť konkrétna odmena, prístup majú len zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a stredisko pre ľudské práva.		
SLASPO Slovenská	O	§ 10 ods. 3 ZÁSADNÁ PRIPOMIENKA Žiadame obmedziť prístup zástupcov zamestnancov len na	ČA	Do § 10 ods. 3 bola zakotvená povinnosť mlčanlivosti pre

asociácia poist'ovní		agregované alebo anonymizované údaje, prípadne požadovať explicitné právne zdôvodnenie výnimky z ochrany osobných údajov. Odôvodnenie: Návrh zákona umožňuje zástupcom zamestnancov prístup k údajom, z ktorých možno určiť konkrétnu odmenu zamestnanca. • Ak zamestnávateľ nemôže sprístupniť informáciu konkrétnemu zamestnancovi (napr. kvôli identifikovateľnosti), musí ju sprístupniť zástupcom zamestnancov. • Zástupcovia zamestnancov získajú prístup k údajom, ktoré môžu zahŕňať základné mzdy iných zamestnancov. V súčasnosti zástupcovia zamestnancov (odborová organizácia) nemajú automatický prístup k individuálnym mzdám dohodnutým v pracovných zmluvách. Takýto prístup môže byť v rozpore s princípom ochrany osobných údajov a zmluvnej dôvernosti.		zástupcov zamestnancov.
SLASPO Slovenská asociácia poist'ovní	O	Celému materiálu ZÁSDNÁ PRIPOMIENKA Návrh zákona výrazne a neprimerane rozširuje kompetencie zástupcov zamestnancov / odborovej organizácie v procesoch zamestnávateľa – napríklad pri zavádzaní štruktúry odmeňovania, kategorizácii zamestnancov, spracovaní správ, posudzovaní rozdielov v odmeňovaní a prístupe k citlivým údajom. V mnohých prípadoch sa vyžaduje „dohoda“ so zástupcami zamestnancov, čo môže byť vykladané ako nutnosť ich súhlasu. Navrhujeme : • nahradiť výraz „dohodne“ výrazom „konzultuje“ alebo „prerokuje“. • zaviesť mechanizmus, ktorý umožní zamestnávateľovi pokračovať v realizácii opatrení aj v prípade, že zástupcovia zamestnancov (odborová organizácia) nesúhlasia, ak je návrh v	N	Participácia zástupcov zamestnancov bola upravená podľa smernice.

		súlade s objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami. • zvážiť doplnenie ustanovenia, že účasť zástupcov zamestnancov nesmie byť zneužitá na blokovanie opatrení smerujúcich k rovnosti v odmeňovaní. Odôvodnenie: Podľa Zákonníka práce (§ 43, § 119) sa mzdové podmienky dohadujú medzi zamestnávateľom a zamestnancom, prípadne sú upravené kolektívnou zmluvou. Zástupcovia zamestnancov / odborová organizácia má spolurozhodovacie práva len v taxatívne vymedzených oblastiach (napr. pracovný poriadok, BOZP, rozvrh pracovného času), nie však v oblasti individuálneho odmeňovania. Zákon o transparentnom odmeňovaní tak vytvára asymetriu medzi zamestnávateľmi, kde zástupcovia zamestnancov (odborová organizácia) pôsobia, a tými, kde nie – čím môže vzniknúť nevýhodné postavenie zamestnávateľa voči iným subjektom na trhu. Je riziko, že zástupcovia zamestnancov / odborová organizácia môže svoj súhlas podmieňovať inými požiadavkami, ktoré nesúvisia s cieľom zákona (rovnosť v odmeňovaní), čím sa môže znemožniť realizácia opatrení na zabezpečenie rovnosti. Zákon tak neprimerane posilňuje postavenie zástupcov zamestnancov, čo môže byť v rozpore s cieľom smernice EÚ – zabezpečiť rovnosť v odmeňovaní, nie meniť rovnováhu síl medzi zamestnávateľom a odbormi.		
SLASPO Slovenská asociácia poisťovní	O	Celému materiálu S cieľom ochrany údajov a zabezpečenia bezpečnosti pri zasielaní informácií o odmeňovaní navrhujeme: • doplniť ustanovenie o minimálnych bezpečnostných štandardoch pri zasielaní a spracúvaní údajov o odmeňovaní. • zvážiť, či údaje o odmeňovaní môžu byť považované za	N	Zmeny navrhované v pripomienke idú nad rámec smernice.

		obchodné tajomstvo, a ak áno, upraviť režim ich ochrany. • stanoviť, že správy o odmeňovaní musia byť zasielané šifrovaným spôsobom alebo cez zabezpečené komunikačné kanály. Odôvodnenie: Zverejňovanie alebo zasielanie údajov o odmeňovaní bez jasne definovaných bezpečnostných štandardov môže viesť k zneužitiu informácií, narušeniu dôvernosti a poškodeniu konkurencieschopnosti zamestnávateľa. Údaje o odmeňovaní môžu byť považované za citlivé informácie, ktoré v niektorých prípadoch môžu mať charakter obchodného tajomstva. Zákon síce odkazuje na všeobecné predpisy o ochrane osobných údajov (§ 10), ale nekonkretizuje technické ani organizačné opatrenia, ktoré by mali byť aplikované pri spracúvaní údajov o odmeňovaní. Návrh zákona neobsahuje ustanovenia, ktoré by upravovali spôsob zabezpečenia bezpečnosti údajov pri ich zasielaní, uchovávaní a sprístupňovaní.		
SLASPO Slovenská asociácia poisťovní	O	§ 9,10 Navrhujeme stanoviť povinnosť mlčanlivosti zástupcov zamestnancov pri prístupe k údajom o odmeňovaní a v návrhu zákona: • doplniť ustanovenie, že všetky informácie o odmeňovaní, ku ktorým zástupcovia zamestnancov získajú prístup v rámci výkonu činnosti podľa tohto zákona, sa považujú za dôverné, bez ohľadu na to, či ich zamestnávateľ výslovne označí. • stanoviť, že porušenie povinnosti mlčanlivosti môže byť kvalifikované ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny, s možnosťou skončenia pracovného pomeru. • uviesť, že zástupcovia zamestnancov sú povinní zachovávať mlčanlivosť aj po skončení výkonu činnosti, minimálne po dobu jedného roka.	A	

		• zväžiť doplnenie sankcií alebo mechanizmov kontroly dodržiavania mlčanlivosti, napr. formou interného etického kódexu alebo vyhlásenia o mlčanlivosti. Odôvodnenie: Návrh zákona umožňuje zástupcom zamestnancov prístup k citlivým údajom o odmeňovaní, ktoré môžu mať charakter osobných údajov alebo obchodného tajomstva. Zákon však neupravuje povinnosť mlčanlivosti v dostatočnom rozsahu, najmä ak zamestnávateľ výslovne neoznačí informácie ako dôverné. V praxi môže dôjsť k situácii, že zástupcovia zamestnancov získajú prístup k údajom o mzdách, rozdieloch v odmeňovaní alebo štruktúre odmeňovania, ktoré nie sú výslovne označené ako dôverné, no ich zverejnenie môže poškodiť zamestnancov alebo zamestnávateľa.		
SLASPO Slovenská asociácia poisťovní	O	§ 8,9 Navrhujeme: • doplniť ustanovenie o eskalačnom mechanizme, ktorý umožní zamestnávateľovi obrátiť sa na nezávislý orgán, ak zástupcovia zamestnancov odmietnu spoluprácu alebo blokujú opatrenia. • stanoviť, že v prípade pretrvávajúceho nesúhlasu zástupcov zamestnancov môže zamestnávateľ realizovať opatrenia na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ak ich účinnosť preukáže. • zväžiť zavedenie lehoty na vyjadrenie zástupcov zamestnancov, po ktorej uplynutí sa návrh považuje za nepripomienkovaný. Odôvodnenie: Návrh zákona predpokladá spoluprácu a dohodu so zástupcami	ČA	Ide o spoluprácu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov (nejde o dohodu).

		zamestnancov pri posudzovaní rozdielov v odmeňovaní, návrhoch opatrení a ich realizácii. V prípade nesúhlasu zástupcov zamestnancov však zákon neobsahuje žiadny eskalačný mechanizmus, ktorý by umožnil zamestnávateľovi pokračovať v realizácii opatrení. V praxi môže dôjsť k situácii, že zástupcovia zamestnancov odmietnu spoluprácu alebo podmienia súhlas požiadavkami, ktoré nesúvisia s cieľom zákona. Takýto nesúhlas môže ohroziť fungovanie spoločnosti, znemožniť realizáciu opatrení na zabezpečenie rovnosti v odmeňovaní a vytvoriť asymetriu medzi zamestnávateľmi.		
SLASPO Slovenská asociácia poist'ovní	O	§ 2 písm. a) 2.bod Navrhujeme upraviť definíciu „iných peňažných alebo vecných plnení“ v znení: "2. iné peňažné alebo vecné plnenia ako sú uvedené v prvom bode, ktoré zamestnanec dostáva v súvislosti so svojím zamestnaním od svojho zamestnávateľa (ďalej len „doplňkové zložky odmeny“), pričom na účely porovnávania rovnakého odmeňovania sa zohľadňujú len tie doplňkové zložky odmeny, ktorých výška je určená ako cieľová alebo referenčná pre konkrétny druh práce a nie je ovplyvnená individuálnym pracovným výkonom zamestnanca, aby sa predišlo skresleniu záverov o rovnosti odmeňovania spôsobenému rozdielmi vo výkonnosti jednotlivcov." Odôvodnenie: Navrhovaná formulácia je príliš všeobecná a nezohľadňuje rozdiel medzi ~ cieľovou variabilnou zložkou odmeny, ktorá je nastavená vopred a je rovnaká pre zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a	A	Doplňkové zložky boli definované po konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.

		aktuálne vyplatenou variabilnou zložkou, ktorá závisí od individuálneho výkonu zamestnanca. Zaradenie aktuálne vyplatennej variabilnej zložky do porovnávania rovnosti odmeňovania bez zohľadnenia výkonu môže viesť k skresleným záverom o nerovnosti. Výkon je legitímnym dôvodom rozdielu v odmeňovaní, a preto by mal byť v zákone výslovne zohľadnený. Na účely porovnávania rovnosti odmeňovania sa môžu zohľadňovať len tie zložky odmeny, ktoré nie sú prepočítané podľa individuálneho výkonu zamestnanca.		
SNOPK Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora	O	§ 2 ods. 2 písm. a) bod 2 Navrhovanú zákonnú definíciu doplnkových zložiek odmeny je potrebné doplniť o negatívne vymedzenie plnení zamestnávateľa, ktoré nemožno brať do úvahy pri posudzovaní rovnakého odmeňovania. Navrhujeme doplniť definíciu: „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 odstupné, odchodné, náhrada cestovných výdavkov, náhrada výdavkov za ubytovanie a stravné,“	A	Doplnkové zložky boli definované po konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.
SNOPK Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora	O	§ 3 ods. 2 Navrhujeme zmeniť formu participácie zástupcov zamestnancov na prerokovanie: „Kritériá podľa odseku 1 prerokuje zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.“	N	Smernica vyžaduje dohodu.
SNOPK Slovensko-nemecká obchodná a	O	§ 6 ods. 3 Lehota na dodatočné a odôvodnené vysvetlenie v trvaní 15 dní je príliš krátka. Navrhujeme ju predĺžiť na jeden mesiac:	A	Lehota predĺžená na 30 dní.

priemyselná komora		“Zamestnávateľ poskytne dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti podľa prvej vety do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti.”		
SNOPK Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora	O	§ 10 ods. 3 Vypustiť z prvej vety slová „zástupcovia zamestnancov“: „Ak by sa z informácií sprístupnených podľa § 6, § 8 alebo § 9 dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva; tým nie je dotknuté ustanovenie § 6 ods. 6.“ Alternatívne doplniť povinnosť predloženia súhlasu dotknutého zamestnanca: „Ak by sa z informácií sprístupnených 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. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informácie podľa predchádzajúcej vety iba na základe písomného súhlasu dotknutého zamestnanca.“	ČA	Ide o transpozíciu smernice, ale bola zakotvená povinnosť mlčanlivosti pre zástupcov zamestnancov.
SNOPK Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora	O	§ 9 ods. 2 Navrhujeme upresniť postup spoločného posúdenia formou prerokovania v súlade s formami participácie upravenými v Zákonníku práce. „(2) Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykoná formou prerokovania 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	N	Spolupráca nie je dohoda, takže aj keď nebudú akceptované požiadavky zástupcov zamestnancov, zákon bude dodržaný.

		objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, a s cieľom predchádzať týmto rozdielom. Zástupca zamestnancov je povinný vykonať spoločné posúdenie do 15 dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k spoločné posúdenie bolo vykonané.“		
SNOPK Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora	O	Čl. II Navrhujeme doplniť zmenu v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce: „3. § 120 vrátane nadpisu a Príloha 1 k zákonu č. 311/2001 Z. z. sa vypúšťajú.“	N	V súvislosti s transpozíciou smernice nie je dôvod na vypustenie uvedených ustanovení.
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	Z	Čl. I § 3 ods. 1 Ust. § 3 ods. 1 navrhujeme zásadne doplniť a preformulovať, alebo doplniť o splnomocňovacie ustanovenie na vydanie vykonávacieho predpisu. Odôvodnenie: Tak ako sme predkladateľ a upozorňovali počas prípravy návrhu zákona, rovnaké odmeňovanie bez diskriminácie je povinnosťou zamestnávateľov už dnes, cieľom smernice je vytvoriť systém akým pomôcť zamestnávateľom nastaviť štruktúry odmeňovania tak, aby neboli diskriminačné a aby boli transparentné a teda preskúmateľné. Dôvodom je okrem iného to, že odmeňovanie je v konečnom dôsledku postavené na subjektívnom hodnotení, ktoré môže byť aj nevedome diskriminačné tým, že je postavené na rodových stereotypoch, napríklad tým, že preceňuje fyzickú náročnosť tradičných povolání s vyšším zastúpením mužov a podceňuje fyzickú náročnosť povolání s vyšším zastúpením žien a podobne. Vytvorenie štruktúry odmeňovania, ktoré má byť postavené na objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách predpokladá, že	ČA	Doplní nový odsek 5 do § 14 v znení: „(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.“.

		okrem povinnosti stanoví buď zákon, alebo iný predpis návod, ako takéto kritériá vytvárať, na čo osobitne prihliadať, ustanoví povinnosť tieto kritériá na strane zamestnávateľa odôvodniť, aby boli preskúmateľné a/alebo stanoví, že ministerstvo alebo ním ustanovený orgán poskytne zamestnávateľom súčinnosť pri tvorbe štruktúry ak o to požiadajú. Odkaz na metodiky v § 14 ods. 4 nepovažujeme za dostatočnú záruku toho, že zamestnávateľa budú aj v dobrej viere vedieť naplniť ciele tejto právnej úpravy v čase účinnosti smernice. Ak napríklad smernice hovorí, že sa okrem iného nemajú podceňovať mäkké zručnosti, pričom predkladateľ zvolil v odseku 1 písm. b) uviesť sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti, tak to nie je vyčerpávajúci výpočet toho na čo treba prihliadať ako uvádzame vyššie, a navyše osobnostné vlastnosti sa dajú vyložiť aj ako osobné sympatie. Aj preto považujeme za potrebné v tejto časti poskytnúť buď detailnejší návod, ponúknuť podporu alebo oboje.	Do osobitnej časti dôvodovej správy k § 14 sa doplní text: Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva bude poskytovať pomoc zamestnávateľom pri plnení povinnosti zavedenia štruktúr odmeňovania, ktoré majú napomôcť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Osobitne sa bude poskytovať pomoc zamestnávateľom do 250 zamestnancov pri uplatňovaní navrhovaného zákona, a to aj formou technickej pomoci a odbornej prípravy. Je vecou zamestnávateľov, v akom rozsahu
--	--	---	--

				metodiky ministerstva práce využijú, avšak ich aplikáciou výrazne znižujú riziko postihu za nedodržiavanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy, resp. povinnosti zaviesť štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečuje dodržiavanie tejto zásady. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 16.10.2025.
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	Čl. I § 1 ods. 1 Slová „obdobných pracovných vzťahoch“ navrhujeme nahradiť slovami „obdobných právnych vzťahoch“. Odôvodnenie – Technická pripomienka.	N	Navrhovaný pojem je zaužívanější.
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	§ 2 písm. k) Body 5. a 6. navrhujeme presunúť za písm. k) bod 2. Odôvodnenie: Ustanovenia sú prevzaté zo smernice a nezohľadňujú slovenskú právnu úpravu na ktorú odkazuje písm. k) bod .1 v zmysle ktorej je menej priaznivé zaobchádzanie v bodoch 5. a 6. už teraz považované za priamu, resp. nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Systematicky sa preto zdá	N	Úprava zodpovedá smernici.

		vhodnejšie presunúť tieto body vyššie a použiť napríklad spojku „vrátane“.		
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	Čl. I § 3 ods. 2 Ust. § 3 ods. 2 navrhujeme doplniť o možnosť prerokovať kritériá s kolektívom zamestnancov formou zaslania pripomienok v prípade že zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľa nepôsobia. Odôvodnenie: Považujeme za kľúčové aby sa k stanoveniu kritérií mali možnosť zamestnanci vyjadriť aj v prípade, že neexistuje u zamestnávateľa odborová organizácia.	N	Úprava zodpovedá smernici.
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	Čl. I § 4 ods. 4 Slovo „jeho“ navrhujeme nahradiť slovom „jej“ Odôvodnenie: gramatická pripomienka	A	
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	Čl. I § 6 ods. 1 písm. b) Navrhujeme preformulovať tak, aby bolo v súlade s § 12 ods. 3 smernice. Odôvodnenie: Smernica uvádza možnosť členského štátu v takýchto prípadoch upraviť že sa tieto odmeny nezverejňujú, ale aj môžu sa sprístupňovať zástupcom zamestnancov, inšpektorátom a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva a rovnako aj ministerstvu na účely monitorovania.	A	Upravené v § 10 ods. 3.
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	Čl. I § 8 ods. 1 Navrhujeme doplniť rozsah informácií o štruktúru odmeňovania zavedenú zamestnávateľom a o počet zamestnancov rozdelených podľa pohlavia v jednotlivých kategóriách. Odôvodnenie: Ak má byť posudzovaný rodový rozdiel v odmeňovaní a bola aj zavedená povinnosť zamestnávateľov	N	Úprava zodpovedá smernici.

		štruktúru vytvoriť a evidenciu viesť, považujeme za vhodné aby boli tieto informácie súčasťou správy.		
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	Čl. I § 9 ods. 3 písm. e) Navrhujeme za slovo „zvýšenie“ doplniť slová „alebo zníženie“. Odôvodnenie: Považujeme za dôležité aj ak by v týchto prípadoch bola odmena naopak znižovaná, aby bol taký stav súčasťou spoločného posúdenia.	N	Úprava zodpovedá smernici.
SNSLP Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	O	Čl. I § 12 Navrhujeme buď vypustiť slová „zjavne neúmyselné“ alebo alternatívne v § 1 ods. 2 na konci vety doplniť slová „ak tento zákon neustanovuje inak“. Odôvodnenie: Sme si vedomí že ustanovenie je prevzaté z čl. 18 ods. 2 smernice, avšak element zavinenia je v rozpore s konceptom zásady rovnakého zaobchádzania obsiahnutom v antidiskriminačnom zákone v ktorom je otázka zavinenia irelevantná.	N	Úprava zodpovedá smernici.
SOCPOIST Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	O	čl. I – k § 8 ods. 2 Podľa navrhovaného znenia, zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, je povinný každoročne poskytnúť správu o odmeňovaní za príslušný kalendárny rok do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka. V súvislosti s navrhovaným termínom upozorňujeme, že koniec marca je pre zamestnávateľov mimoriadne rušné obdobie z dôvodu ročného zúčtovania dane a s tým súvisiacich činností, preto navrhujeme zvážiť stanoviť iný, neskorší termín, napríklad koniec apríla. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023 o posilnení uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty	ČA	Lehota v § 8 ods.2 a 3 bola predĺžená na 15. apríl, pričom táto lehota súvisí s poskytovaním súhrnných údajov Európskej komisii zo strany MPSVR SR.

		prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov vymáhania práva uvádza napríklad 7. jún.		
SOCPOIST Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	O	čl. I – k § 11 ods. 2 písm. b) Podľa navrhovaného znenia, peňažná náhrada ujmy, ktorú utrpela fyzická osoba v súvislosti s porušením zásady rovnakej odmeny, môže pozostávať, okrem iného, aj z náhrady za stratené príležitosti, avšak v návrhu nie je definované, čo sa pod náhradou za stratené príležitosti myslí a ako sa určuje a preukazuje výška uplatnenej náhrady. Predmetnú skutočnosť navrhujeme v zákone upraviť.	ČA	Ustanovenie bolo doplnené.
Verejnost' Verejnost'	O	§ §2 ods. 2 Navrhovanú zákonnú definíciu doplnkových zložiek odmeny je potrebné doplniť o negatívne vymedzenie plnení zamestnávateľa, ktoré nemožno brať do úvahy pri posudzovaní rovnakého odmeňovania. Navrhujeme doplniť definíciu: „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 odstupné, odchodné, náhrada cestovných výdavkov, náhrada výdavkov za ubytovanie a stravné,“	A	Doplnkové zložky boli definované po konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.
Verejnost' Verejnost'	O	§ §2 ods. 2 písm. a) bod 2 Navrhovanú zákonnú definíciu doplnkových zložiek odmeny je potrebné doplniť o negatívne vymedzenie plnení zamestnávateľa, ktoré nemožno brať do úvahy pri posudzovaní rovnakého odmeňovania. Navrhujeme doplniť definíciu: „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	A	Doplnkové zložky boli definované po konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.

		zložky odmeny“). Za doplnkové zložky odmeny sa nepovažujú odstupné, odchodné, náhrada cestovných výdavkov, náhrada výdavkov za ubytovanie a stravné,“		
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 2 Zásadná pripomienka: V § 2 navrhujeme doplniť písmeno l) „zmluvou pracovná zmluva, zmluva o vykonaní práce mimo pracovného pomeru a služobná zmluva“. Odôvodnenie: V texte navrhovaného znenia zákona sa používa pojem zmluva, pričom pre účely zákona nie je tento pojem zavedený.	N	Definícia zmluvy nie je potrebná.
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 1 ods. 2 prvá veta Navrhujeme za slovné spojenie za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty uviesť odkaz pod čiarou na § 119a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Odôvodnenie: Definícia „rovnakej práce a práce rovnakej hodnoty“ je uvedená v § 119a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.	N	§ 119a Zákonníka práce sa vypúšťa.
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 3 prvá veta Navrhujeme doplniť za slovo odmeny slovné spojenie „za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.“ Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.	N	Ide o legislatívnu skratku.
VšZP Všeobecná	O	Čl. I. § 3 ods. 2 Zásadná pripomienka:	N	Úprava zodpovedá smernici.

zdravotná poisťovňa, a. s.		Navrhujeme zmeniť slovo dohodne za slovo „prerokuje“. Odôvodnenie: Navrhujeme upraviť, aby pojmy korešpondovali s terminológiu používanou v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.		
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 4 ods. 3 prvá veta Navrhujeme slovné spojenie „so zamestnancom“ zmeniť na slovné spojenie „s uchádzačom o zamestnanie“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.	A	Akceptované inou úpravou.
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 6 ods. 1 prvá veta Navrhujeme za slovo žiadosti doplniť slovné spojenie „požadovať a“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.	N	Navrhovaná úprava je nadbytočná.
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 6 ods. 2 Navrhujeme za slovo poskytné doplniť slovo „zamestnancovi“ a zmeniť slovo podania na slovo „doručenia“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.	ČA	
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 6 ods. 2 druhá veta Zásadná pripomienka: Navrhujeme zmeniť slovo podania na slovo „doručenia“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.	N	Žiadosť sa považuje za podanú po jej doručení.
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 8 ods. 8 prvá veta za ; Zásadná pripomienka: Navrhujeme doplniť za slovo dní slovné spojenie „od doručenia	N	Žiadosť sa považuje za podanú po jej doručení.

		žiadosti“.		
		Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.		
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 9 ods. 1 prvá veta Navrhujeme doplniť za spojku ak doplniť slovné spojenie „sú splnené všetky tieto podmienky:“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka.	N	Spojka „a“ za písmenom b) znamená, že ide o kumulatívne podmienky.
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 10 ods. 1 Zásadná pripomienka: Navrhujeme jeho znenie zmeniť na „Ak informácie poskytované v rámci opatrení prijatých na základe § 6, § 8 a 9 zahŕňajú spracúvanie osobných údajov, poskytujú sa v súlade s nariadením.“ Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka. Navrhované znenie v § 10 ods. 1 nie je v súlade so SMERNICOU EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.	A	
VšZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 11 ods. 3 druhá veta Navrhujeme zmeniť slovné spojenie „oprávnená osoba“ na slovné spojenia „zamestnanec priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo inšpektorátu práce“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka. V návrhu zákona nie je zavedený pojem oprávnená osoba a tento pojem nie je vymedzený ani v SMERNICI EURÓPSKEHO	A	Akceptované inou úpravou.

		PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. V zmysle čl. 21 ods. 2 Smernice cit.: „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.“		
VŠZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 13 ods. 1 písm. a) Navrhujeme za slovo zamestnávateľov doplniť slovné spojenie „vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“. Odôvodnenie: legislatívno-technická pripomienka	N	Rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty vykonávajú zamestnanci, nie zamestnávateľa.
VŠZP Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	O	Čl. I. § 11 ods. 3 prvá veta Zásadná pripomienka: Navrhujeme pred spojku keď doplniť slovné spojenie „odo dňa“ a zmeniť slovné spojenie „oprávnená osoba“ na slovo „zamestnanec“. Odôvodnenie: V návrhu zákona nie je zavedený pojem oprávnená osoba a tento pojem nie je vymedzený ani v SMERNICI EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.	A	Akceptované inou úpravou.

ZMOS Združenie miest a obcí Slovenska	Z	§ 3 ods. 1 ZMOS navrhuje doplniť ustanovenie tak, aby bolo výslovne uvedené, že diferencovanie odmeňovania na základe objektívnych kritérií, akými sú najmä výkon, kvalifikácia, odborná prax, kompetencie a zodpovednosť, nie je v rozpore so zásadou rovnakej odmeny. Odôvodnenie: Kritériá uvedené v návrhu zákona (zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a „ďalšie faktory“) sú formulované neurčito, čo môže v praxi viesť k spochybňovaniu legitímnych rozdielov v odmeňovaní. Doplnková úprava by vnášala právnu istotu, že rozdiely v odmeňovaní založené na objektívne merateľných faktoroch nemožno považovať za diskrimináciu.	A	Obsah pripomienky bude zapracovaný do § 1.
ZMOS Združenie miest a obcí Slovenska	Z	§ 8 Navrhujeme, aby zákonodarca v rámci transpozície smernice (EÚ) 2023/970 výslovne zohľadnil špecifiká verejného sektora, najmä obcí a vyšších územných celkov ako samosprávnych zamestnávateľov, a umožnil pre ne osobitný režim vykazovania rozdielov v odmeňovaní (napríklad predĺžené lehoty, nižšia periodicita alebo limitované údaje). Odôvodnenie: Smernica sa síce vzťahuje univerzálne na všetkých zamestnávateľov, ale zároveň umožňuje, aby členské štáty pri transpozícii zohľadnili veľkosť a charakter zamestnávateľa. Samosprávy sa odlišujú od komerčných subjektov svojím financovaním a zákonom stanovenou platovou reguláciou. Preto je primerané, aby ich povinnosti pri vykazovaní boli nastavené odlišne, v súlade s princípom proporcionality, bez oslabenia cieľov smernice.	ČA	Lehota zmenená z termínu do 31. marca do 15. apríla. a zároveň predĺžená lehota z 15 na 30 dní. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 21.10.2025.

ZMOS Združenie miest a obcí Slovenska	Z	§ 12 Žiadame doplniť ustanovenie tak, aby sa presun dôkazného bremena nevzťahoval na prípady, kde zamestnávateľ preukázateľne uplatnil objektívne, rodovo neutrálne kritériá diferencovania odmeňovania. Odôvodnenie: Presun dôkazného bremena síce vyplýva zo smernice (EÚ) 2023/970, avšak jeho formulácia v návrhu zákona je príliš prísna a v praxi môže viesť k šikanóznym žalobám voči samosprávam.	ČA	V dôvodovej správe bude špecifikované, že presun dôkazného bremena nastane iba v prípade, že zamestnávateľ poruší povinnosti podľa zákona. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 21.10.2025.
ZMOS Združenie miest a obcí Slovenska	Z	§ 13 Navrhujeme vypustiť, alebo špecificky pre samosprávy určiť, ustanovenie, ktoré rozširuje porovnávanie aj na rôznych zamestnávateľov. Odôvodnenie: Takáto úprava ide nad rámec smernice (EÚ) 2023/970, ktorá predpokladá porovnávanie v rámci jedného zamestnávateľa, prípadne podľa čl. 20 sa hľadajú iné dôkazy. Rozšírenie na rôznych zamestnávateľov môže deformovať hospodársku súťaž a neprimerane zasiahnuť do autonómie samospráv pri tvorbe mzdových politík. V prípade samospráv by navyše takéto porovnávanie nevystihovalo reálne podmienky, keďže výška odmeňovania je výrazne ovplyvnená ekonomickou kapacitou obce, príjmami z podielových daní a miestnymi rozpočtovými možnosťami.	ČA	V dôvodovej správe k § 13 bude doplnené vysvetlenie, čo sa považuje za jednotný zdroj. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 21.10.2025.
ZMOS Združenie miest a obcí Slovenska	O	Celému materiálu ZMOS navrhuje (okrem iného) návrh zákona prepracovať nakoľko z jeho ustanovení možno vyvodit', že s transpozíciou smernice a jej základnou ideou sa predkladateľ dostatočne	ČA	Návrh zákona bol upravený na základe viacerých pripomienok.

		nevysporiadal. Uvedené dokazuje recipovanie textov smernice do zákona. Zbytočná duplicitná úprava v textoch zákona, ktorá je upravená inými zákonmi či inštitútmi. Predkladateľ sa taktiež nevysporiadal s osobitnými právnymi úpravami upravujúcimi odmeňovanie v našom pracovnom práve ako napríklad zákon č. 553 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom zákone. Nie je jasné ako uvedený predpis bude reflektovať na predkladaný zákon a či bude potrebná ešte podrobnejšia úprava zo strany zamestnávateľov. Predkladateľ prezumuje v ustanoveniach zákona zodpovednosť zamestnávateľa preneseným dôkazným bremenom, avšak uvedené upravujú deliktuálne normy konkr. správny delikt kde páchatel' v prípade porušenie normy zodpovedá objektívne. ZMOS je toho názoru, že navrhovaný zákon nesleduje hlavný zmysel a ciele smernice nakoľko slovenský právny systém poskytuje dostatok nástrojov a inštitútov na uplatnenie práv vyplývajúcich z pracovno právnych vzťahov a rovnakého odmeňovania. Transponovanie smernice neznamená prijatie právneho predpisu potrebného na dosiahnutie jej cieľov, ale prijatie opatrení aby sa ciele dosiahli. Ak je možné ciele dosiahnuť pomocou iných právnych predpisov či nástrojov je nutné aby členská krajina upravila tie oblasti, ktoré upravené nemá tak aby ciele sledované smernicou dosiahla. Vytváranie novej nadbytočnej právnej úpravy by zaťažilo už tak zaťažené samosprávy ako zamestnávateľov, ktoré by boli povinné implementovať nové hodnotiace štruktúry, čo by vytvorilo ďalšie otázky pri aplikácii a nejasnosti v praxi. Považujeme taktiež za potrebné dodať, že samosprávy, ktoré zamestnávajú viac ako 100 pracovníkov majú v dostatočnej miere upravené odmeňovanie pracovníkov zabezpečujúce rodovú rovnosť a pod.		
--	--	--	--	--

ÚJDSR Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	O	Čl. I. § 11 ods. 2 I. K vlastnému materiálu Čl. I: 1. V § 11 ods. 2 slová „môže pozostávať z“ nahradiť slovami „pozostáva z“. Odôvodnenie: zosúladienie so znením Článku 16 bod 3. transponovanej smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Podľa uvedeného článku smernice „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 vymożenie nevyplatennej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti, nemajetkovú ujmu, akúkoľvek škodu spôsobenú inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, ako aj úrok z omeškania.“.	N	Ide o možnosti náhrad nemajetkovej ujmy.
ÚJDSR Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	O	Čl. II. § 82 II. K vlastnému materiálu Čl. II: 2. V § 82 písm. c) nad slová „podľa osobitného predpisu“ dať odkaz na poznámku pod čiarou na zákon, ktorý je predmetom medzirezortného pripomienkového konania. Odôvodnenie: precizovanie textu a zároveň zosúladienie s Čl. IV (poznámka pod čiarou k odkazu 3e).	N	Zákonník práce nemá odkazy.
ÚJDSR Úrad jadrového dozoru	O	Čl. III. § 68a ods. 4 III. K vlastnému materiálu Čl. III: 3. V § 68a ods. 4 nad slová „podľa osobitného predpisu“ dať odkaz na poznámku pod čiarou na zákon, ktorý je predmetom	ČA	Slová „podľa osobitného predpisu“ boli vypustené.

Slovenskej republiky		medzirezortného pripomienkového konania. Odôvodnenie: precizovanie textu a zároveň zosúladenie s Čl. IV (poznámka pod čiarou k odkazu 3e).		
ÚJDSR Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	O	IV. K Doložke vybraných vplyvov a Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a fina 4. V zmysle uvedeného stanoviska sa plnenie povinností bude týkať osobného úradu, mzdovej agendy a predstavuje záťaž, ktorá je síce uvádzaná v doložke týkajúcej sa goldplatingu (aj štátne orgány patria do zaťažených subjektov), ale táto skutočnosť nie je zohľadnená v analýze vplyvov na verejné financie.	N	Na základe vyjadrenia MF SR musia byť všetky vplyvy na rozpočet zabezpečené v rámci schválených limitov.
ÚPVS Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. 1 § 1 ods. 2 V čl. I § 1 ods. 2 navrhujeme vypustiť prvú vetu ako nadbytočnú. Odôvodnenie: Znenie považujeme za duplicitné s definíciou zásady rovnakej odmeny ustanovenej v § 1 ods. 1.	N	Nejde o duplicitu.
ÚPVS Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. I § 1 ods. 3 poznámka pod čiarou V poznámke pod čiarou k odkazu 2) navrhujeme slovo "zákon" nahradiť slovom "zákona"; legislatívno-technická pripomienka.	A	
ÚPVS Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. I § 4 ods. 2 V § 4 ods. 2 písm. a) sa zavádza právo uchádzača o zamestnanie na poskytnutie informácií o odmene alebo o jej rozpätí. Máme za to, že uvedená formulácia nie je v súlade s dôvodovou správou, kde je uvedené, že uchádzači majú právo na poskytnutie informácií o nástupnej odmene a jej rozpätí. V zmysle	A	

		navrhovaného § 2 písm. a) je súčasťou pojmu "odmena" základná mzda ako aj tzv. doplnkové zložky odmeny, teda "odmena" predstavuje širší pojem ako "nástupná odmena", ktorú v rámci ustanovenia o transparentnosti odmeňovania pred zamestnaním upravuje aj smernica (EÚ) 2023/970 v čl. 5 ods. 1 písm. a). S ohľadom na uvedené navrhujeme ustanovenie § 4 ods. 2 písm. a) primerane upraviť tak, aby bolo súladné s príslušnou časťou dôvodovej správy a reflektovalo tak vyjadrenie o úplnej zhode deklarovanej v Tabuľke zhody vo vzťahu k príslušnému ustanoveniu preberanej smernice (EÚ).		
ÚPVSR Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. I § 9 ods. 1 V § 9 ods. 1 písm. c) navrhujeme nahradiť slová "podľa písmena a)" slovami "podľa písmena b)". Odôvodnenie: Vychádzajúc z úpravy v čl. 10 ods. 1 písm. c) smernice (EÚ) 2023/970, ktorého prebratie sa zabezpečuje na základe navrhovaného ustanovenia, máme za to, že v § 9 ods. 1 písm. c) je potrebné vyjadriť, že na účely naplnenia kumulatívnych podmienok predpokladaných daným ustanovením musí ísť o neodstránenie rozdielov neodôvodnených spôsobom ustanoveným v § 9 ods. 1 písm. b), pričom samotná minimálna výška rozdielu podľa písm. a) je už súčasťou písmena b). Navrhovaná úprava smeruje k tomu, aby bolo zabezpečené, že odôvodnenie identifikovaného rozdielu v rozsahu podľa písm. a) príslušného ustanovenia musí byť odôvodnené spôsobom podľa písm. b) a nie je postačujúce "akékoľvek" odôvodnenie takto vzniknutého rozdielu. Uvedené je vyjadrené aj spojením "takéhoto" neodôvodneného rozdielu v čl. 10 ods. 1 písm. c) preberanej smernice.	N	Odkaz na písmeno a) je správny.
ÚPVSR Úrad priemyselného	O	Čl. I § 9 ods. 3 V § 9 ods. 3 písm. f) dávame na zváženie nahradenie slov "prijatie opatrení" slovom "opatrenia" resp. slovami "návrh	A	

vlastníctva Slovenskej republiky		opatrení. Odôvodnenie: Úprava formulácie presnejšie vyjadrí skutočnosť, že v rámci spoločného posúdenia odmeňovania ešte nedochádza k samotnej realizácii/vykonaniu opatrení, ale tieto sú ešte len vo fáze návrhov, na realizácii ktorých sa dohodli strany zúčastnené na spoločnom posúdení odmeňovania.		
ÚPVSR Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. I § 10 ods. 3 V § 10 ods. 3 navrhujeme druhú vetu z hľadiska systematiky a obsahu upraviť v samostatnom odseku (ako odsek 4).	N	Ide o nadväznosť na predchádzajúce vety.
ÚPVSR Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. I § 11 ods. 3 V § 11 ods. 3 druhej vete v záujme jednoznačnosti dôvodov prerušenia plynutia premlčacej doby navrhujeme ustanovenie previazať s odkazom na § 112 Občianskeho zákonníka tak, ako to vyplýva aj z dôvodovej správy k predmetného ustanoveniu. Navrhujeme primeranú úpravu § 11 ods. 3 druhá veta napríklad takto: "Premlčacia doba podľa prvej vety okrem dôvodov podľa § 112 Občianskeho zákonníka neplynie aj vtedy, ak oprávnená osoba.....".	N	Je to vyjadrené slovom „aj“ a vysvetlené v dôvodovej správe.
ÚPVSR Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. I § 16 ods. 1 V § 16 ods. 1 prvá veta dávame na zváženie úpravu formulácie "podľa § 8 ods. 1 až 3" napríklad úpravou ustanovenia takto: "Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť, ktorá mu vyplýva z § 8 ods. 1, 2 alebo 3, ministerstvo doplnením.....". Máme za to, že navrhovaný rozsah povinností pripúšťa výklad, že musí ísť o kumulatívne naplnenie povinností, ktoré sa zároveň vzťahujú na rôzne kategórie zamestnávateľov v závislosti od počtu zamestnancov.	N	Ide o povinnosti zamestnávateľov z rôznym počtom zamestnancov.

ÚPVSR Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	O	Čl. II bod 1 V čl. II bod 1 navrhujeme vypustiť slová "podľa"; legislatívno-technická pripomienka.	N	Navrhovaná zmena je prehľadnejšia.
ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§ 2 sa bod 2 V § 2 sa bod 2 mení nasledovne: „iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia ako sú uvedené v prvom bode, ktoré zamestnanec priamo alebo nepriamo dostáva v súvislosti so svojim zamestnaním od svojho zamestnávateľa (ďalej len „doplnkové zložky odmeny“).“ Odôvodnenie: Uvedené ustanovenie žiadame, s ohľadom na znenie Článku 3 ods. 1 a) Smernice, spresniť, nakoľko považujeme za podstatné doplnenie, že ide o akékoľvek priame alebo nepriame plnenia, ktoré zamestnanec v súvislosti so svojim zamestnaním dostáva. Uvedené vyplýva priamo z recitálu Smernice bod 21), keď sa pod pojem odmena majú zahrnúť aj všetky dodatočné dávky k mzde alebo platu, ktoré zamestnanec dostáva priamo ako napr. prémie, alebo aj nepriamo ako sú nemocenské dávky, príspevky na stravu a bývanie, príspevok na dôchodkové/životné sporenie...	ČA	Doplnkové zložky boli definované po konzultácii so zástupcami zamestnávateľov.
ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§2 písm. h) V § 2 písm. h) žiadame nahradiť slovné spojenie „po dohode“ so zástupcami zamestnancov, slovným spojením „po prerokovaní“ so zástupcami zamestnancov. Odôvodnenie: Smernica priamo v Článku 3 písm. h) nevyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov vo forme dohody, ale používa pojem „v spolupráci“. Upozorňujeme, že slovo „dohoda“ nie je	A	

		významovo totožné so slovom „spolupráca“. Dohoda je konkrétna forma súhlasu medzi dvoma alebo viacerými stranami. Ide o akt uzavretia určitého záväzku, často písomného alebo ústneho. Spolupráca je proces spoločnej činnosti medzi dvoma alebo viacerými stranami, ktoré sa snažia dosiahnuť spoločný cieľ. Za primeranejšie preto považujeme použiť slovné spolenie „po prerokovaní“, ktorého významom je rovnako dosiahnutie spoločného cieľa medzi zúčastnenými stranami. Zároveň poukazujeme, že aj zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov používa v desiatej časti venovej kolektívny pracovnoprávny vzťahom slovo „prerokovanie“.		
ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§ 3 ods. 2 V § 3 ods. 2 sa mení nasledovne: „Kritériá podľa odseku 1 prerokuje zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.“ Odôvodnenie: Navrhovaná zmena zosúladí terminológiu s navrhovaným znením § 2 písm. h). Máme za to, že cieľ zákona, aby zástupcovia zamestnancov boli nielen oboznámení s kritériami používanými na zaradenie zamestnancov do kategórií na základe hodnoty práce, ale s nimi vyjadrili aj súhlas, ostáva zachovaný aj v rámci prerokovania, nakoľko slovo „prerokovanie“ vyjadruje aktívnu činnosť a interakciu medzi stranami, výsledkom ktorej je konečné rozhodnutie/cieľ.	N	Dohodu vyžaduje smernica.
ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§ 6 ods. 3 V § 6 ods. 3 navrhujeme predĺžiť lehotu pre zamestnávateľa na dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti podľa prvej vety do 30 dní odo dňa podania žiadosti. Odôvodnenie: Nakoľko Smernica neurčuje lehotu do 15 dní, považujeme ju aj s	A	

		ohľadom na dĺžku lehoty určenú v § 6 ods. 2 za neodôvodnene krátku.		
ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§ 8 ods. 3 V § 8 ods. 3 navrhujeme upraviť nasledovne: „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, pričom prvú správu je povinný poskytnúť do 31. marca 2027 za predchádzajúci kalendárny rok.“ Odôvodnenie: Navrhované znenie považujeme za nepresné s ohľadom na zadefinovanie prvej povinnosti poskytnúť správu o odmeňovaní. Uvedenú zmenu navrhujeme s poukázaním na Smernicou vyžadované zaslanie prvej správy o odmeňovaní v presných časových intervaloch uvedených v Článku 9.	N	Prvá správa je riešená v prechodnom ustanovení.
ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§ 8 ods. 8 V § 8 v ods. 8 navrhujeme predĺžiť lehotu na poskytnutie odpovede pre zamestnávateľa na 30 dní. Odôvodnenie: Nakoľko Smernica neurčuje lehotu do 15 dní, považujeme ju aj s ohľadom na poskytnutie dostatočne odôvodnenej odpovede za neprimerane krátku. Zamestnávateľ môže mať rôzne stupne riadenia, schvaľovania, preto navrhujeme lehotu predĺžiť na 30 dní.	A	
ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§ 13 ods. 1 V § 13 navrhujeme v ods. 1 nahradiť slovné spojenie „Na účely uplatňovania“ slovným spojením „Na účely preskúmania“. Odôvodnenie: Navrhované slovné spojenie považujeme za súladné so obsahovým znením Článku 19 Smernice.	N	Navrhovaná úprava je vhodnejšia.

ÚVO Úrad pre verejné obstarávanie	O	§ 13 ods. 2 V § 13 ods. 2 navrhujeme zmeniť nasledovne: „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, vrátate štatistických údajov alebo porovnaním toho, ako by sa so zamestnancom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii.“ Odôvodnenie: Navrhované znenie obsahovo kopíruje Článok 19 bod 3 Smernice.	N	Navrhovaná úprava je z hľadiska transpozície smernice postačujúca.
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	Z	K čl. I, § 1 Úpravu podľa § 1 žiadame doplniť o nové odseky 6 a 7, ktoré znejú: „(6) Tento zákon sa nevzťahuje na štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii³) a na štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu.⁴) (7) Tento zákon sa nevzťahuje na zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu v pracovnoprávnom vzťahu⁵) a) na základe voľby Národnou radou Slovenskej republiky, b) na základe vymenovania prezidentom Slovenskej republiky, vládou Slovenskej republiky alebo členom vlády Slovenskej republiky, alebo c) vo verejnoprávnej inštitúcii.“. Poznámky pod čiarou k odkazom 3 až 5 znejú: „3) § 7 ods. 2 a 5 zákona č. 55/2017 Z. z.	A	

		4) § 7 ods. 6, § 37 písm. b) zákona č. 55/2017 Z. z. 5) § 2 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení zákona č. 154/2025 Z. z.“. Nasledujúce odkazy a poznámky pod čiarou v návrhu zákona sa primerane prečísľujú. Odôvodnenie: Status štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii a status štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu je značne špecifický. Ide o tzv. politické pozície v systéme štátnej služby, obsadzované spravidla dočasne, priamo a bez výberového konania. V jednotlivých služobných úradoch ide o jedinečné pozície, z hľadiska hierarchie zaradené na najvyššom stupni, prípadne na najvyšších stupňoch, riadenia. Platové náležitosti takéhoto štátneho zamestnanca určuje spravidla vláda SR, člen vlády alebo iný právny predpisom určený subjekt, ktorý nemusí byť súčasťou organizačnej štruktúry služobného úradu. Napríklad: vláda SR určuje plat vedúceho ostatného ústredného orgánu štátnej správy, predseda vlády určuje plat vedúceho Úradu vlády SR, minister určuje plat štátnemu tajomníkovi, štátnemu zamestnancovi vo funkcii štatutárneho orgánu určuje plat ten, kto ho vymenoval do funkcie (napr. plat generálneho riaditeľa Národného inšpektorátu práce určuje minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR, plat hlavného inšpektora práce určuje generálny riaditeľ NIP, apod.). Platové náležitosti štátneho zamestnanca vo všeobecnosti, a osobitne v prípadoch štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii alebo štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu, nie		
--	--	---	--	--

		sú predmetom dohody medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom. V niektorých prípadoch patrí tomuto štátnemu zamestnancovi tzv. jednozložkový funkčný plat, ktorého suma jednoznačne vyplýva z právneho predpisu (napr. štátnemu tajomníkovi na ministerstve patrí funkčný plat vo výške platu poslanca NR SR). Bez ohľadu na zahrnutie týchto vzťahov do právnej úpravy štátnej služby, resp. do štátnozamestnaneckého pomeru, ide o dočasný vzťah, ktorý vzniká priamo vymenovaním do funkcie podľa osobitného predpisu, alebo na základe takéhoto vymenovania. Založenie tohto vzťahu ani odmeňovanie nevychádza zo zmluvného princípu. Na štátnozamestnanecký pomer sa nevzťahuje definícia závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce (delegovaná pôsobnosť zákonníka je upravená v § 171 zákona o štátnej službe). Aj pri analogickom použití určujúcich prvkov závislej práce sú tieto pri uvedených kategóriách štátnych zamestnancov v podstatnej miere oslabené. V prípade štatutárneho orgánu nevzniká vzťah nadriadenosti služobného úradu a podriadenosti štátneho zamestnanca, resp. štatutárny orgán zodpovedá spravidla externému subjektu, pričom ide o tzv. politickú zodpovednosť. Rozsah pracovného (služobného) času je určený právnym predpisom, prípadne kolektívnou zmluvou. O konkrétnej úprave režimu služobného času v služobnom úrade však rozhoduje priamo štátny zamestnanec vo verejnej funkcii alebo vo funkcii štatutárneho orgánu. Pokiaľ ide o predmet samotného návrhu zákona, poukazujeme na skutočnosť, že v prípadoch účasti zástupcov zamestnancov		
--	--	--	--	--

		(napr. pri zavádzaní štruktúr odmeňovania alebo pri spoločnom posúdení odmeňovania) pôjde vo vzťahu k odmeňovaniu uvedených osobitných kategórií štátnych zamestnancov o nevykonateľné ustanovenia. Kritériá odmeňovania môžu byť v takýchto prípadoch (vzhľadom na existujúcu úpravu platových náležitostí a spôsob určovania platu) bezpredmetné. Alebo môže vzniknúť situácia, keď by mal štatutárny orgán dohodnúť so zástupcami zamestnancov kritériá odmeňovania vzťahujúce sa na jeho vlastnú pozíciu, pričom tieto kritériá by nemali byť záväzné pre neho, ale pre subjekt, ktorý mu určuje plat. (Ak by sa na druhej strane vopred vychádzalo z toho, kto v týchto prípadoch určuje plat, naďalej pôjde o nevykonateľnú úpravu – ak totiž vychádzame zo záveru, že kritériá odmeňovania má dohodnúť služobný úrad s príslušnými zástupcami zamestnancov, v mene služobného úradu nemôže v týchto prípadoch vystupovať tzv. externý subjekt, ktorý určuje platové náležitosti štatutárneho orgánu.) Za prakticky bezpredmetnú považujeme v tomto smere aj úpravu transparentnosti odmeňovania pred vznikom zamestnania. Obdobný záver platí pre úpravu transparentnosti pri určovaní odmien, práva na informácie o odmenách, prístupnosti informácií, úpravu relevantných častí správ o rozdieloch v odmeňovaní, ako aj v súvislosti s posudzovaním relevantnej časti existujúcej štruktúry odmeňovania. Pokiaľ ide o ochranu osobných údajov, poukazujeme na to, že predmetné skutočnosti týkajúce sa odmeňovania tejto kategórie štátnych zamestnancov môžu podliehať úprave ich povinného sprístupnenia podľa § 9 ods. 3 písm. g) zákona o slobode informácií (zákon č. 211/2000 Z. z.) – úprava podľa § 10 ods. 3		
--	--	---	--	--

		návrhu zákona môže byť v tomto smere v rozpore so zákonom o slobode informácií. Vzhľadom na uvedené (špecifický, tzv. politický status uvedenej skupiny štátnych zamestnancov, spôsob vzniku tohto vzťahu, ako aj osobitosti týkajúce sa odmeňovania) máme za to, že základný účel navrhovanej úpravy nie je v prípade štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii a štátneho zamestnanca dosiahnuteľný, prípadne sa javí ako bezpredmetný. Uvedené odôvodnenie pripomienky vzťahujúce sa na osobitné kategórie štátnych zamestnancov primerane platí aj pre navrhovanú výnimku vo vzťahu k vybranej časti vedúcich zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vo funkcii štatutárneho orgánu v subjekte, ktorý je zamestnávateľom podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme (zákon č. 552/2003 Z. z.).		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	Z	K čl. I, § 4 Úpravu žiadame doplniť o nový odsek 5 v tomto znení: „(5) Ak osobitný predpis⁹⁾ upravuje názov pracovného miesta, názov pracovnej pozície alebo zverejňovanie ponuky zamestnania v generickej maskulínnej forme, táto ponuka zamestnania sa na účel podľa odseku 1 považuje za rodovo neutrálnu.“ Poznámka pod čiarou k odkazu 9 znie: „9) Napríklad § 40 až 44 a § 53 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z., § 5 zákona č. 552/2003 Z. z.“. Nasledujúce odkazy a poznámky pod čiarou v návrhu zákona sa	N	Návrh ide nad rámec smernice. Úrad vlády na pripomienke netrvá. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 21.10.2025.

		primerane prečísľujú. Odôvodnenie: Osobitné predpisy používajú označenia pojmov zamestnanec, vedúci zamestnanec, štátny zamestnanec, vedúci štátny zamestnanec, označenie štátnozamestnaneckého miesta podľa funkcie – platovej triedy a pod., v generickej maskulínnej forme. V zmysle legálnych definícií týchto pojmov zamestnancom alebo štátnym zamestnancom môže byť fyzická osoba, bez ohľadu na pohlavie. Týmto spôsobom je jednoznačne vyjadrené, že napríklad pojem zamestnanec rovnako označuje zamestnanca muža aj zamestnankyňu ženu a pojem štátny zamestnanec rovnako označuje štátneho zamestnanca muža ako aj štátnu zamestnankyňu ženu. Rovnaký princíp používania pojmov v generickej maskulínnej forme používa aj predložený návrh zákona o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej odmeny a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a teda používanie pojmov v generickej maskulínnej forme sa nejaví ako nesúladne so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Ďalej uvádzame, že z praxe neevidujeme aplikačné problémy, teda neevidujeme prípad, kedy by napr. žena bola vylúčená z výberového konania alebo by sa rozhodla neprihlásiť sa do výberového konania z dôvodu, že toto výberové konanie bolo vyhlásené na pracovnú pozíciu prostredníctvom označenia obsadzovanej pozície v generickej maskulínnej forme. Máme za to, že uvádzanie pozícií v generickej maskulínnej forme je v podmienkach Slovenskej republiky dlhodobo etablované a zakotvené v právnych predpisoch. Takéto označovanie nie je odbornou ani laickou		
--	--	--	--	--

		verejnou vnímané ako diskriminačné. V záujme predídenia aplikačným problémom v praxi pri zverejňovaní ponúk zamestnania po prijatí navrhovaného zákona, odporúčame doplnenie odseku 5 v navrhovanom znení. Poukazujeme v tejto súvislosti na skutočnosť, že v štátnej službe podľa zákona č. 55/2017 Z. z. je podiel žien (cca. 75 percent) podstatne vyšší ako podiel mužov (cca. 25 percent). Ide pritom o dlhodobý trend. Podľa dôvodovej správy majú byť rodovo neutrálne názvy pracovných miest povinné, pretože pomáhajú predchádzať predsudkom a stereotypom a motivujú nedostatočne zastúpené pohlavie uchádzať sa o pracovné miesta, kde dominujú muži alebo ženy. Odhliadnuc od skutočnosti, že sa (smernica EÚ, návrh zákona) prioritne rieši otázka nespravodlivého odmeňovania žien, nie mužov, ako gestorovi právnej úpravy nám nie je zrejmé, akým spôsobom by mala zmena v ponuke zamestnania, ktorá má spočívať v rodovo neutrálnej ponuke (na rozdiel od dlhodobo používanej generickej maskulínnej formy) motivovať mužov uchádzať sa vo väčšej miere o zamestnanie v štátnej službe. Takýto prioritný účel (vo vzťahu k štátnej službe) z navrhovanej úpravy (ani zo smernice EÚ) nie je zrejmý. Resp. máme za to, že účel navrhovanej úpravy (tak, ako ho vysvetľuje dôvodová správa) nemôže byť v tomto prípade naplnený. Realizáciu požiadavky na obsahovo rodovo neutrálne zverejňovanie pracovných pozícií (štátnozamestnaneckých miest) a ponúk zamestnania (vyhlásenie výberového konania) ďalej považujeme za problematickú z dvoch dôvodov – legislatívneho (resp. z pohľadu zákonnosti) a technického.		
--	--	---	--	--

		Vyhlasovanie výberových konaní v štátnej službe obsahovo i terminologicky vychádza z platnej legislatívy (zákony č. 55/2017 Z. z. a č. 99/2024 Z. z., vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., č. 110/2024 Z. z. a č. 112/2024 Z. z.) a realizuje sa v súlade s touto legislatívou. V uvedenej právnej úprave sa, podobne ako v samotnom návrhu zákona, používa terminológia v generickej maskulínnej forme. Po technickej stránke požiadavka predstavuje podstatný zásah do obsahu a nastavenia interného aj verejného portálu Centrálného informačného systému štátnej služby (ďalej len „informačný systém“). Informačný systém je informačným systémom verejnej správy a zriadený bol osobitným predpisom (zákon č. 99/2024 Z. z.). Jednotlivé časti a moduly informačného systému predstavujú z hľadiska obsahu a funkčnosti vzájomne prepojený celok. Pokiaľ ide o obsah informačného systému, predmetná požiadavka (zmena označovania štátnozamestnaneckých miest a zmena obsahu vyhlásenia výberového konania) nedáva zmysel, ak nemá byť premietnutá do jeho súvisiacich častí, resp., ak sa premietne izolovane do jednej časti systému, spôsobí disproporciu obsahu v inej časti systému. Napríklad, v samotnom výberovom konaní nejde len o otázku jeho vyhlásenia, ale aj o ďalšie kroky realizované v priebehu a po skončení výberového konania prostredníctvom informačného systému, vrátane zverejňovania súvisiacich informácií na verejnom portáli. Vzhľadom na uvedené nepovažujeme uvedenú zmenu v obsahu a nastavení informačného systému za akceptovateľnú a realizovateľnú. Rovnako ju nepovažujeme za prostriedok, ktorý by mohol prispieť k základnému cieľu smernice (EÚ) 2023/970,		
--	--	--	--	--

		resp. úpravy podľa návrhu zákona. Zmyslom pripomienky je tiež zabezpečiť, aby informačný systém zodpovedal vyššie uvedenej legislatíve v oblasti štátnej služby.		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	Z	Pripomienka nad rámec návrhu zákona Za článok II návrhu zákona žiadame vložiť nový článok III, ktorý znie: „Čl. III Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 369/2004 Z. z., zákona č. 81/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 628/2005 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 519/2007 Z. z., zákona č. 385/2008 Z. z., zákona č. 474/2008 Z. z., zákona č. 317/2009 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 102/2010 Z. z., zákona č. 151/2010 Z. z., zákona č. 390/2011 Z. z., zákona č. 62/2012 Z. z., zákona č. 438/2012 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 288/2013 Z. z., zákona č. 462/2013 Z. z., zákona č. 325/2014 Z. z., zákona č. 32/2015 Z. z., zákona č. 392/2015 Z. z., zákona č. 217/2016 Z. z., zákona č. 243/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 318/2018 Z. z., zákona č. 138/2019 Z. z., zákona č. 224/2019 Z. z., zákona č. 381/2019 Z. z., zákona č. 470/2019 Z. z., zákona č. 395/2021 Z. z., zákona č. 414/2021 Z. z., zákona č. 264/2022 Z. z., zákona č. 389/2022 Z. z., zákona č. 182/2023 Z. z., zákona č. 295/2024 Z. z., zákona č. 376/2024 Z. z. a zákona č. 154/2025 Z. z., zákona č. 191/2025 Z. z., sa dopĺňa takto: § 29 sa dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:	ČA	Bolo dohodnuté, že navrhovanú zmenu navrhne úrad vlády pri najbližšej novelizácii zákona č. 553/2003 Z. z. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 21.10.2025.

		„ (5) Pri poskytovaní platu zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje tento zákon, zamestnávateľ uplatňuje zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa osobitného predpisu.37a)“. Poznámka pod čiarou k odkazu 37a znie: „37a) Zákon č./2026 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov.“. Nasledujúce články návrhu zákona sa primerane prečísľujú. Odôvodnenie: Doplnenie navrhujeme z dôvodu predchádzania aplikačným problémom a jednoznačnému vymedzeniu, že aj zamestnávateľ, ktorý pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, je povinný pri poskytovaní platu týmto zamestnancom postupovať v súlade so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Navrhované doplnenie zákona č. 553/2003 Z. z. vecne súvisí s úpravou v čl. I návrhu zákona.		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	Z	Pripomienka nad rámec návrhu zákona Za článok IV žiadame vložiť nový článok V, ktorý znie: „Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení	ČA	Bolo dohodnuté, že navrhovanú zmenu navrhne úrad vlády pri najbližšej novelizácii

		niektorých zákonov v znení zákona č. 334/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 318/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 6/2019 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 54/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 90/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 397/2019 Z. z., zákona č. 470/2019 Z. z., zákona č. 126/2020 Z. z., zákona č. 134/2020 Z. z., zákona č. 423/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 395/2021 Z. z., zákona č. 453/2021 Z. z., zákona č. 485/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 186/2022 Z. z., zákona č. 222/2022 Z. z., zákona č. 232/2022 Z. z., zákona č. 350/2022 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 509/2022 Z. z., zákona č. 99/2024 Z. z., zákona č. 142/2024 Z. z., zákona č. 201/2024 Z. z., zákona č. 292/2024 Z. z., zákona č. 376/2024 Z. z., zákona č. 154/2025 Z. z. a zákona č. 176/2025 Z. z. sa dopĺňa takto: 1. Za § 160 sa vkladá § 160a, ktorý znie: „§160a Pri odmeňovaní štátnych zamestnancov je služobný úrad povinný dodržiavať zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty podľa osobitného predpisu.56c)“. Poznámka pod čiarou k odkazu 56c znie: „56c) Zákon č. .../2026 Z. z. o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov.“.		zákona č. 55/2017 Z. z. Rozpor odstránený na rozporovom konaní 21.10.2025.
--	--	---	--	--

		2. V prílohe č. 2 sa za nadpis vkladá nová veta, ktorá znie: „Podľa kvalifikačných predpokladov, miery zodpovednosti, zložitosti činnosti a namáhavosti činnosti sa určujú tieto charakteristiky platových tried:“. Následne sa prečísluje článok o účinnosti. Odôvodnenie: V prípade 1. bodu primerane platí odôvodnenie návrhu na doplnenie návrhu zákona o novelizačný článok, ktorého predmetom je doplnenie zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (nový § 29 ods. 5). V prípade 2. bodu ide o návrh na výslovné vyjadrenie základných kritérií, z ktorých vychádzajú charakteristiky platových tried v zákone o štátnej službe tak, aby bolo zrejmé, že v týchto charakteristikách (spojených s úpravou základnej zložky mzdy, resp. platovej tarify a tarifyného platu štátneho zamestnanca) sú priamo v právnej úprave zohľadnené niektoré základné kritériá uvedené v čl. 4 ods. 4 smernice (EÚ) 2023/970, resp. v § 3 ods. 1 písm. a) návrhu zákona. Obdobnú úpravu obsahuje Zákonník práce (§ 120 ods. 3 v spojení s prílohou č. 1) ako aj zákon č. 553/2003 Z. z. (§ 5 ods. 1 v spojení s prílohami č. 1 a 2). Navrhované doplnenie zákona č. 55/2017 Z. z. vecne súvisí s úpravou v čl. I návrhu zákona.		
--	--	--	--	--

ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K čl. I, § 2 písm. a) bod 1b Slová „pri vykonávaní štátnej služby“ navrhujeme vypustiť. Odôvodnenie: Predmetný text nemá osobitnú výpovednú hodnotu vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a považujeme ho za zmätočný. Slovné spojenie „štátny zamestnanec pri vykonávaní štátnej služby“ sa v zákone o štátnej službe nepoužíva; používa sa síce obdobný text - „štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby“, avšak len v úprave princípov štátnej služby. Vo „vlastnej“ právnej úprave, teda napríklad ani v úprave odmeňovania štátnych zamestnancov sa toto slovné spojenie nepoužíva. Obdobný slovný „dodatok“ návrh zákona neobsahuje ani v prípade ostatných kategórií zamestnancov, resp. osôb uvádzaných v ďalších bodoch v § 2 písm. a). Pre úplnosť, pri štátnom zamestnancovi nejde o prípad obdobný s právnou úpravou zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, kde sa slovné spojenie „zamestnanec pri výkone práce vo verejnom záujme“ používa priamo v osobitných predpisoch (zákon č. 552/2003 Z. z., zákon č. 553/2003 Z. z.) a predstavuje samostatný právny pojem.	N	Považujeme za vhodné ponechať navrhované slovné spojenie.
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K čl. I, § 3 ods. 1 písm. b) Slová „pričom pri ich uplatňovaní sa prihliada na sociálne zručnosti, komunikačné schopnosti a osobnostné vlastnosti“ navrhujeme vypustiť. V prípade, ak je podľa predkladateľa potrebné tzv. mäkké zručnosti výslovne zahrnúť do predmetnej právnej úpravy, odporúčame v § 3 ods. 1 písm. a) alebo v samostatnom odseku demonštratívne upraviť, čo sa považuje za „ďalšie faktory“ na účely úpravy podľa odseku 1 písm. a), a do tejto úpravy zaradiť aj tzv. „mäkké zručnosti“.	A	

		Odôvodnenie: Máme za to, že požiadavka na navrhovanú úpravu zo smernice (EÚ) 2023/970 nevyplýva. Ustanovenie čl. 4 ods. 4 poslednej vety smernice upravuje zákaz podceňovať relevantné mäkké zručnosti (soft skills), pokiaľ ide o určovanie samotných kritérií pre štruktúru odmeňovania, nie pokiaľ ide o uplatňovanie týchto kritérií. To znamená, že ak sú tzv. mäkké zručnosti na nejakej pracovnej pozícii, resp. pozíciách relevantné, mali by byť zahrnuté medzi ďalšie faktory podľa úpravy navrhovanej v § 3 ods. 1 písm. a). Podľa dôvodovej správy sa mäkké zručnosti môžu prejavovať ako čiastkový faktor v rámci každého zo štyroch navrhovaných hlavných kritérií hodnotenia práce (zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky), prípadne v rámci ďalšieho relevantného faktora. Z tohto vysvetlenia nie je zrejmé, ako by to mohlo vyzeráť v praxi. Teda, na ktoré tzv. mäkké zručnosti a akým spôsobom by sa malo prihliadať pri uplatňovaní jednotlivých kritérií štruktúry odmeňovania (napr. pri požadovanom vzdelaní, odbornej praxi, fyzickej náročnosti práce, fyzikálnych alebo psychologických faktoroch pracovného prostredia, miere zodpovednosti a pod.). Pre úplnosť, z hľadiska terminológie, pojem „sociálna zručnosť“ podľa § 3 ods. 1 písm. b) môže viesť k otázke, prečo nejde o „zručnosť“ podľa § 3 ods. 1 písm. a).		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K čl. I, § 8 ods. 1 písm. g) Slová „riadnej základnej zložky mzdy alebo platu“ odporúčame nahradiť slovami „základnej mzdy“.	A	

		Odôvodnenie: Legislatívno-technická úprava; zosúladenie s definíciou pojmu „odmena“ podľa § 2 písm. a) prvého a druhého bodu návrhu zákona.		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K čl. I, § 13 V nadpise § 13 odporúčame slová „Posudzovanie rovnakej práce alebo práce“ nahradiť slovami „Dôkaz o rovnakej práci alebo práci“. V odseku 1 ďalej odporúčame slová „zásady rovnakej odmeny“ nahradiť slovami „ochrany práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty“. Odôvodnenie: Predložené znenie § 13 považujeme za úpravu nad rámec čl. 19 v spojení s čl. 14 smernice (EÚ) 2023/970. Z návrhu zákona nie je zrejmý rozdiel medzi významom textu „uplatňovanie zásady rovnakej odmeny“ podľa § 1 ods. 1 a podľa § 13 ods. 1. Podľa predmetnej úpravy smernice má ísť o úpravu dôkazu na účely presadzovania ochrany práva v súdnom alebo v inom konaní. Z predloženého znenia § 13 ani z dôvodovej správy nie je zrejmé, že úprava by sa mala vzťahovať iba na presadzovanie ochrany práva tak, ako je tomu v prípade úpravy podľa smernice.	N	Nepovažujeme navrhované zmeny za vhodnejšie.
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K čl. I, § 16 ods. 1 Odporúčame v § 16 ods. 1 stanoviť aj dolnú hranicu pokuty za nesplnenie povinností ustanovených zákonom o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Odôvodnenie:	A	

		Ustanovenie dolnej hranice pokuty považujeme za vhodnejšie riešenie vzhľadom na povinnosť, nie možnosť jej uloženia. Minimálna dolná hranica je pre adresáta právnej normy zrozumiteľnejšia – povinnej osobe bude priamo zo zákona zrejmé, aká najmenšia pokuta bude uložená v prípade porušenia zákonom ustanovenej povinnosti.		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	Pripomienka nad rámec úpravy v čl. I zákona Odporúčame na vhodnom mieste (napríklad ako nový § 14, s následným prečíslovaním ďalších paragrafov, spolu s úpravou vnútorných odkazov v návrhu zákona) doplniť článok I návrhu zákona o úpravu zákazu diskriminácie (zákaz viktimizácie, podľa textu smernice) osoby (zamestnanca), ktorá podporila inú osobu (zamestnanca) v záležitosti ochrany jej vlastných práv súvisiacich s právom na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Odôvodnenie: Požiadavka na úpravu v pripomienke vyplýva z čl. 25 ods. 1 smernice (EÚ) 2023/970. Tento rozmer ochrany pred diskrimináciou existujúce osobitné predpisy (napr. Zákonník práce, zákon o štátnej službe) neobsahujú. V prípade jej doplnenia do návrhu zákona pôjde o systematické doplnenie úpravy zákazu diskriminácie, v súlade so smernicou i s úpravou podľa § 1 ods. 3 návrhu zákona.	N	Takáto úprava by bola vhodnejšia v antidiskriminačnom zákone, aby sa vzťahovala na všetky formy diskriminácie.
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K všeobecnej časti dôvodovej správy V prvom odseku na prvej strane všeobecnej časti dôvodovej správy navrhujeme vypustiť časť textu, podľa ktorej je návrh zákona predkladaný na pripomienkové konanie v spolupráci s Úradom vlády Slovenskej republiky.	A	

		Odôvodnenie: Bez ohľadu na určenie tzv. spolugestorstva v súvislosti s transpozíciou smernice (EÚ) 2023/970, Úrad vlády Slovenskej republiky (ďalej len „úrad vlády“) nie je tzv. vecným gestorom navrhovanej úpravy. Súčasťou návrhu zákona predloženého na pripomienkové konanie nie je novelizácia právnej úpravy v gescii úradu vlády. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky nebude ani v ďalších štádiách legislatívneho procesu predkladať (odôvodňovať, prípadne vysvetľovať) návrh zákona „v spolupráci“ s úradom vlády, a to bez ohľadu na predpokladané doplnenie (zásadné pripomienky úradu vlády) návrhu zákona o novelizačné články k právnym predpisom v gescii úradu vlády.		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K osobitnej časti dôvodovej správy - § 1 a 2 Odporúčame doplniť znenie osobitnej časti dôvodovej správy tak, aby bolo jednoznačné, čo sa na účely návrhu zákona rozumie pod slovami „štátnozamestnanecké vzťahy“ a „štátni zamestnanci“. Odôvodnenie: Nie je zrejmé, či sa pod pojmom štátnozamestnanecké vzťahy rozumejú iba tzv. civilné právne vzťahy upravené zákonom č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, alebo napríklad aj služobné pomery príslušníkov Policajného zboru, profesionálnych vojakov, príslušníkov finančnej správy, prokurátorov, apod.	A	
ÚVSR Úrad vlády	O	K osobitnej časti dôvodovej správy - § 3 Časť dôvodovej správy (úvod textu na 3. strane), podľa ktorej možno pri štruktúrach odmeňovania „vychádzať z existujúcich	A	

Slovenskej republiky		usmernení Únie týkajúcich sa rodovo neutrálnych systémov hodnotenia ...“ odporúčame doplniť o konkrétny odkaz – internetový zdroj, na ktorom je možné tieto usmernenia nájsť. Odôvodnenie: Zvýšenie informatívnej hodnoty dôvodovej správy, prípadné zjednodušenie prístupu k relevantným informáciám v priebehu legislatívneho procesu, ako aj následne, počas aplikácie právnej úpravy.		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K osobitnej časti dôvodovej správy - § 3 a 5 Odporúčame podrobnejšie vysvetliť rozdiel medzi úpravou štruktúry odmeňovania (§ 3) a úpravou transparentnosti pri určovaní odmien (§ 5), prípadne vysvetliť, čo v zmysle navrhovanej úpravy tvorí (môže tvoriť) štruktúru odmeňovania a čo treba rozumieť pod určením odmien, v kontexte základného predmetu právnej úpravy – uplatňovania zásady rovnakej odmeny. Odôvodnenie: Ide o požiadavku na zvýšenie informatívnej hodnoty dôvodovej správy.	A	
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K osobitnej časti dôvodovej správy - § 6 ods. 1 Odporúčame vysvetliť v dôvodovej správe, na aké obdobie sa vzťahuje právo zamestnanca (resp. povinnosť zamestnávateľa) poskytnúť predmetnú písomnú informáciu. Odôvodnenie: Z navrhovanej úpravy nie je zrejmé, v akom rozsahu, resp. za	A	

		aké obdobie môže zamestnanec požadovať informácie podľa § 6 ods. 1.		
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K doložke vybraných vplyvov V časti „Predkladateľ (a spolupredkladateľ)“ navrhujeme vypustiť spolugestora – Úrad vlády Slovenskej republiky. Odôvodnenie: Primerane platí odôvodnenie obdobnej pripomienky k všeobecnej časti dôvodovej správy.	A	
ÚVSR Úrad vlády Slovenskej republiky	O	K analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, na zamestnanosť vo verejnej správe a financovanie návrhu Poukazujeme na možnú absenciu negatívneho vplyvu na rozpočet verejnej správy v súvislosti so zvýšením administratívnych nákladov spojených s plnením povinností zamestnávateľov (výkon práce vo verejnom záujme) a služobných úradov (štátna služba). Odôvodnenie: V rámci analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie predkladateľ identifikoval náklady regulácie v závislosti od veľkosti zamestnávateľa. Analýza vplyvov na podnikateľské prostredie obsahuje konkrétne sumy spojené s plnením konkrétnych povinností (podávanie správ o rodových rozdieloch, transparentné štruktúry odmeňovania). Výslovne sa pritom predpokladá aj možná potreba doplniť personálne kapacity v oblasti personalistiky a mzdového účtovníctva. Nie je zrejmé, na základe čoho predkladateľ vychádza zo záveru, že v prípade verejného sektora plnenie tých istých zákonom uložených povinností nebude spojené so zvýšenými administratívnymi	N	Na základe vyjadrenia MF SR musia byť všetky vplyvy na rozpočet zabezpečené v rámci schválených limitov.

		nákladmi, resp. s negatívnym vplyvom na rozpočet verejnej správy.		
ŠÚSR Štatistický úrad Slovenskej republiky	O	Čl. I § 15 Odporúčame slovné spojenie „programe podľa osobitného predpisu14)“ nahradiť terminologicky určitým, zákonným označením „programe štátnych štatistických zisťovaní14)“ so zachovaním odkazu na § 12 zákona č. 540/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zároveň dávame na zváženie aj druhú alternatívu, a to nahradiť uvedené slová slovami "v rozsahu ustanovenom podľa osobitného predpisu.14)“. V budúcnosti – po nadobudnutí účinnosti pripravovaného, nového zákona o oficiálnej štatistike bude odkaz na program nesprávny a § 16 bude musieť byť upravený – nástroj v podobe programu štátnych štatistických zisťovaní zanikne a rozsah údajov bude ustanovený v inom dokumente, v tzv. údajovej základni. Okrem toho bude vymedzenie premenných ustanovené na úrovni EÚ nariadením, ale možno nie všetky premenné sa budú na úrovni SR zbierať.	A	

Vznesené hromadné pripomienky

Subjekt	Podporovateľia	Pripomienka	Vyh.	Spôsob vyhodnotenia
K materiálu neboli pridané hromadné pripomienky.				

Sumarizácia vznesených pripomienok podľa subjektov

Č.	Subjekt	Pripomienky do termínu	Pripomienky po termíne	Nemali pripomienky	Vôbec nezaslali
----	---------	------------------------	------------------------	--------------------	-----------------

1.	ANS – Asociácia nemocníc Slovenska	16 (16o, 0z)	0 (0o, 0z)		
2.	APZD – Asociácia priemyselných zväzov a dopravy	18 (2o, 16z)	0 (0o, 0z)		
3.	ASMOS – Asociácia mobilných operátorov Slovenska	10 (10o, 0z)	0 (0o, 0z)		
4.	AZZZ SR – Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky	48 (8o, 40z)	0 (0o, 0z)		
5.	AmCham Slovakia – Americká obchodná komora v Slovenskej republike	18 (18o, 0z)	0 (0o, 0z)		
6.	BBSK – Banskobystrický samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
7.	BSK – BRATISLAVSKÝ SAMOSPRÁVNÝ KRAJ	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
8.	GPSR – Generálna prokuratúra Slovenskej republiky	1 (0o, 1z)	0 (0o, 0z)		
9.	KBS – Konferencia biskupov Slovenska	1 (0o, 1z)	0 (0o, 0z)		
10.	KOS – Komora opatrovateliek Slovenska	5 (5o, 0z)	0 (0o, 0z)		
11.	KOZSR – Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky	7 (1o, 6z)	0 (0o, 0z)		
12.	KSK – Košický samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
13.	Klub 500 – Klub 500	19 (0o, 19z)	0 (0o, 0z)		
14.	MDSR – Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky	16 (16o, 0z)	0 (0o, 0z)		

15.	MFSR – Ministerstvo financií Slovenskej republiky	12 (5o, 7z)	0 (0o, 0z)		
16.	MHSR – Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
17.	MINCRS – Ministerstvo cestovného ruchu a športu Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
18.	MIRRI SR – Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
19.	MKSR – Ministerstvo kultúry Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
20.	MOSR – Ministerstvo obrany Slovenskej republiky	7 (1o, 6z)	0 (0o, 0z)		
21.	MPRVSR – Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
22.	MPSVRSR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
23.	MSSR – Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky	16 (16o, 0z)	0 (0o, 0z)		
24.	MVSR – Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky	11 (8o, 3z)	0 (0o, 0z)		
25.	MZSR – Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky	5 (5o, 0z)	0 (0o, 0z)		
26.	MZVEZ SR – Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky	2 (2o, 0z)	0 (0o, 0z)		
27.	MZa – Mesto Žilina	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
28.	Mesto Banská Bystrica – Mesto Banská Bystrica	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X

29.	Mesto Košice – Mesto Košice	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
30.	Mesto Nitra – Mesto Nitra	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
31.	Mesto Prešov – Mesto Prešov	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
32.	Mesto Trenčín – Mesto Trenčín	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
33.	Mesto Trnava – Mesto Trnava	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
34.	MŠVVaMSR – Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
35.	MŽPSR – Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
36.	NBS – Národná banka Slovenska	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
37.	NBÚ – Národný bezpečnostný úrad	1 (0o, 1z)	0 (0o, 0z)		
38.	NIP – Národný inšpektorát práce	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
39.	NKÚSR – Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
40.	NSK – Nitriansky samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
41.	NSSR – Najvyšší súd Slovenskej republiky	4 (3o, 1z)	0 (0o, 0z)		
42.	OAPSVLÚVSR – Odbor aproximácie práva sekcie vládnej legislatívy Úradu vlády SR	25 (25o, 0z)	0 (0o, 0z)		

43.	PMÚSR – Protimonopolný úrad Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
44.	PSK – Prešovský samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
45.	PraF UK – Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta	5 (5o, 0z)	0 (0o, 0z)		
46.	RÚZSR – Republiková únia zamestnávateľov	38 (1o, 37z)	0 (0o, 0z)		
47.	SAV – Slovenská akadémia vied	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
48.	SBA – Slovenská banková asociácia	8 (8o, 0z)	0 (0o, 0z)		
49.	SIS – Slovenská informačná služba	2 (2o, 0z)	0 (0o, 0z)		
50.	SK8 – Samosprávne kraje Slovenska	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
51.	SLASPO – Slovenská asociácia poisťovní	10 (10o, 0z)	0 (0o, 0z)		
52.	SNOPK – Slovensko-nemecká obchodná a priemyselná komora	6 (6o, 0z)	0 (0o, 0z)		
53.	SNSLP – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	9 (8o, 1z)	0 (0o, 0z)		
54.	SOCPOIST – Sociálna poisťovňa, Ul. 29 augusta č. 8 a 10, 813 63 Bratislava 1	2 (2o, 0z)	0 (0o, 0z)		
55.	SPPK – Slovenská poľnohospodárska a potravinárska komora	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
56.	SVSLPRK – Splnomocnenec vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X

57.	SŠHRSR – Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
58.	TSK – Trenčiansky samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
59.	TTSK – Trnavský samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
60.	UOOU SR – Úrad na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
61.	UPVSR POaZE – Úrad podpredsedu vlády Slovenskej republiky pre Plán obnovy a znalostnú ekonomiku	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
62.	URSO – Úrad pre reguláciu sieťových odvetví	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
63.	UpUPaVSR – Úrad pre územné plánovanie a výstavbu Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
64.	Verejnost' – Verejnost'	2 (2o, 0z)	0 (0o, 0z)		
65.	VšZP – Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.	14 (14o, 0z)	0 (0o, 0z)		
66.	ZMOS – Združenie miest a obcí Slovenska	5 (1o, 4z)	0 (0o, 0z)		
67.	hlavné mesto – Hlavné mesto Slovenskej republiky Bratislava	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
68.	ÚDZS – Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
69.	ÚGKKSR – Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
70.	ÚJDSR – Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky	4 (4o, 0z)	0 (0o, 0z)		

71.	ÚMS – Únia miest Slovenska	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
72.	ÚNMSSR – Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)	X	
73.	ÚPSVaR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
74.	ÚPVSR – Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky	9 (9o, 0z)	0 (0o, 0z)		
75.	ÚVO – Úrad pre verejné obstarávanie	8 (8o, 0z)	0 (0o, 0z)		
76.	ÚVSR – Úrad vlády Slovenskej republiky	17 (13o, 4z)	0 (0o, 0z)		
77.	Ústavný súd SR – Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
78.	ŠÚSR – Štatistický úrad Slovenskej republiky	1 (1o, 0z)	0 (0o, 0z)		
79.	ŽSK – Žilinský samosprávny kraj	0 (0o, 0z)	0 (0o, 0z)		X
	Spolu	385 (238o, 147z)	0 (0o, 0z)	7	33