

Stanovisko Asociácie priemyselných zväzov a dopravy

na rokovanie HSR SR dňa 8.12.2025

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

1. Postoj APZD

APZD súhlasí s predloženým materiálom a odporúča ho na ďalšie legislatívne konanie.

2. Zdôvodnenie postoja APZD

APZD uplatnila v medzirezortnom pripomienkovom konaní 16 zásadných a 2 obyčajné pripomienky. Z toho bolo 10 akceptovaných, 6 čiastočne akceptovaných a 2 neakceptované. Všetky rozpory boli odstránené.

3. Stručný popis navrhovaných zmien, cieľ a obsah materiálu

Základná zásada a rozsah (§ 1):

- ustanovuje sa **právo na rovnakú odmenu pre mužov a ženy, ako aj pre zamestnancov rovnakého pohlavia, za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty**
- **rozdiely v odmeňovaní sú prípustné len, ak sú odôvodnené** objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami

Vymedzenie pojmov (§ 2):

- „**odmenou**“ na účel porovnania je základná mzda (pracovné zmluvy aj dohody), tarifných platov, funkčných platov a iné peňažné alebo vecné plnenia
- „**iné peňažné a vecné plnenia**“ sú plnenia, ktoré zamestnanec dostáva v súvislosti so svojim zamestnaním a **nepatria sme plnenia vyplývajúce zo zákona** a nezávisia od rozhodnutia zamestnávateľa (napr. cestovné náhrady, rekreačné poukazy a pod.)
- zavádza pojmy „**rodový rozdiel v odmeňovaní**“, „**medián úrovne odmeny**“, „**kvartilové pásmo odmeny**“

- „kategórie zamestnancov“ sú zamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorí sú zoskupení podľa kritérií daných zamestnávateľom – kritéria sa prerokúvajú so zástupcami zamestnancov (odbory, zamestnanecká rada či dôverník)

Transparentnosť štruktúr odmeňovania (§ 3):

- **zamestnávatelia musia mať zavedenú štruktúru odmeňovania**, ktorá zabezpečuje dodržiavanie zásady rovnakej odmeny **na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií**:
 - o zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť, pracovné podmienky
 - o ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu, pričom sa prihliada na mäkké zručnosti
- povinnosť mať nastavené štruktúry odmeňovania musia zamestnávatelia **splniť do 31.7.2025**

Transparentnosť pred vznikom zamestnania (§ 4):

- ponuky zamestnania musia byť rodovo neutrálne
- **uchádzači majú právo na informácie o nástupnej odmene alebo rozpätí odmeny** pre dané pracovné miesto a o ustanoveniach o odmeňovaní z kolektívnej zmluvy
- zamestnávateľ je povinný informácie o odmene poskytnúť pred pohovorom (napríklad inzerciou) alebo pred uzatvorením zmluvy
- zamestnávatelia nesmú od uchádzačov požadovať informácie o ich predchádzajúcej odmene

Transparentnosť pri určovaní odmien (§ 5):

- zamestnávatelia musia zamestnancom sprístupniť objektívne a rodovo neutrálne kritériá, na základe ktorých sa určuje a zvyšuje odmena

Právo na informácie o odmenách (§ 6):

- **zamestnanci majú právo získať písomné informácie o svojej úrovni odmeny a o priemernej úrovni odmien** v ich kategórii, pokiaľ to neumožňuje identifikovať iného zamestnanca
- **zamestnávateľ musí poskytnúť informácie do dvoch mesiacov od podania žiadosti o ne**, a reagovať na prípadne dodatočné vysvetlenia v rámci 30 dní
- zamestnanec môže požiadať o pomoc pri získaní informácií zástupcov zamestnancov alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

- zamestnávateľ je povinný raz za rok informovať zamestnancov o ich práve na informácie a o postupe uplatnenia tohto práva
- zamestnávateľ nesmie brániť zamestnancovi oznamovať výšku svojej odmeny iným osobám
- zamestnancov možno zaviazat len mlčanlivosťou o priemernej úrovni odmien v organizácii

Podávanie správ o rozdiel v odmeňovaní (§ 8):

- frekvencia podávania správ MPSVR SR sa líšia od veľkosti zamestnávateľa:
 - o zamestnávatelia s 250 a viac zamestnancami predkladajú správy každoročne
 - o zamestnávatelia so 100-249 zamestnancami predkladajú správy každé tri roky za predchádzajúci rok (pozor nie za 3 roky, ale len posledný)
 - o zamestnávatelia s menej ako 100 zamestnancami môžu poskytnúť správu
- správy sa predkladajú najneskôr do 15. apríla za predchádzajúci kalendárny rok
- správy musia byť prerokované so zástupcami zamestnancov a obsahujú rôzne ukazovatele, ako je rodový rozdiel v odmeňovaní, medián a podiel žien/mužov v kvartiloch odmien
- zamestnanci, zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva majú právo zamestnávateľa požiadať dodatočné vysvetlenie správ
- ak sú zistené neoprávnené rozdiely, zamestnávateľ musí prijať nápravné opatrenia

Spoločné posúdenie odmeňovania (§ 9):

- spoločné posúdenie odmeňovania sa vykoná v spolupráci so zástupcami zamestnancov ak:
 - o správa o odmeňovaní preukáže neoprávnený rodový rozdiel vo výške minimálne 5 % v akejkolvek kategórii zamestnancov a
 - o zamestnávateľ tento rozdiel neodôvodnil na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií a
 - o neodôvodnený rozdiel neodstránil do 6 mesiacov od podania správy
- spoločné posúdenie sa vykoná do 2 mesiacov od uplynutia 6-mesačnej lehoty a poskytuje sa MPSVR SR a na požiadanie inšpektorátu práce a Slovenského národnému stredisku pre ľudské práva
- cieľom je identifikovať a napraviť neoprávnené rozdiely v odmeňovaní

Ochrana osobných údajov (§ 10):

- spracúvanie osobných údajov sa riadi všeobecnými predpismi (GDPR)

- informácie, z ktorých by sa dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, sú sprístupnené len zástupcom zamestnancov, inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva, ktoré sú viazané mlčanlivosťou

Právo na náhradu (§ 11):

- osoby majú právo na peňažnú náhradu ujmy spôsobenej porušením zásady rovnakej odmeny (vrátane nevyplatennej odmeny, stratených príležitostí, nemajetkovej ujmy a úroku z omeškania)
- právo sa uplatňuje na súde
- **premlčacia doba je trojročná** a plynie dňom, kedy sa osoba dozvedela alebo mohla dozvedieť o porušení

Presun dôkazného bremena (§ 12):

- ak zamestnávateľ poruší povinnosti týkajúce sa transparentnosti alebo podávania správ, v súdnom spore musí preukázať, že k diskriminácii nedošlo (ak nebolo zjavne neúmyselné a menej závažné)

Posudzovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty a porovnateľnej situácie (§ 13)

- posudzovanie rovnakej odmeny u toho istého zamestnávateľa **zahrňuje aj porovnanie u iných zamestnávateľoch, ak tieto podmienky upravuje jednotný zdroj** (myslí sa tým najmä štruktúra organizácií, kde jedna z nich riadi mzdovú politiku aj iných dcérskych/sesterských firmách)

Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti (§ 14-15):

- MPSVR SR koordinuje opatrenia, analyzuje príčiny rozdielov, zverejňuje informácie na svojom webe a poskytuje informácie každé dva roky Európskej únii
- MPSVR SR poskytuje veľkým zamestnávateľom technickú podporu a odbornú prípravu

Správne delikty (§ 16)

- za nesplnenie povinností podať správu môže byť zamestnávateľovi uložená **pokuta do 4 000 eur**
- MPSVR SR **musí najskôr vyzvať zamestnávateľa na splnenie povinnosti** a poskytnúť mu najmenej 15 dní na jej dodatočné splnenie, až následne môže pristúpiť k uloženiu pokuty

Prechodné ustanovenia a účinnosť (§ 18 a Čl. V):

- **prvé podanie správ** (ďalšie podania sa už riadia lehotami a štruktúrou podľa ustanovení zákona):

- zamestnávateľ s najmenej 150 zamestnancami podá správu **do 7.6.2027** za obdobie od **1.8.2026 do 31.12.2026**
- zamestnávateľ od 100 do 149 zamestnancami podá správu **do 7.6.2031** za rok 2030
- zákon nadobúda účinnosť **1.6.2026**