

STANOVISKO REPUBLIKOVEJ ÚNIE ZAMESTNÁVATEĽOV

Bod 1 – 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

Stručný popis podstaty materiálu najmä jeho relevancie z pohľadu RÚZ

Bod bol zaradený na rokovanie HSR dňa 08.12.2025 Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR na základe Plánu legislatívnych úloh vlády SR na rok 2025 s cieľom transpozície ustanovení európskej legislatívy.

Cieľom a obsahom materiálu je najmä:

Cieľom návrhu zákona je zaviesť systém transparentnosti odmeňovania, ktorý umožní efektívne monitorovanie a posudzovanie rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a zabezpečí, aby zamestnávatelia zaviedli rodovo neutrálnu štruktúru odmeňovania založenú na objektívnych kritériách. Návrh zákona ustanovuje povinnosť zamestnávateľov zaviesť transparentné systémy odmeňovania založené na kritériách. Tieto kritériá musia zahŕňať zručnosti, úsilie, zodpovednosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory relevantné pre konkrétne pracovné miesto, pričom sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví.

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

Pre zamestnávateľov s 250 alebo viac zamestnancami sa ustanovuje povinnosť podávať do 7. júna 2027 a potom každoročne správy o rozdieloch v odmeňovaní týkajúce sa predchádzajúceho kalendárneho roka, ktoré budú obsahovať údaje o rodových rozdieloch v odmeňovaní, mediáne rodového rozdielu, podiele žien a mužov dostávajúcich doplnkové zložky odmeny a v jednotlivých kvartilových pásmach odmeny. Pre menších zamestnávateľov sa navrhuje trojročná perióda podávania správ.

Návrh zákona upravuje právo na peňažnú náhradu ujmy v prípadoch porušenia zásady rovnakej odmeny, ktorá môže pozostávať z náhrady nevyplatenej odmeny, náhrady za stratené príležitosti, náhrady nemajetkovej ujmy a ďalších relevantných faktorov. Ustanovuje sa trojročná premlčacia doba na uplatnenie tohto práva. Pre efektívne presadzovanie práv sa navrhuje presun dôkazného bremena na zamestnávateľa v prípadoch porušenia povinností ustanovených zákonom, pričom zamestnávateľ bude musieť preukázať, že k diskriminácii nedošlo.

Návrh zákona má nadobudnúť účinnosť 01.06.2026.

Postoj RÚZ k materiálu

Návrh zákona sa predkladá s cieľom transpozície európskej legislatívy. RÚZ návrh v medzirezortnom pripomienkovom konaní pripomienkovala, pričom v priebehu rozporového konania sa podarilo rozpory odstrániť.

RÚZ odporúča návrh na ďalšie konanie bez pripomienok

Pripomienky RÚZ k predkladanému materiálu

Bez pripomienok zo strany RÚZ.

Zdroj: RÚZ