

76/2026 Z. z.

Časová verzia predpisu účinná od 07.06.2026

Obsah zobrazeného právneho predpisu má informatívny charakter, právne záväzný obsah sa nachádza v [pdf verzii](#) právneho predpisu.

76

ZÁKON

z 15. apríla 2026

o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo

za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

§ 1

Úvodné ustanovenia

(1) Tento zákon upravuje rovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch.

(2) Muži a ženy majú právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „právo na rovnakú odmenu“).

(3) Porušenie práva na rovnakú odmenu je porušením zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia v oblasti odmeňovania.¹⁾ Porušením práva na rovnakú odmenu nie je, ak rozdielne odmeňovanie je odôvodnené na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii.

(4) Na účely tohto zákona sa považuje za zamestnanca aj

a) sudca a za jeho zamestnávateľa súd,²⁾

b) prokurátor a za jeho zamestnávateľa služobný úrad.³⁾

(5) Tento zákon sa nevzťahuje na

a) štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii⁴⁾ a na štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu,⁵⁾

b) zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu v pracovnoprávnom vzťahu⁶⁾

1. na základe voľby Národnou radou Slovenskej republiky,
2. na základe vymenovania prezidentom Slovenskej republiky, vládou Slovenskej republiky alebo členom vlády Slovenskej republiky, alebo
3. vo verejnoprávnej inštitúcii.

§ 2

Vymedzenie pojmov

(1) Na účely tohto zákona sa rozumie

a) odmenou

1. základná mzda, ktorou je

1a. základná zložka mzdy, minimálna mzda alebo odmena na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,⁷⁾

1b. tarifný plat štátneho zamestnanca, zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, príslušníka Hasičského a záchranného zboru a príslušníka Horskej záchranej služby,

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,

1d. hodnotný plat profesionálneho vojaka,

1e. základný plat prokurátora alebo

1f. základný plat sudcu,

2. iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia, ako sú uvedené v prvom bode, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi (ďalej len „doplňkové zložky odmeny“),

b) úrovňou odmeny odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena,

c) rozdielom v odmeňovaní rozdiel medzi priemernou úrovňou odmeny pre ženy a priemernou úrovňou odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmeny pre mužov,

d) mediánom úrovne odmeny pre mužov hodnota, pri ktorej polovica mužov u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej,

e) mediánom úrovne odmeny pre ženy hodnota, pri ktorej polovica žien u zamestnávateľa zarába viac a polovica menej,

f) mediánom rozdielu v odmeňovaní rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre ženy a mediánom úrovne odmeny pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny pre mužov,

g) kvartilovým pásmom odmeny každá zo štyroch skupín s rovnakým počtom zamestnancov, do ktorých sú rozdelení podľa úrovni odmien, a to od najnižšej úrovne po najvyššiu úroveň; ak počet zamestnancov nie je deliteľný číslom štyri, počet zamestnancov v každej skupine nemusí byť rovnaký, ale musí byť taký, aby rozdiel v počte zamestnancov v jednotlivých skupinách bol čo najmenší,

h) kategóriou zamestnancov zamestnanci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorí sú zoskupení podľa kritérií uvedených v [§ 3 ods. 1](#) ich zamestnávateľom, a ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľom po prerokovaní so zástupcami zamestnancov,

i) zástupcami zamestnancov príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník,

j) diskrimináciou

1. priama diskriminácia podľa osobitného predpisu⁸⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,
2. nepriama diskriminácia podľa osobitného predpisu⁹⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,
3. obťažovanie a sexuálne obťažovanie podľa osobitného predpisu¹⁰⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním, a menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takého správania alebo odmietnutí podriaďiť sa takému správaniu, ak takéto zaobchádzanie súvisí s odmeňovaním,
4. pokyn na diskrimináciu podľa osobitného predpisu¹¹⁾ z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním,
5. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva a materskej dovolenky v súvislosti s odmeňovaním,
6. menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním pri uplatňovaní práv vyplývajúcich zo zosúlad'ovania rodinného a pracovného života, najmä otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny, osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu, úprava pracovného času, domácka práca a telepráca,
7. prierezová diskriminácia, ktorou je diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním podľa prvého bodu až šiesteho bodu v kombinácii s ďalším dôvodom diskriminácie podľa osobitného predpisu.¹²⁾

(2) Počet zamestnávajúcich zamestnancov na účely § 5 ods. 3, § 8 ods. 2 až 4, § 14 ods. 5 a § 18 ods. 3 a 4 je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.

§ 3

Štruktúry odmeňovania

(1) Zamestnávateľ je povinný zaviesť štruktúru odmeňovania, ktorá zabezpečuje dodržiavanie práva na rovnakú odmenu. Štruktúra odmeňovania musí umožňovať posúdenie toho, či

zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorá sa určuje na základe objektívnych kritérií, ktoré

- a) sa priamo ani nepriamo nezakladajú na pohlaví,
- b) zahŕňajú zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pracovnú pozíciu, pričom sa prihliada na mäkké zručnosti, ktorými sú najmä sociálne a komunikačné schopnosti,
- c) sa uplatňujú objektívnym spôsobom, ktorý sa nezakladá na diskriminácii.

(2) Kritériá podľa odseku 1 dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.

§ 4

Informácie pred vznikom zamestnania

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zverejnená ponuka zamestnania a názov pracovného miesta alebo pracovnej pozície sa nezakladali na jednom z pohlaví, proces prijímania zamestnancov bol vedený spôsobom, ktorý sa nezakladá na diskriminácii, a nenarušilo sa uplatňovanie práva na rovnakú odmenu.

(2) Fyzická osoba, ktorá sa uchádza o zamestnanie, má právo na informácie od zamestnávateľa o

a) nástupnej odmene alebo o rozpätí nástupnej odmeny na pracovnom mieste, o ktoré sa uchádza, určenej na základe kritérií podľa [§ 3 ods. 1](#),

b) príslušných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ak odmeňovanie upravuje aj kolektívna zmluva.

(3) Zamestnávateľ je povinný informácie podľa odseku 2 poskytnúť takým spôsobom a v takom čase, aby sa zabezpečilo informované a transparentné rokovanie o odmene, a to pred pracovným pohovorom alebo pred uzatvorením zmluvy so zamestnancom. Povinnosť podľa prvej vety sa považuje za splnenú, ak informácie podľa odseku 2 obsahuje zverejnená ponuka zamestnania.

(4) Zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o zamestnanie, vyžadovať informáciu o jej odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov.

§ 5

Kritériá na určovanie odmien

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancom sprístupniť kritériá, na základe ktorých sa

- a) určuje odmena zamestnancov,
- b) určuje úroveň odmeny zamestnancov a
- c) zvyšuje odmena zamestnancov.

(2) Kritériá podľa odseku 1 musia byť objektívne a nesmú sa zakladať na diskriminácii.

(3) Povinnosť podľa odseku 1 písm. c) sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.

§ 6

Právo na informácie o odmenách

(1) Zamestnanec má právo na základe žiadosti získať od zamestnávateľa písomnú informáciu

a) o úrovni jeho odmeny,

b) o priemernej úrovni odmien rozdelených podľa pohlavia u kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako zamestnanec; to neplatí, ak by sa z tejto informácie dala určiť úroveň odmeny iného konkrétného zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1 do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti.

(3) Ak sú informácie podľa odseku 1, ktoré boli zamestnancovi poskytnuté, nepresné alebo neúplné, zamestnanec má právo na základe žiadosti získať od zamestnávateľa dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti ohľadom týchto informácií. Zamestnávateľ poskytne dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti podľa prvej vety do 30 dní odo dňa podania žiadosti podľa prvej vety.

(4) Zamestnanec môže zamestnávateľa požiadať o informácie podľa odsekov 1 a 3 aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo prostredníctvom Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

(5) Zamestnávateľ je povinný raz za rok informovať zamestnancov o ich práve na informácie podľa odseku 1 a o postupe pri uplatnení tohto práva.

(6) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi brániť, aby mohol oznámiť výšku jeho odmeny alebo výšku úrovne odmeny podľa odseku 1 písm. a) inej osobe.

(7) Zamestnávateľ môže vyžadovať od zamestnanca zachovávanie mlčanlivosti o priemernej úrovni odmien podľa odseku 1 písm. b) okrem prípadov uplatnenia práva zamestnanca na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

(8) Ustanovenia zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojej odmene alebo ktorými sa mu inak bráni v oznámení jeho odmeny inej osobe, sú neplatné.

§ 7

Prístupnosť informácií pre osoby so zdravotným postihnutím

Zamestnávateľ poskytuje alebo sprístupňuje osobe so zdravotným postihnutím informácie podľa [§ 4 až 6](#) vo formáte, ktorý je prístupný pre osoby so zdravotným postihnutím a zohľadňuje ich osobitné potreby.

§ 8

Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien

(1) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 je povinný poskytovať Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) správu o odmeňovaní mužov a žien (ďalej len „správa o odmeňovaní“) ktorej vzor určuje ministerstvo práce elektronickým formulárom zverejneným na svojom webovom sídle, prostredníctvom ktorého sa správa o odmeňovaní musí vyhotoviť; správa o odmeňovaní sa poskytuje v rozsahu týchto informácií:

- a) rozdiel v odmeňovaní,
- b) rozdiel v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
- c) medián rozdielu v odmeňovaní,
- d) medián rozdielu v odmeňovaní pri doplnkových zložkách odmeny,
- e) podiel mužov a žien, ktorým zamestnávateľ poskytuje doplnkové zložky odmeny,
- f) podiel mužov a žien v každom kvartilovom pásme odmeny,
- g) rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej mzdy a doplnkových zložiek odmeny.

(2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, je povinný každoročne poskytnúť ministerstvu práce správu o odmeňovaní za príslušný kalendárny rok do 15. apríla nasledujúceho kalendárneho roka.

(3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 249 zamestnancov, je povinný každé 3 roky poskytnúť ministerstvu práce správu o odmeňovaní do 15. apríla kalendárneho roka za predchádzajúci kalendárny rok.

(4) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 100 zamestnancov, môže poskytnúť ministerstvu práce správu o odmeňovaní.

(5) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 poskytuje správu o odmeňovaní po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia. Zástupcovia zamestnancov majú právo na prístup k metodikám, ktoré zamestnávateľ uplatňuje pri vypracovaní správy o odmeňovaní.

(6) Zamestnávateľ môže zverejniť správu o odmeňovaní na svojom webovom sídle.

(7) Zamestnávateľ podľa odsekov 2 a 3 poskytuje informácie uvedené v odseku 1 písm. g)

- a) svojim zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia,
- b) na požiadanie inšpektorátu práce¹³⁾ alebo inému orgánu inšpekcie práce¹⁴⁾ (ďalej len „inšpektorát práce“) a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva,
- c) na požiadanie subjektom podľa písmena a) alebo písmena b) aj za predchádzajúce štyri roky, ak sú k dispozícii.

(8) Zamestnanci, zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva majú právo požiadať zamestnávateľa o dodatočné vysvetlenie týkajúce sa poskytnutých informácií podľa odseku 7 vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní; zamestnávateľ je povinný do 30 dní odo dňa požiadania poskytnúť na takúto žiadosť odôvodnenú odpoveď. Ak rozdiely v odmeňovaní nie sú odôvodnené objektívnymi kritériami,

ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, zamestnávateľ je povinný prijať potrebné opatrenia na nápravu v spolupráci so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia, a ak o to zamestnávateľ požiada, na procese prijímania opatrení sa zúčastní inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

§ 9

Spoločné posúdenie odmeňovania

(1) Zamestnávateľ podľa § 8 ods. 2 a 3 je povinný vykonať v spolupráci so zástupcami zamestnancov spoločné posúdenie odmeňovania, ak

- a) sa na základe správy o odmeňovaní preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny mužov a žien vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov,
- b) zamestnávateľ rozdiel v priemernej úrovni odmeny podľa písmena a) neodôvodnil na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, a
- c) zamestnávateľ neodstránil neodôvodnený rozdiel v priemernej úrovni odmeny podľa písmena a) do šiestich mesiacov od poskytnutia správy o odmeňovaní ministerstvu práce.

(2) Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykoná do dvoch mesiacov od uplynutia lehoty podľa odseku 1 písm. c) s cieľom identifikovať a odstrániť rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, ktoré nie sú odôvodnené na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, a s cieľom predchádzať týmto rozdielom.

(3) Spoločné posúdenie odmeňovania zahŕňa

- a) analýzu podielu mužov a žien v každej kategórii zamestnancov,
- b) informácie o priemerných úrovniach odmien mužov a žien a o doplnkových zložkách odmien pre každú kategóriu zamestnancov,
- c) rozdiely v priemerných úrovniach odmien medzi mužmi a ženami v každej kategórii zamestnancov,
- d) príčiny rozdielov v priemerných úrovniach odmien na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, ak rozdiely existujú,
- e) podiel mužov a žien, na ktorých sa vzťahovalo zvýšenie odmeny po návrate z materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny alebo po návrate z osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu, ak k takémuto zvýšeniu došlo v príslušnej kategórii zamestnancov počas uvedených období,
- f) opatrenia, ktorými sa v primeranej lehote odstránia rozdiely v odmeňovaní, ak tieto rozdiely nie sú odôvodnené na základe objektívnych kritérií, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii,
- g) hodnotenie účinnosti opatrení na riešenie rozdielov v odmeňovaní vyplývajúcich z predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.

(4) Opatrenia podľa odseku 3 písm. f) zahŕňajú analýzu existujúcich systémov hodnotenia, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii, a klasifikácie pracovných miest alebo zavedenie takých systémov s cieľom zabezpečiť vylúčenie priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie.

(5) Zamestnávateľ je povinný sprístupniť spoločné posúdenie odmeňovania zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia, a poskytnúť ho ministerstvu práce. Zamestnávateľ na požiadanie poskytne spoločné posúdenie odmeňovania aj inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

(6) Pri vykonávaní opatrení vyplývajúcich z odseku 3 písm. f) zamestnávateľ spolupracuje so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia, a ak o to zamestnávateľ požiadá, na procese vykonávania opatrení sa zúčastní inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

(7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnanci si na účel spoločného posúdenia odmeňovania môžu určiť zamestnanca alebo zamestnancov ako ich zástupcu alebo zástupcov; zamestnávateľ je povinný poskytnúť primeranú súčinnosť pri organizácii výberu zástupcu alebo zástupcov, ak o to zamestnanci požiadajú. Zástupca alebo zástupcovia určení podľa prvej vety sa na účely spoločného posúdenia odmeňovania považujú za zástupcov zamestnancov. Zamestnávateľ vykoná posúdenie odmeňovania sám, ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov a ak si zamestnanci neurčia zástupcu alebo zástupcov podľa prvej vety. Na posúdenie odmeňovania podľa tretej vety sa primerane vzťahujú odseky 1 až 6.

§ 10

Ochrana osobných údajov

(1) Na spracúvanie osobných údajov podľa tohto zákona sa vzťahujú všeobecné predpisy o ochrane osobných údajov.¹⁵⁾

(2) Osobné údaje spracúvané podľa § 6, § 8 a 9 možno použiť len na účel uplatňovania práva na rovnakú odmenu.

(3) Ak by sa z informácií, ktoré sa sprístupňujú podľa § 6, § 8 alebo § 9, dala určiť odmena konkrétneho zamestnanca, prístup k týmto informáciám majú len zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Zástupcovia zamestnancov a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva zachovávajú mlčanlivosť o informáciách získaných podľa prvej vety. Zástupcovia zamestnancov alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva poskytujú zamestnancovi poradenstvo týkajúce sa uplatnenia práv podľa tohto zákona bez sprístupnenia informácií o priemernej úrovni odmien a o odmene konkrétneho zamestnanca, ktorý vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

§ 11

Právo na náhradu

(1) Fyzická osoba má právo na peňažnú náhradu ujmy, ktorá jej bola spôsobená porušením práva na rovnakú odmenu. Peňažná náhrada sa poskytuje v takej výške, aby sa fyzická osoba nachádzala v rovnakom majetkovom postavení, ako keby k porušeniu práva na rovnakú odmenu nedošlo.

(2) Peňažná náhrada ujmy podľa odseku 1 môže pozostávať z

a) náhrady nevyplatenej odmeny; nevyplatenou odmenou sa rozumie rozdiel medzi odmenou, ktorá by fyzickej osobe patrila, ak by nedošlo k porušeniu práva na rovnakú odmenu, a odmenou, ktorá bola fyzickej osobe vyplatená,

- b) náhrady za stratené príležitosti, ktorými je prístup k plneniam v závislosti od výšky odmeny,
- c) náhrady nemajetkovej ujmy,
- d) náhrady inej ujmy ako je uvedená v písmenách a) až c), ktorá mohla byť spôsobená aj prierezovou diskrimináciou,
- e) úroku z omeškania z nevyplatennej odmeny.

(3) Premlčacia doba na uplatnenie práva podľa odseku 1 je trojročná a začne plynúť odo dňa, keď sa fyzická osoba podľa odseku 1 dozvedela alebo mohla dozvedieť o porušení práva na rovnakú odmenu. Ak fyzická osoba podľa odseku 1 v premlčacej dobe uplatní právo na súde, premlčacia doba od tohto uplatnenia počas konania neplynie. Premlčacia doba neplynie, aj ak fyzická osoba podľa odseku 1 podala sťažnosť¹⁶⁾ u zamestnávateľa, a to počas prešetrovania tejto sťažnosti.

§ 12

Dôkazné bremeno

Ak zamestnávateľ porušil povinnosti ustanovené v [§ 4](#), [§ 5](#), [§ 6](#), [§ 8](#) alebo [§ 9](#), je povinný v spore preukázať, že k diskriminácii nedošlo, aj ak fyzická osoba podľa [§ 11 ods. 1](#) neoznámí súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu práva na rovnakú odmenu došlo;¹⁷⁾ to neplatí, ak zamestnávateľ preukáže, že porušenie povinnosti bolo zjavne neúmyselné a menej závažné.

§ 13

Posudzovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty a porovnateľnej situácie

(1) Na účely uplatňovania práva na rovnakú odmenu sa posúdenie toho, či muži a ženy vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, neobmedzuje len na porovnanie mužov a žien, ktorí sú zamestnaní

- a) u toho istého zamestnávateľa, ale zahŕňa aj porovnanie mužov a žien zamestnaných u rôznych zamestnávateľov, pre ktorých sú ustanovené rovnaké podmienky odmeňovania, ak tieto podmienky upravuje jednotný zdroj, alebo
- b) v rovnakom čase.

(2) Ak nie je možné určiť žiadnu osobu na porovnanie podľa odseku 1, posúdenie toho, či muži a ženy vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty možno vykonať iným spôsobom, najmä porovnaním toho, ako by sa so zamestnancom zaobchádzalo v porovnateľnej situácii.

§ 14

Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti

(1) Ministerstvo práce ako orgán zodpovedný za monitorovanie a koordináciu opatrení pri uplatňovaní práva na rovnakú odmenu najmä

- a) zvyšuje informovanosť zamestnávateľov, sociálnych partnerov a verejnosti s cieľom presadzovať právo na rovnakú odmenu, a to aj vo vzťahu k prierezovej diskriminácii,

b) analyzuje príčiny rozdielu v odmeňovaní a navrhuje nástroje na pomoc pri posudzovaní nerovností v odmeňovaní s využitím analytickej práce a nástrojov Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť,¹⁸⁾

c) zverejňuje informácie podľa [§ 8 ods. 1 písm. a\) až f\)](#) na svojom webovom sídle spôsobom, ktorý umožňuje porovnanie medzi zamestnávateľmi, sektormi a regiónmi Slovenskej republiky, vrátane údajov z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii,

d) spracúva spoločné posúdenie odmeňovania podľa [§ 9 ods. 5](#),

e) vykonáva agregáciu údajov o počte a druhoch sťažností alebo podnetov týkajúcich sa diskriminácie, ktoré boli predložené Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva a inšpektorátu práce, a žalôb týkajúcich sa diskriminácie vrátane uplatnených nárokov.

(2) Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, inšpektorát práce a Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky poskytujú ministerstvu práce údaje podľa odseku 1 písm. e) za kalendárny rok do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

(3) Ministerstvo práce poskytne informácie a údaje podľa [odseku 1 písm. c\)](#) a [e\)](#) a údaje zo spoločných posúdení odmeňovania podľa [§ 9 ods. 5](#) každé dva roky Európskej komisii.

(4) Ministerstvo práce po konzultácii so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva vypracuje analytické nástroje a metodiky na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami uvedenými v [§ 3 ods. 1](#). Ministerstvo práce zverejňuje analytické nástroje a metodiky podľa prvej vety na svojom webovom sídle.

(5) Ministerstvo práce poskytuje podporu vo forme technickej pomoci a odbornej prípravy zamestnávateľom, ktorí zamestnávajú menej ako 250 zamestnancov, a u nich pôsobiacim zástupcom zamestnancov pri plnení povinností a úloh podľa tohto zákona.

§ 15

~~Štátna štatistika~~ **Oficiálne štatistika**

~~Štatistický úrad Slovenskej republiky každoročne poskytuje Európskej komisii (Eurostatu) aktuálne údaje na výpočet rozdielu v odmeňovaní v neupravenej forme za kalendárny rok v rozsahu ustanovenom v programe štátnych štatistických zisťovaní.¹⁸⁾~~

Štatistický úrad Slovenskej republiky každoročne poskytuje Európskej komisii (Eurostatu) aktuálne údaje na výpočet rozdielu v odmeňovaní v neupravenej forme za kalendárny rok v rozsahu ustanovenom v údajovej základni.¹⁹⁾

§ 16

Správne delikty

(1) Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť podľa [§ 8 ods. 1 až 3](#), ministerstvo práce mu určí lehotu na dodatočné splnenie tejto povinnosti, ktorá nesmie byť kratšia ako 15 dní. Ak zamestnávateľ nesplní povinnosť podľa [§ 8 ods. 1 až 3](#) ani [v](#) lehote určenej podľa prvej vety, ministerstvo práce mu uloží pokutu od 4 000 eur do 8 000 eur.

(2) Pri ukladaní pokuty podľa odseku 1 ministerstvo práce prihliada najmä na závažnosť, čas trvania, následky, okolnosti a opakovanie spáchania správneho deliktu.

(3) Pokutu podľa odseku 1 možno uložiť do dvoch rokov odo dňa, keď k porušeniu povinnosti podľa [§ 8 ods. 1 až 3](#) došlo.

(4) Pokuta podľa odseku 1 je príjmom štátneho rozpočtu.

§ 17

Spoločné ustanovenie

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 k ohrozeniu plnenia ich úloh.

§ 18

Prechodné ustanovenia

(1) Zamestnávateľ, ktorý vznikol pred 7. júnom 2026, je povinný splniť povinnosť podľa [§ 3](#) do 31. júla 2026.

(2) Informáciu podľa [§ 6 ods. 1 písm. b\)](#) zamestnávateľ poskytne prvýkrát za rok 2027.

(3) 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.

(4) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 149 zamestnancov, je povinný poskytnúť ministerstvu práce prvú správu o odmeňovaní do 7. júna 2031 za rok 2030.

(5) Ministerstvo práce poskytne prvýkrát informácie a údaje podľa [§ 14 ods. 3](#) Európskej komisii do 7. júna 2028.

(6) Ministerstvo práce zverejní analytické nástroje a metodiky podľa [§ 14 ods. 4](#) na svojom webovom sídle do 30. júna 2026.

(7) Štatistický úrad Slovenskej republiky poskytne prvýkrát údaje podľa [§ 15](#) Európskej komisii (Eurostatu) od 31. januára 2028 za rok 2026.

§ 19

Transpozičné ustanovenie

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v [prílohe](#).

Čl. II

Zákon č. [311/2001 Z. z.](#) Zákonník práce v znení zákona č. 165/2002 Z. z., zákona č. 408/2002 Z. z., zákona č. 210/2003 Z. z., zákona č. 461/2003 Z. z., zákona č. 5/2004 Z. z., zákona č. 365/2004

Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 131/2005 Z. z., zákona č. 244/2005 Z. z., zákona č. 570/2005 Z. z., zákona č. 124/2006 Z. z., zákona č. 231/2006 Z. z., zákona č. 348/2007 Z. z., zákona č. 200/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 184/2009 Z. z., zákona č. 574/2009 Z. z., zákona č. 543/2010 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 406/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 251/2012 Z. z., zákona č. 252/2012 Z. z., zákona č. 345/2012 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 233/2013 Z. z., zákona č. 58/2014 Z. z., zákona č. 103/2014 Z. z., zákona č. 183/2014 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 61/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 95/2017 Z. z., zákona č. 335/2017 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 347/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 307/2019 Z. z., zákona č. 319/2019 Z. z., zákona č. 375/2019 Z. z., zákona č. 380/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 157/2020 Z. z., zákona č. 294/2020 Z. z., zákona č. 326/2020 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 215/2021 Z. z., zákona č. 407/2021 Z. z., zákona č. 412/2021 Z. z., uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 125/2022 Z. z., zákona č. 222/2022 Z. z., zákona č. 248/2022 Z. z., zákona č. 350/2022 Z. z., zákona č. 376/2022 Z. z., zákona č. 1/2023 Z. z., zákona č. 50/2023 Z. z., zákona č. 309/2023 Z. z., zákona č. 530/2023 Z. z., zákona č. 172/2024 Z. z., zákona č. 178/2024 Z. z., zákona č. 323/2024 Z. z., zákona č. 324/2024 Z. z., zákona č. 399/2024 Z. z., zákona č. 77/2025 Z. z., zákona č. 142/2025 Z. z., zákona č. 261/2025 Z. z., zákona č. 300/2025 Z. z. a zákona č. 406/2025 Z. z. sa mení takto:

1. V § 82 písm. c) sa slová „zásadu poskytovania rovnakej mzdy“ nahrádzajú slovami „rovnaké odmeňovanie“.

2. § 119a vrátane nadpisu znie:

„§ 119a

Odmeňovanie za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty

(1) Rovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty ustanovuje osobitný predpis o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

(2) Právo na rovnaké odmeňovanie majú aj zamestnanci rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty sa určuje na základe kritérií ustanovených osobitným predpisom o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. “.

Čl. III

Zákon č. [5/2004 Z. z.](#) o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z., zákona č. 365/2004 Z. z., zákona č. 585/2004 Z. z., zákona č. 614/2004 Z. z., zákona č. 1/2005 Z. z., zákona č. 82/2005 Z. z., zákona č. 528/2005 Z. z., zákona č. 573/2005 Z. z., zákona č. 310/2006 Z. z., zákona č. 693/2006 Z. z., zákona č. 561/2007 Z. z., zákona č. 139/2008 Z. z., zákona č. 233/2008 Z. z., zákona č. 263/2008 Z. z., zákona č. 460/2008 Z. z., zákona č. 562/2008 Z. z., zákona č. 49/2009 Z. z., zákona č. 108/2009 Z. z., zákona č. 266/2009 Z. z., zákona č. 463/2009 Z. z., zákona č. 594/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 136/2010 Z. z., zákona č. 373/2010 Z. z., zákona č. 120/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č.

231/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 468/2011 Z. z., zákona č. 324/2012 Z. z., zákona č. 96/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 352/2013 Z. z., zákona č. 436/2013 Z. z., zákona č. 495/2013 Z. z., zákona č. 310/2014 Z. z., zákona č. 311/2014 Z. z., zákona č. 14/2015 Z. z., zákona č. 336/2015 Z. z., zákona č. 353/2015 Z. z., zákona č. 378/2015 Z. z., zákona č. 389/2015 Z. z., zákona č. 91/2016 Z. z., zákona č. 310/2016 Z. z., zákona č. 81/2017 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 57/2018 Z. z., zákona č. 63/2018 Z. z., zákona č. 64/2018 Z. z., zákona č. 108/2018 Z. z., zákona č. 112/2018 Z. z., zákona č. 177/2018 Z. z., zákona č. 317/2018 Z. z., zákona č. 376/2018 Z. z., zákona č. 35/2019 Z. z., zákona č. 83/2019 Z. z., zákona č. 221/2019 Z. z., zákona č. 223/2019 Z. z., zákona č. 225/2019 Z. z., zákona č. 374/2019 Z. z., zákona č. 63/2020 Z. z., zákona č. 66/2020 Z. z., zákona č. 95/2020 Z. z., zákona č. 127/2020 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 264/2020 Z. z., zákona č. 9/2021 Z. z., zákona č. 76/2021 Z. z., zákona č. 215/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 480/2021 Z. z., zákona č. 82/2022 Z. z., zákona č. 92/2022 Z. z., zákona č. 101/2022 Z. z., zákona č. 112/2022 Z. z., zákona č. 113/2022 Z. z., zákona č. 426/2022 Z. z., zákona č. 430/2022 Z. z., zákona č. 488/2022 Z. z., zákona č. 65/2023 Z. z., zákona č. 160/2024 Z. z., zákona č. 292/2024 Z. z., zákona č. 311/2024 Z. z., zákona č. 376/2024 Z. z., zákona č. 150/2025 Z. z., zákona č. 151/2025 Z. z., zákona č. 258/2025 Z. z. a zákona č. 30/2026 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

V § 68a sa za odsek 3 vkladá nový odsek 4, ktorý znie:

„(4) Pokutu podľa odseku 1 písm. a) nemožno uložiť zamestnávateľovi, ktorému bola za to isté porušenie už uložená pokuta iným orgánom oprávneným vykonávať kontrolu.^{62aa)}“

Doterajší odsek 4 sa označuje ako odsek 5.

Poznámka pod čiarou k odkazu 62aa znie:

„^{62aa)} § 2 ods. 1 písm. a) deviaty bod zákona č. 125/2006 Z. z. v znení zákona č. 76/2026 Z. z.“

Čl. IV

Zákon č. [125/2006 Z. z.](#) o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z., zákona č. 462/2007 Z. z., zákona č. 555/2007 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 67/2010 Z. z., zákona č. 182/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 254/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 469/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., zákona č. 154/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 128/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 54/2019 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 73/2021 Z. z., zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. 113/2022 Z. z., zákona č. 114/2022 Z. z., zákona č. 379/2024 Z. z., zákona č. 261/2025 Z. z. a zákona č. 318/2025 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. V § 2 ods. 1 sa písmeno a) dopĺňa ôsmym bodom a deviatym bodom, ktoré znejú:

„8. osobitného predpisu^{3e)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri uplatňovaní práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, ak tento osobitný predpis^{3f)} neustanovuje inak,

9. osobitného predpisu^{3g)} zamestnávateľom, ktorý ustanovuje povinnosti pri zverejňovaní ponuky zamestnania, “.

Poznámky pod čiarou k odkazom 3e až 3g znejú:

„^{3e)} Zákon č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

^{3f)} § 16 zákona č. 76/2026 Z. z.

^{3g)} § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 63/2018 Z. z. “.

2. V poznámke pod čiarou k odkazu 18aaa sa citácia „§ 21b ods. 8 druhá veta zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 82/2017 Z. z.“ nahrádza citáciou „§ 21b ods. 14 písm. a) až d) zákona č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.“.

3. Poznámka pod čiarou k odkazu 18ad sa dopĺňa touto citáciou:

„Zákon č. 76/2026 Z. z. “.

4. V § 19 ods. 1 písm. a) úvodnej vete sa slová „a siedmom bode“ nahrádzajú slovami „až deviatom bode“.

Čl. V

Tento zákon nadobúda účinnosť 7. júna 2026.

Peter Pellegrini v. r.

Richard Raši v. r.

Robert Fico v. r.

Príloha

k zákonu č. 76/2026 Z. z.

ZOZNAM PREBERANÝCH PRÁVNE ZÁVÄZNÝCH AKTOV EURÓPSKEJ ÚNIE

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).

- 1) Zákon č. [365/2004 Z. z.](#) o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.
- 2) [§ 11](#), [§ 11a](#) a [12 zákona č. 385/2000 Z. z.](#) o sudcoch a príslušných a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 3) [§ 3 ods. 1 zákona č. 154/2001 Z. z.](#) o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov.
- 4) [§ 7 ods. 2](#) a [5 zákona č. 55/2017 Z. z.](#) o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 5) [§ 7 ods. 6](#), [§ 37 písm. b\) zákona č. 55/2017 Z. z.](#)
- 6) [§ 2 ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z.](#) o výkone práce vo verejnom záujme v znení zákona č. 154/2025 Z. z.
- 7) [§ 226 ods. 2](#), [§ 228 ods. 1](#) a [§ 228a ods. 3 Zákonníka práce](#).
- 8) [§ 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z.](#) v znení zákona č. 85/2008 Z. z.
- 9) [§ 2a ods. 3 zákona č. 365/2004 Z. z.](#) v znení neskorších predpisov.
- 10) [§ 2a ods. 4](#) a [5 zákona č. 365/2004 Z. z.](#) v znení zákona č. 85/2008 Z. z.
- 11) [§ 2a ods. 6 zákona č. 365/2004 Z. z.](#) v znení zákona č. 85/2008 Z. z.
- 12) [§ 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z. z.](#) v znení neskorších predpisov.
- 13) [§ 7 zákona č. 125/2006 Z. z.](#) o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 14) [§ 2 ods. 4 zákona č. 125/2006 Z. z.](#) v znení neskorších predpisov.
- 15) 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.

Zákon č. [18/2018 Z. z.](#) o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- 16) Napríklad [§ 13 ods. 7 Zákonníka práce](#), [§ 133 ods. 1 písm. h\) zákona č. 281/2015 Z. z.](#) o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, [§ 116 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z.](#) v znení zákona č. 154/2025 Z. z.
- 17) [§ 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z.](#) v znení zákona č. 85/2008 Z. z.
- 18) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zriaďuje Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (Ú. v. EÚ L 403, 30. 12. 2006) v platnom znení.
- 19) ~~[§ 12 zákona č. 540/2001 Z. z.](#) o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov.~~ [§ 19 zákona č. .../2026 Z. z. o oficiálnej štatistike a o zmene a doplnení niektorých zákonov \(zákon o oficiálnej štatistike\)](#).