

# RUŽIČKA

AND PARTNERS



## Metodika a Analytický nástroj k zákonu o rovnakom odmeňovaní mužov a žien



30.06.2026

**Zamestnávateelia pozor! Ministerstvo už zverejnilo Metodiku a Analytický nástroj k novému zákonu o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.**

Ako sme už viac krát informovali, **nový zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien**, ktorý bol schválený a zverejnený v Zbierke zákonov – zákon č. 76/2006 Z. z., **s účinnosťou od 07.06.2026 zaviedol viacero povinností pre zamestnávateľov.**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva bolo poverené vypracovať analytické nástroje a metodiky na podporu a usmernenie pri posudzovaní a porovnávaní hodnoty práce v súlade s kritériami podľa tohto zákona.

**Aktuálne už je známe znenie tejto Metodiky k predmetnému zákonu ako aj analytický nástroj k hodnoteniu a klasifikácii pracovných miest podľa kritérií** (viac na [web stránke ministerstva](#)).

Predmetná metodika a analytický nástroj majú zamestnávateľom pomôcť pri zavedení štruktúry 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 sa nezakladajú na pohlaví a uplatňujú sa objektívnym spôsobom, ktorý sa nezakladá na diskriminácii - ide najmä o zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť, pracovné podmienky a ďalšie faktory a mäkké zručnosti.

**Povinnosť zamestnávateľa zaviesť štruktúru odmeňovania má byť v zmysle zákona splnená do 31.07.2026.** Túto povinnosť má každý zamestnávateľ, ak zamestnáva, čo i len jedného zamestnanca.

Medzi povinnosti zamestnávateľov v zmysle tohto zákona patrí najmä nasledovné:

<b>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 – Prehľad povinností a harmonogram</b>		
	<b>Povinnosť zamestnávateľa</b>	<b>Lehota</b>
<b>§ 6 ods. 5</b> <b>Povinnosť informovať zamestnancov o ich práve na informácie</b>	<i>Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o ich práve na informácie podľa § 6 odseku 1 a o postupe pri uplatnení tohto práva (napr. komu, kam, ako adresujú žiadosť).</i>	<i>raz za rok</i>  <i>(prvýkrát odo dňa účinnosti zákona t.j. od 07.06.2026 raz za rok)</i>
<b>Právo na informácie o odmenách</b> <b>§ 6 ods. 1</b> <i>Zamestnanec má právo na základe žiadosti získať od zamestnávateľa písomnú informáciu</i>  a) <i>o úrovni jeho odmeny,</i>  b) <i>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 konkrétneho zamestnanca.</i>	<b>§ 6 ods. 2</b> <i>Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu podľa odseku 1</i>  <i>(úroveň odmeny = odmena za kalendárny rok a zodpovedajúca hodinová odmena)</i>  <b>§ 6 ods. 3</b> <b>Poskytovanie dodatočných informácií o odmene</b>  <i>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</i>	<i>do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti zamestnanca</i>  <i>(Pozn. <u>Informácie podľa písm. b)</u> prvýkrát za rok 2027, t.j. v roku 2028 a to na základe žiadosti zamestnanca,</i>  <i>ALE pozor, o úrovni svojej odmeny môže zamestnanec požiadať o informáciu už od 07.06.2026 o úrovni odmeny za rok 2025, v roku 2027 za rok 2026 atď.)</i>  <i>do 30 dní odo dňa podania žiadosti o dodatočné informácie.</i>

<p>O tieto informácie o odmene ako aj o dodatočné informácie o odmene môže zamestnávateľa požiadať zamestnanec aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo prostredníctvom Slovenského národného strediska pre ľudské práva.</p>	<p><i>ohľadom týchto informácií. Zamestnávateľ poskytne dodatočné a odôvodnené vysvetlenie a podrobnosti.</i></p> <p><i>Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi brániť, aby mohol oznámiť výšku jeho odmeny alebo výšku úrovne odmeny podľa odseku 1 písm. a) inej osobe.</i></p>	
<p><b>§ 4</b> <b>Informácie pred vznikom zamestnania</b></p>	<p><i>Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby zverejnená ponuka zamestnania a názov pracovného miesta alebo pracovnej pozície sa nezakladali na jednom z pohlaví (napríklad asistent/asistentka, účtovník/účtovníčka a pod.), ďalej aby proces prijímania zamestnancov bol vedený spôsobom, ktorý sa nezakladá na diskriminácii, a nenarušilo sa uplatňovanie práva na rovnakú odmenu.</i></p> <p><i>Právo uchádzača o zamestnanie na informácie od zamestnávateľa o:</i></p> <p><i>a) nástupnej odmene alebo o rozpätí nástupnej odmeny na pracovnom mieste, o ktoré sa uchádza, určenej na základe kritérií podľa § 3 ods. 1,</i></p> <p><i>b) príslušných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, ak odmeňovanie upravuje aj kolektívna zmluva.</i></p> <p><i>Zamestnávateľ je povinný informácie 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. Táto povinnosť sa považuje za splnenú, ak tieto informácie obsahuje zverejnená ponuka zamestnania.</i></p> <p><i>Zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby, ktorá sa u neho uchádza o zamestnanie, vyžadovať informáciu o jej odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúcich zamestnávateľov.</i></p>	<p><i>odo dňa účinnosti zákona, t.j. od 7.6.2026, resp. od 01.08.2026 informácie týkajúce sa kritérií podľa § 3 ods. 1 (tzv. objektívne kritériá pre účely štruktúry odmeňovania)</i></p> <p><i>pred pracovným pohovorom alebo pred uzatvorením zmluvy so zamestnancom</i></p> <p><i>prípadne vo zverejnenej ponuke zamestnania</i></p>
<p><b>§ 18 ods. 1</b></p> <p><i>Zamestnávateľ, ktorý vznikol pred 7. júnom 2026, je povinný splniť povinnosť podľa § 3</i></p>	<p><b>§ 3 Štruktúry odmeňovania:</b></p> <p><i>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 <b>objektívnych kritérií</b>, ktoré ...</i></p> <p><i>... kritériá dohodne zamestnávateľ spolu so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.</i></p>	<p><b>do 31.07.2026</b></p>
<p><b>§ 5</b> <b>Kritériá na určovanie odmien</b></p>	<p><i>Zamestnávateľ je povinný zamestnancom sprístupniť kritériá, na základe ktorých sa</i></p> <p><i>a) určuje odmena zamestnancov,</i></p> <p><i>b) určuje úroveň odmeny zamestnancov a</i></p> <p><i>c) zvyšuje odmena zamestnancov.</i></p> <p><i>Kritériá musia byť objektívne a nesmú sa zakladať na diskriminácii.</i></p>	<p><i>Nakoľko kritériá majú byť súčasťou štruktúry odmeňovania, ktorá má byť zavedená <b>do 31.07.2026</b>, táto povinnosť sprístupniť kritériá na určovanie odmien bude vyžadovaná <b>od 01.08.2026</b>.</i></p> <p><i>Pozn. Povinnosť podľa písm. c) (sprístupniť kritériá na zvyšovanie odmeny zamestnancov) sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorý zamestnáva <b>menej ako 50 zamestnancov</b>.</i></p>
<p><b>§ 18 ods. 3</b></p> <p><i>Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, ≥ 150 zamestnancov</i></p>	<p><i>je povinný poskytnúť ministerstvu práce <u>prvú správu</u> o odmeňovaní</i></p> <p><i>(podľa § 8 Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien)</i></p>	<p><b>do 07.06.2027</b> za obdobie od 01.08.2026 do 31.12.2026</p>

	Zamestnávateľ poskytuje správu o odmeňovaní po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.	
<p><b>§ 18 ods. 4</b> Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 149 zamestnancov,</p>	<p>je povinný poskytnúť ministerstvu práce <u>prvú správu</u> o odmeňovaní</p> <p>(podľa <b>§ 8 Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien</b>)</p> <p>Zamestnávateľ poskytuje správu o odmeňovaní po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.</p>	do 07.06.2031 za rok 2030
<p><b>Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien</b> <b>§ 8 ods. 2</b> ≥ 250 zamestnancov</p>	<p>Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 250 zamestnancov, je povinný <u>každoročne</u> poskytnúť ministerstvu práce správu o odmeňovaní za príslušný kalendárny rok</p> <p>Zamestnávateľ poskytuje správu o odmeňovaní po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.</p>	<p>do 15. apríla nasledujúceho kalendárneho roka</p> <p>(čiže zamestnávateľ od 250 zamestnancov prvýkrát v roku 2027 do 07.06.2027 za obdobie od 01.08.2026 do 31.12.2026, a následne každý rok, t.j. za rok 2027 do 15.04.2028 atď.)</p>
<p><b>Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien</b> <b>§ 8 ods. 3</b> 100 – 249 zamestnancov</p>	<p>Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 do 249 zamestnancov, je povinný <u>každé 3 roky</u> poskytnúť ministerstvu práce správu o odmeňovaní za predchádzajúci kalendárny rok</p> <p>Zamestnávateľ poskytuje správu o odmeňovaní po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, ak u neho pôsobia.</p>	<p>do 15. apríla kalendárneho roka</p> <p>(čiže zamestnávateľ od 100 do 149 zamestnancov prvýkrát v roku 2031 do 07.06.2031 za rok 2030, následne za rok 2033 do 15.04.2034, atď. každé 3 roky,</p> <p><b>ale pozor</b> zamestnávateľ od 150 do 249 zamestnancov prvýkrát v roku 2027 do 07.06.2027 za obdobie od 01.08.2026 do 31.12.2026, následne za rok 2029 do 15.04.2030, atď. každé 3 roky)</p>
<p><b>Poskytovanie správ o odmeňovaní mužov a žien</b> <b>§ 8 ods. 4</b> &lt; 100 zamestnancov</p>	<p>Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 100 zamestnancov, <u>môže poskytnúť</u> ministerstvu práce správu o odmeňovaní.</p>	Nie je lehota, lebo nie je povinný.
<p><b>Poskytovanie informácie o rozdieloch v odmeňovaní</b> <b>§ 8 ods. 7</b> ≥ 100 zamestnancov</p>	<p>Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva od 100 zamestnancov, poskytuje informácie zo správy – rozdiel v odmeňovaní zamestnancov podľa kategórie zamestnancov s rozčlenením podľa základnej mzdy a doplnkových zložiek odmeny, svojim zamestnancom a zástupcom zamestnancov, ak u neho pôsobia.</p> <p>Pozn. Túto informáciu môžu od zamestnávateľa požadovať aj inšpektorát práce alebo iný orgán inšpekcie práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Na požiadanie zamestnávateľ poskytuje tieto informácie aj za predchádzajúce 4 roky, ak sú k dispozícii.</p>	Nie je uvedená lehota, pravdepodobne v rovnakej lehote ako zasiela správu ministerstvu.
<p><b>Poskytovanie dodatočných informácií o odmeňovaní mužov a žien</b> <b>§ 8 ods. 8</b> Zamestnanci, zástupcovia zamestnancov, inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva majú právo požiadať zamestnávateľa o dodatočné vysvetlenie týkajúce sa poskytnutých</p>	<p>zamestnávateľ je povinný 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.</p>	do 30 dní odo dňa požiadania

<p>informácií podľa odseku 7 vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní</p>		
<p><b>Spoločné posúdenie odmeňovania</b> <b>§ 9 ods. 2</b> ≥ 100 zamestnancov</p>	<p>Spoločné posúdenie odmeňovania sa vykoná 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.</p> <p>Pozn. 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.</p>	<p>do dvoch mesiacov od uplynutia lehoty podľa odseku 1 písm. c) – 6 mesiacov na odstránenie neodôvodneného rozdielu v priemernej úrovni odmeny.</p> <p>Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 100 zamestnancov a viac, je povinný vykonať v spolupráci so zástupcami zamestnancov spoločné posúdenie odmeňovania, ak zamestnávateľ neodstránil neodôvodnený rozdiel v priemernej úrovni odmeny podľa písmena a) do šiestich mesiacov od poskytnutia správy o odmeňovaní (ministerstvu práce), t.j.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. poskytnúť správu ministerstvu – v lehotách ako je uvedené vyššie,</li> <li>2. odstrániť neodôvodnený rozdiel – do 6 mesiacov</li> <li>3. spoločné posúdenie, ak neodstránil neodôvodnený rozdiel – do 2 mesiacov (6+2 mesiace od poskytnutia správy)</li> </ol>
<p><b>Sprístupenie spoločného posúdenia odmeňovania</b> <b>§ 9 ods. 5</b> ≥ 100 zamestnancov</p>	<p>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.</p> <p>Pozn. Ochrana osobných údajov - 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.</p>	<p>Nie je uvedená osobitná lehota, teda pravdepodobne v rovnakej lehote ako na vykonanie spoločného posúdenia.</p>

# RUŽIČKA AND PARTNERS s. r. o.

Informácie podľa zákona č. 136/2010 Z. z.

Spoločnosť s ručením obmedzeným založená podľa slovenského práva.

Sídlo:

Vysoká 2/B, 811 06 Bratislava, Slovenská republika

Tel. číslo: +421 (0)2/32 33 34 44

Fax. číslo: +421 (0)2/32 33 34 43

Email: [office-ba@r-p.sk](mailto:office-ba@r-p.sk)

IČ DPH: SK2022827620

Zapísaná v Obchodnom registri Mestského súdu Bratislava III, oddiel Sro, vložka č. 58431/B, IČO: 36 863 360.

Zapísaná do zoznamu Slovenskej advokátskej komory (ďalej len „SAK“) dňa 04. júna 2009.

Oprávnenie na poskytovanie právnych služieb a právneho poradenstva (advokátskych služieb) v súlade so zákonom č. 586/2003 Z.z. o advokácii v znení neskorších predpisov vzniklo na základe zápisu spoločnosti do príslušného zoznamu vedeného SAK so sídlom Kolárska 4, 813 42 Bratislava, Slovenská republika.

Spoločnosť poskytuje advokátske služby v súlade s ustanoveniami zákona č. 586/2003 Z.z. v platnom znení a v súlade s príslušnými predpismi SAK na základe zmlúv s klientmi, ktoré sa spravujú slovenským právom. V prípade poskytovania služby pre zahraničné osoby je príslušným súdom slovenský súd príslušný podľa miesta sídla spoločnosti v súlade so slovenskými právnymi predpismi.

Zodpovednosť za škodu spôsobenú spoločnosťou pri poskytovaní právnych služieb je upravená zákonom č. 586/2003 Z.z.

Zodpovednosť spoločnosti za škodu je poistená poisťovateľom Starr Europe Insurance Limited, sídlo poisťovateľa: Dragonara Business Centre, 5th Floor, Dragonara Road, St. Julians STJ 3141, Maltská republika, registračné číslo: C 85380, konajúca v Slovenskej republike prostredníctvom organizačnej zložky STARR EUROPE INSURANCE LIMITED, pobočka poisťovne z iného členského štátu. Organizačná zložka je zapísaná v Obchodnom registri Mestského súdu Bratislava III, oddiel Po, vložka číslo 6332/B, s registrovaným sídlom na adrese: Panenská 5, 811 03 Bratislava, Slovenská republika. Poistená činnosť: poskytovanie právnych a odborných služieb, č.z.: 7707024612. Limit poistného plnenia: 10,000,000.00 EUR za každú poistnú udalosť.

Spoločnosť poskytuje služby za odmenu, ktorej výška a forma sú dohodnuté zmluvne pred začatím poskytovania služieb v súlade s vyhláškou MS SR č. 655/2004 Z.z. v platnom znení.

Sťažnosti alebo reklamácie služieb spoločnosti možno uplatniť v mieste sídla spoločnosti.

Ďalšie informácie o spoločnosti možno získať v mieste jej sídla.