

RUŽIČKA

AND PARTNERS



Ministerstvo pripravuje nový zákon
o transparentnosti odmeňovania



21.05.2025

Zamestnávateľa pozor! Ministerstvo pripravuje nový zákon o transparentnosti odmeňovania.

V rámci legislatívneho procesu zverejnilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo“) dňa 15.05.2025 tzv. **Predbežnú informáciu**, v zmysle ktorej informovalo, že v súčasnosti **pripravuje návrh nového zákona o transparentnosti odmeňovania**.

Týmto zákonom sa do právneho poriadku transponuje **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 (ďalej len „Smernica“).

Ministerstvo v predbežnej informácii uviedlo prvé informácie ohľadne základných cieľov návrhu a zhodnotenia súčasného stavu predmetnej problematiky odmeňovania a mzdových rozdielov.

- *Cieľom návrhu zákona je zaviesť minimálne požiadavky na posudzovanie transparentnosti odmeňovania v súvislosti s uplatňovaním zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.*
- *Návrh zákona má vytvoriť efektívny systém monitorovania a posudzovania rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a zabezpečiť, aby zamestnávateľské subjekty zaviedli rodovo neutrálné štruktúry odmeňovania založené na objektívnych kritériách.*
- *Zároveň sa má vytvoriť priestor na získavanie informácií o odmeňovaní zamestnancov a zamestnankýň vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty podľa pohlavia.*
- *Návrh zákona ustanoví povinnosti pre zamestnávateľské subjekty podávať správy o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov a v prípadoch neodôvodnených rozdielov následne povinnosť spoločného posúdenia odmeňovania, ktoré bude zahŕňať aj opatrenia na riešenie rozdielov v odmeňovaní.*
- *Návrh zákona v rozsahu požadovanom smernicou a po zohľadnení už platnej právnej úpravy v antidiskriminačnom zákone a Civilnom sporovom poriadku, upraví postup pri ochrane práv zamestnancov a zamestnankýň, ktorí sa domnievajú, že boli diskriminovaní nedodržaním zásady rovnakého odmeňovania z dôvodu pohlavia vrátane nápravy a odškodnenia, ak sa preukáže porušenie tejto zásady.*
- *Návrh zákona zakotví aj sankcie pri porušení práv a povinností súvisiacich s uplatňovaním práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakej odmeny.*

Návrh konkrétneho znenia zákona zatiaľ ešte nebol ministerstvom zverejnený. Predpokladá sa zverejnenie návrhu pravdepodobne niekedy v lete 2025, nakoľko predpokladaný termín začatia pripomienkového konania je júl / august 2025. Následne podľa legislatívneho plánu vlády je naplánované na rokovanie vlády predložiť tento návrh zákona v mesiaci október 2025.

Termín na prijatie tohto nového zákona v parlamente je v zmysle smernice do 7.6.2026. Ministerstvo preto plánuje legislatívny proces dokončiť tak, aby bol nový zákon účinný budúci rok od 01.06.2026, pričom by mala byť poskytnutá dostatočná lehota od jeho prijatia, aby umožnila zamestnávateľom pripraviť sa na plnenie nových povinností. Táto lehota však závisí od procesu schvaľovania zákona v slovenskom parlamente.

Nakoľko Smernica nie je priamo účinná v jednotlivých krajinách EÚ (na rozdiel od Nariadenia EÚ, ktoré má priamu účinnosť), je potrebné, aby túto Smernicu národné parlamenty prevzali, teda transponovali do svojej vnútornej legislatívy. Na Slovensku zatiaľ táto Smernica nebola prevzatá do Zákonníka práce alebo do iných pracovnoprávných predpisov, ale ako už bolo uvedené vyššie ministerstvo pripravuje nový zákon

o transparentnosti odmeňovania, ktorý má upravovať minimálne požiadavky na uplatňovanie rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu a zamestnávateľom majú pribudnúť nové reportovacie povinnosti v zmysle tejto Smernice.

Avšak náš Zákonník práce už aj v súčasnosti obsahuje viaceré v Smernici sa nachádzajúce ustanovenia (napr. zásada rovnakej mzdy za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, zákaz diskriminácie podľa pohlavia pri mzdových podmienkach, zákaz uloženia povinnosti zamestnancovi zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania a pod.).

Hlavným účelom tejto Smernice je znížiť rozdiely v odmeňovaní mužov a žien. Primárne sa majú niektoré povinnosti stanovené Smernicou vzťahovať na **zamestnávateľov s najmenej 100 zamestnancami**, ale členské štáty môžu zaviesť povinnosť podávania správ o odmeňovaní aj pre zamestnávateľov s menej ako 100 zamestnancami. Smernica sa vzťahuje tak na zamestnancov, ako aj na tzv. „dohodárov“, ale aj na uchádzačov o zamestnanie.

Hlavné body Smernice zahŕňajú:

- **Právo na informácie o odmeňovaní:** Zamestnanci majú právo na požiadanie získať informácie o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmeny pre kategóriu zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, s rozčlenením podľa pohlavia. Zamestnanci budú môcť požiadať o informácie aj prostredníctvom svojich zástupcov zamestnancov (napr. odborových organizácií). Povinnosť zamestnávateľa informovať uchádzačov o zamestnanie o všetkých plneniach za vykonanú prácu, zákaz pýtať sa uchádzačov o zamestnanie na predchádzajúce odmeny, ktoré dostávajú v rámci súčasných alebo dostali v rámci predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahov, povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby oznámenia o voľných pracovných miestach a názvy pracovných miest boli rodovo neutrálné (poradca/poradkyňa, asistent/asistentka a pod.) a aby sa postupy prijímania zamestnancov viedli nediskriminačným spôsobom a pod.
- **Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty:** Táto zásada je už aj v súčasnosti obsiahnutá v slovenskom Zákonníku práce, predpokladá sa však, že budú doplnené mechanizmy a povinnosti pre zamestnávateľov, aby táto zásada bola aj dodržiavaná a vynútiteľná.
- **Správy o odmeňovaní:** Zamestnávateľia s najmenej 100 zamestnancami budú povinní pravidelne podávať správy o odmeňovaní, ktoré by mali byť verejne dostupné a transparentne zverejnené. Podľa množstva zamestnancov bude táto povinnosť každoročná (250 zamestnancov a viac) alebo každé 3 roky.
- **Mechanizmy presadzovania:** Smernica stanovuje opatrenia na zabezpečenie dodržiavania predpisov týkajúcich sa transparentnosti odmeňovania a poskytuje nástroje na riešenie prípadov diskriminácie v odmeňovaní (napríklad právo zamestnanca na náhradu odškodnenia alebo nápravu, presun dôkazného bremena na zamestnávateľa, že k diskriminácii nedošlo).

Táto Smernica bola prijatá už v roku 2023, od septembra 2023 začala plynúť lehota členskými štátmi na jej prevzatie do národných legislatív, termín na dokončenie tohto procesu tzv. transpozície smernice je do 7. júna 2026. To znamená, že dovtedy by mala byť aj na Slovensku prijatá a účinná v tejto veci pravdepodobne prostredníctvom ďalšej novely Zákonníka práce, antidiskriminačného zákona, resp. aj iných právnych predpisov a bude aj prijatý nový právny predpis, ktorý sa pripravuje ako už bolo uvedené vyššie, nový zákon o transparentnosti odmeňovania.

Nakoľko zatiaľ ešte nebol zverejnený konkrétny návrh nového zákona do legislatívneho procesu, nie je možné presne povedať, aké všetky nové povinnosti (v akom znení, rozsahu, za akých podmienok) budú stanovené pre

zamestnávateľov v tejto oblasti (smernica dáva „iba“ rámec minimálnej ochrany, štáty však môžu prijať aj prísnejšiu úpravu).

V súčasnosti zostáva približne rok do kedy by mala byť úprava vyplývajúca z tejto Smernice prijatá aj na Slovensku. V zmysle Smernice prvé povinnosti pre zamestnávateľov poskytovať určené informácie by mali byť účinné v lehote **do 7. júna 2027**. Samozrejme je dobré sa pripraviť už skôr na tieto povinnosti. Zamestnávateľom odporúčame najmä vykonať analýzu odmeňovacieho systému a podmienok odmeňovania už v predstihu, aby sa následne mohli upraviť HR procesy v oblastiach dotknutých Smernicou. Zamestnávatelia by si mali vykonať tzv. posúdenia odmeňovania, v ktorých ak sa preukáže nerovnosť v odmeňovaní, mali by následne spustiť proces preskúmania a revízie štruktúr odmeňovania. Smernica nestanovuje žiadne minimálne percento rozdielu v odmeňovaní. Zamestnávateľ preto pravdepodobne bude musieť v prípade potreby riešiť aj minimálne rozdiely v odmeňovaní. V prípade, ak sa preukáže rozdiel v odmeňovaní mužov a žien vo výške najmenej 5 % v ktorejkoľvek kategórii a tento rozdiel zamestnávateľ neodôvodnil na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií a nenapravil takýto neodôvodnený rozdiel, bude zamestnávateľ povinný vykonať spoločné posúdenie odmeňovania v spolupráci so zástupcami zamestnancov.

Mgr. Martina Poliačiková
Advokát

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

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: 15 000 000 EUR na jednu a spolu na všetky poistné udalosti počas doby trvania.

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.