

Odborné stanovisko právničiek a právnikov k návrhu zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien

V Bratislave 31. marca 2026

Právničky a právnici špecializujúci sa na antidiskriminačné právo, pracovné právo, európske a medzinárodné právo, ústavné právo, ľudské práva a ďalšie právne odvetvia vyjadrujú znepokojenie nad podobou, v akej vláda SR po ukončení medzirezortného pripomienkového konania predložila do Národnej rady Slovenskej republiky návrh zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „zákon o rovnakom odmeňovaní“). Uvedeným zákonom sa má do právneho poriadku SR transponovať smernica 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 o transparentnosti v odmeňovaní“ alebo „smernica“). Smernicu je potrebné transponovať do 7. júna 2026. Zákon má nadobudnúť účinnosť 7. júna 2026.

Súčasťou vládneho návrhu zákona je viacero ustanovení, ktoré sú v priamom rozpore s požiadavkami smernice, práva EÚ a medzinárodného práva. Väčšina týchto ustanovení pribudla do návrhu zákona ako výsledok medzirezortného pripomienkového konania. Nižšie v texte tohto stanoviska sú zosumarizované a vysvetlené jeho problematické ustanovenia odporujúce právu EÚ, medzinárodnému právu a Ústave SR.

Návrh zákona (parlamentná tlač 1142) prešiel na začiatku februára do druhého čítania. V prvej polovici apríla má byť prerokovaný vo výboroch NRSR. Hlasovať by sa o ňom malo na schôdzi, ktorá začína 14. apríla 2026.

Signatárky a signatári tohto stanoviska preto vyzývajú poslancov a poslankyne NRSR z celého politického spektra, aby k svojim povinnostiam v procese schvaľovania tohto zákona pristúpili zodpovedne a aby druhé čítanie o návrhu zákona v NRSR využili na odstránenie rozporov návrhu zákona s požiadavkami práva EÚ, ale aj medzinárodného a vnútroštátneho práva.

Všeobecne o smernici a pravidlách pre jej transpozíciu

Smernica o transparentnosti v odmeňovaní posilňuje už existujúcu legislatívu na úrovni EÚ, ale aj na úrovni SR vo vzťahu k povinnosti uplatňovať zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (ďalej len „rovnaká odmena za rovnakú prácu“) a zákaz diskriminácie v tejto oblasti. Smernica a na ňu nadväzujúca legislatíva sa týka všetkých zamestnávateľov súkromného aj verejného sektora. Prináša im nové povinnosti, ktoré zvýšia transparentnosť procesov týkajúcich sa odmeňovania či informovanosť o výškach odmien či rodových rozdielov v odmeňovaní. Takisto zvýšia šance zamestnancov a zamestnankýň domôcť sa nápravy v prípadoch, keď je zásada rovného odmeňovania porušená. Vďaka novej legislatíve sa napríklad zvýši informovanosť zamestnankýň a zamestnancov o rôznych aspektoch odmeňovania – napríklad o úrovni ich odmien (teda

akýchkoľvek plnení, ktoré dostávajú od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním) a priemerných úrovniach odmien ich kolegýň a kolegov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, či o kritériách pre určovanie výšky odmien či platového postupu. Zamestnávateľom tiež pribudne povinnosť zaviesť štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečia rovnakú odmenu za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty a ktoré musia umožniť posúdenie toho, či sú zamestnanci a zamestnankyne v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o hodnotu práce. Zamestnávateľia so 100 a viac zamestnancami budú takisto musieť v pravidelných intervaloch podávať ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny správy o rôznych aspektoch odmeňovania vrátane informácií o rodových rozdieloch v odmeňovaní. Väčšina z týchto informácií sa bude zverejňovať. Ak si zamestnávateľia niektorú z nových povinností nesplnia, s malými výnimkami sa na nich v súdnych konaniach automaticky prenesie dôkazné bremeno, teda povinnosť preukázať, že zásadu rovnakého odmeňovania mužov a žien neporušili. Legislatíva zavádza aj ďalšie pravidlá, ktoré zlepšujú prístup k možnosti domôcť sa nápravy v prípade porušenia povinnosti rovnakého odmeňovania, napríklad nové pravidlá premlčania, sprísnené pravidlá sankcionovania či niektoré nové nároky, ktorých sa možno domáhať.

Vláda mala na prípravu novej a zosúladienie existujúcej legislatívy s požiadavkami smernice takmer tri roky. K princípu rovného odmeňovania mužov a žien sa prihlásila aj jeho zduplikovaním v Ústave SR novelou z roku 2025. Napriek tomu je slovenský návrh zákona na viacerých miestach v rozpore nielen so smernicou, ale aj s čl. 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), ktorý zakotvuje povinnosť uplatňovania zásady rovnakého odmeňovania pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a s judikatúrou Súdného dvora EÚ v oblasti rovného odmeňovania. Návrh zákona zároveň predstavuje zúženie rozsahu ochrany, ktorú doposiaľ garantovala slovenská legislatíva, najmä Zákoník práce a antidiskriminačný zákon. Zúženie už poskytovanej ochrany je pritom v priamom rozpore s požiadavkami smernice o transparentnosti v odmeňovaní a ďalšími relevantnými antidiskriminačnými smernicami, ktoré ho explicitne zakazujú. Je tiež v rozpore s medzinárodným právom, ktoré v oblasti ľudských práv zakotvuje zákaz retrogresie.

Čl. 157 ZFEÚ má priamy účinok, t. j. jednotlivci a jednotlivkyne sa ho môžu v konaniach pred vnútroštátnymi orgánmi dovolávať voči zamestnávateľom súkromného aj verejného sektora bez ohľadu na to, akú podobu má vnútroštátna legislatíva. Smernice zas majú vertikálny priamy účinok, t. j. jednotlivci sa môžu priamo dovolávať ich ustanovení voči štátu, ktorý je však definovaný veľmi široko a zahŕňa všetkých zamestnávateľov verejného sektora. Majú aj nepriamy účinok, t. j. vlastnosť, v zmysle ktorej musí byť vnútroštátne právo interpretované v súlade s nimi. Túto skutočnosť potvrdil aj slovenský ústavný súd, v kontexte povinnosti súdov a iných orgánov uplatňovať tzv. ústavnokonformný výklad. Nesprávna transpozícia smernice teda okrem rizík pre štát, spočívajúcich v možných postihoch zo strany Európskej únie, znamená enormné riziká pre zamestnávateľov verejného, ale aj súkromného sektora. Zamestnankyne a zamestnanci sa totiž môžu dovolávať ustanovení práva EÚ v oblasti odmeňovania bez ohľadu na to, akú definitívnu podobu bude mať nová legislatíva. Legislatíva odporujúca právu EÚ tak môže pre zamestnávateľov okrem reputačných rizík znamenať aj výrazné ekonomické riziká. Ak by bol návrh zákona schválený v podobe, v akej bol do NRSR predložený, zamestnávateľom by nepriniesol len vysokú právnu neistotu, ale aj vysoko

pravdepodobné ekonomické škody. Pri zamestnávateľoch verejného sektora by tieto škody navyše išli na vrub už teraz napätých verejných rozpočtov.

Nesprávna transpozícia by však nepochybne oslabilo aj práva zamestnankýň a zamestnancov na rovnakú odmenu za rovnakú prácu, o ktoré pri tejto smernici ide v prvom rade. O oslabenie práv zamestnankýň a zamestnancov by išlo najmä z pohľadu, že práva, ktoré by im mali vyplývať priamo zo zákona, by si po nesprávnej transpozícii smernice museli práčne vybojovať a potrebovali by k tomu aj odborné právnické znalosti, resp. právnu pomoc či pomoc odborových organizácií. Pre mnohé zamestnankyne a zamestnancov, ktorých má nová legislatíva chrániť, by tak práva vyplývajúce zo smernice mohli zostať prakticky nedostupné. Takýto výsledok by nebol v súlade s požiadavkami európskeho a medzinárodného práva na napĺňanie požiadaviek na nediskriminačné odmeňovanie v praxi. Tiež by bol v rozpore s ústavne zakotveným právom na zákaz diskriminácie v zamestnaní (vrátane odmeňovania) a s ústavne garantovanou požiadavkou na rovnosť medzi mužmi a ženami pri odmeňovaní za vykonanú prácu.

Konkrétne rozpory navrhovaného zákona o rovnakom odmeňovaní s ustanoveniami smernice a ďalšími záväznými právnymi pravidlami

1) Výrazné zúženie definície odmeny na účely uplatňovania zásady rovnakej odmeny

V práve EÚ, ale aj v slovenskom právnom poriadku, platí dlhodobo ustálené pravidlo, že odmenou – na účely rovného odmeňovania – je čokoľvek, čo zamestnávateľ vypláca alebo inak poskytuje zamestnancovi alebo zamestnankyni ako protiplnenie v súvislosti s ich zamestnaním, a to bez ohľadu na formu tohto plnenia (t. j. či ide o peniaze alebo plnenie v inej forme) alebo jeho právny základ (t. j. či je táto odmena zakotvená priamo v pracovnej zmluve, v kolektívnej zmluve, vyplácaná zamestnávateľom dobrovoľne z jeho iniciatívy alebo poskytovaná ako nárok vyplývajúci priamo zo zákona).

Čl. 157 ZFEÚ (horizontálne priamo účinný) odmenu definuje takto: „*Pre účely tohto článku znamená „odmena“ obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere...*“ Smernica o transparentnosti v odmeňovaní, aj v nadväznosti na judikatúru Súdneho dvora EÚ, túto definíciu ešte precizuje: „*‘Odmena’ je riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva (doplnkové alebo pohyblivé zložky) v súvislosti so svojím zamestnaním od svojho zamestnávateľa*“ (čl. 3 ods. 1 písm. a)).

Zákonník práce až doposiaľ vychádzal pri definovaní odmeny na účely rovného odmeňovania z rovnakých princípov. Jeho súčasný § 119a ods. 1 znie: „***Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.***“ Podľa súčasného znenia Zákonníka práce je teda, v súlade s právom EÚ, odmenou na účely rovného odmeňovania všetko, čo zamestnávateľ zamestnancom a zamestnankyniam

vypláca v súvislosti so zamestnaním – od základnej mzdy dohodnutej v pracovnej zmluve cez povinné zákonné príplatky (napr. mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, za nočnú prácu, za prácu v sobotu, nedeľu či vo sviatok), odmeny a iné bonusy, náhrada mzdy počas dovolenky či prekážok v práci až po odstupné, odchodné či podiely na zisku po zdanení.

Návrh zákona o rovnakom odmeňovaní predložený do NRSR však definíciu odmeny oproti požiadavkám smernice a celkovo práva EÚ a aj oproti súčasnej zákonnej úprave výrazne oklieštuje. Podľa navrhovanej právnej úpravy (§ 2 ods. 1 písm. a) bod 1a a bod 2) má definícia odmeny na účely rovnakého zaobchádzania znieť takto:

„Na účely tohto zákona sa rozumie odmenou

1. základná mzda, ktorou je

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

...

*2. iné peňažné plnenia alebo vecné plnenia, ako sú uvedené v prvom bode, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi (ďalej len „doplnkové zložky odmeny“); **za doplnkové zložky odmeny sa nepovažujú plnenia vyplývajúce zo zákona, na ktoré má zamestnanec nárok a ktorých konkrétna suma nezávisí od rozhodnutia zamestnávateľa.**“*

Vláda teda úplne svojvoľne a v rozpore so smernicou, čl. 157 ZFEÚ a judikatúrou SDEÚ z vecnej pôsobnosti navrhovaného zákona úplne vyňala všetky plnenia, ktoré sú nárokovateľnými v zmysle zákona a ktorých výšku určuje priamo zákon. Ide napríklad o náhradu mzdy poskytovanú za obdobie dovolenky, povinné mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, v noci, v sobotu či nedeľu, odstupné či odchodné, ktoré sa poskytuje na základe zákona, náhradu mzdy, ktorá sa zo zákona vypláca pri prekážkach v práci, či náhradu mzdy za pracovné voľno vo sviatok.

Takto reštriktívne definovaná odmena by neodkryla napríklad rodové (a iné) rozdiely v odmeňovaní, ktoré vznikajú medzi zamestnancami a zamestnankyňami v pracovnom pomere a tými, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o výkone práce mimo pracovného pomeru. Tiež by úplne zdeformovala dáta a informácie o úrovni odmien, priemerných úrovniach odmien a rodových rozdieloch v odmeňovaní, ktoré budú zamestnávateľia musieť poskytovať zamestnankyniam a zamestnancom, ale aj ministerstvu na účely povinného zverejňovania (pri zamestnávateľoch so 100 a viac zamestnancami). Z tohto pohľadu by teda takto úzko definovaná odmena (na účely rovnakého odmeňovania) úplne zmarila účel smernice – zlepšiť informovanosť o rodových rozdieloch v odmeňovaní, ktoré by dotknutým zamestnancom a zamestnankyniam umožnili efektívne sa domáhať svojich práv a ktoré by zamestnávateľov prinútili neustále sledovať a prehodnocovať svoje rozhodnutia a politiky v oblasti odmeňovania. Zároveň by takáto definícia úplne znemožnila získavať kvalitné a spoľahlivé dáta o rodových rozdieloch v odmeňovaní na úrovni jednotlivých zamestnávateľov, regiónov a sektorov a nevytvárala by adekvátny a spoľahlivý základ pre porovnanie týchto parametrov na úrovni členských štátov a na úrovni EÚ.

Vláda sa teda namiesto toho, aby takmer tri roky, ktoré mala k dispozícii na zosúladienie vnútroštátnych predpisov a procesov s požiadavkami smernice, svojvoľne rozhodla, že tieto zložky odmeňovania jednoducho na účely povinnosti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu nebudú brané do úvahy. Vláda teda napríklad vôbec neprehodnotila zákonné rámce pre odmeňovanie osôb vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z pohľadu, či sú v súlade s požiadavkami na rovnosť v odmeňovaní. Takisto sa v kontexte požiadaviek smernice vôbec nezamýšľala nad tým, či napr. minimálne stopercentný príplatok za prácu v nedeľu skutočne odráža predpoklad, že práca vykonávaná v nedeľu má o sto percent vyššiu hodnotu než práca vykonávaná v pracovnom týždni. Vláda zároveň takto reštriktívne navrhnutou definíciou odmeny ohrozuje aj možnosť odhaliť ďalšie diskriminačné aspekty odmeňovania vo vzťahu k týmto nateraz z definície vylúčeným zložkám odmeny – napríklad z pohľadu určovania, kto zo zamestnancov a zamestnankýň bude vykonávať dobre platenú prácu v nedeľu, vo sviatok či v iných časoch, za ktoré zákon priznáva pomerne lukratívne príplatky, a v akej miere.

Vláda tiež v predkladanom návrhu zákona odstránila explicitný pojmový znak odmeny ako čohokoľvek, čo sa poskytuje **v súvislosti so zamestnaním**. Táto zmena by tak mohla vyvolávať dojem, že niektoré plnenia, ktoré zamestnávateľ neposkytuje priamo za prácu, ale ako nejaký typ nepriameho benefitu (napríklad zľavy na cestovnom pre zamestnanectvo, ak ide o prepravnú spoločnosť, alebo výrobky alebo služby, ktoré zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom a zamestnankyniam, prípadne zľavy na nich), nespadá pod definíciu odmeny.

2) Svojvoľné vyňatie vrcholových štátnych zamestnancov či vrcholových zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme z pôsobnosti navrhovaného zákona

Požiadavka na dodržiavanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu sa v zmysle smernice, ale aj v zmysle doterajšej legislatívy a judikatúry EÚ, vzťahuje na všetkých zamestnávateľov súkromného aj verejného sektora a na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktoré majú pracovnú zmluvu alebo sú v nejakom type pracovnoprávneho vzťahu v zmysle zákona, kolektívnej zmluvy alebo zaužívanej praxe v členskom štáte. Preambula smernice zdôrazňuje, že smernica sa vzťahuje aj na osoby v manažérskych pozíciách. Aj z judikatúry SDEÚ sa dá jednoznačne vyvodiť, že zásada rovnakého odmeňovania sa vzťahuje **aj na vedúcich predstaviteľov a predstaviteľky štátneho/verejného sektora**, ktorí sú na účely antidiskriminačnej legislatívy v oblasti odmeňovania jednoznačne „pracovníkmi“, pretože pre nejaký subjekt (štát alebo inštitúciu) vykonávajú činnosť, ktorá má hospodársku hodnotu, podliehajú určitej forme kontroly (vládny dohľad, parlamentná zodpovednosť, odvolateľnosť) a za svoju prácu poberajú odmenu, ktorá má charakter protiplnenia za prácu.

Ustanovenie § 1 ods. 5 navrhovaného zákona však v rozpore so smernicou z osobnej pôsobnosti zákona vylučuje kľúčové kategórie osôb pôsobiacich na najvyšších priečkach v štátnej službe a pri výkone práce vo verejnom záujme. Návrh zákona zo svojej pôsobnosti konkrétne vyníma štátnych zamestnancov a zamestnankyne vo verejnej funkcii a štátnych zamestnancov vo funkcii štatutárneho orgánu, ako aj zamestnancov a zamestnankyne pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorí vykonávajú funkciu štatutárneho orgánu v pracovnoprávnom vzťahu na základe voľby národnou radou, na základe vymenovania prezidentom, vládou či členom vlády, ako aj osoby vykonávajúce funkciu štatutárneho orgánu

v pracovnoprávnom vzťahu vo verejnej inštitúcii. V praxi by išlo napríklad o štátne tajomníčky a tajomníkov ministerstiev, splnomocnencov a splnomocnenkyne vlády, veľvyslancov a veľvyslankyne, predsedov a predsedníčky ústredných orgánov štátnej správy, generálnych tajomníkov a tajomníčky služobných úradov, rektorov a rektorky verejných vysokých škôl, členov a členky Bankovej rady NBS, osoby na čele STVR, Sociálnej poisťovne, NKÚ, štátnych agentúr, či riaditeľov a riaditeľky štátnych príspevkových organizácií (napr. Slovenská národná galéria, Slovenské národné múzeum, ale aj štátne nemocnice).

Ide teda o osoby, ktoré sú väčšinou oproti zamestnancom a zamestnankyniam, ktoré im podliehajú, odmeňované oveľa štedrejšie. Na uvedených pozíciách sa zároveň častejšie vyskytujú muži než ženy (čo je príkladom tzv. vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce, ktorá je jednou z príčin rodových rozdielov v odmeňovaní). Vyňatie týchto kategórií osôb z pôsobnosti legislatívy by teda na úrovni orgánov alebo inštitúcií, ktoré tieto osoby riadia, výrazne skresľovalo celkové dáta o rodových rozdieloch v odmeňovaní. Zároveň by to osobám v týchto vrcholových pozíciách znemožňovalo dozvedieť sa informácie o priemernej úrovni odmien mužov a žien v týchto alebo podobných pozíciách (povinnosť rovnakého odmeňovania sa vzťahuje na všetko odmeňovanie pripísateľné jednému zdroju – teda napríklad vláde SR v prípade všetkých štátnych tajomníkov a tajomníčok), a teda získať informácie o prípadnej diskriminácii v odmeňovaní. Takéto vyňatie uvedených kategórií vrcholových predstaviteľov a predstaviteľiek v štátnej a verejnej správe z pôsobnosti legislatívy týkajúcej sa rovného odmeňovania by zároveň znamenalo zakázanú regresiu – pretože tieto kategórie pracovníčok a pracovníkov v súčasnosti požívajú plnú ochranu pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch vrátane odmeňovania.

Takáto právna úprava by však znamenala aj nižšiu transparentnosť a možnosť verejnej kontroly vo všeobecnosti – obzvlášť, keď uvedené kategórie osôb rozhodujú o nakladaní s verejnými zdrojmi a zároveň za situácie, keď sa samotný zákon o štátnej službe hlási k princípu transparentného a rovnakého odmeňovania (čl. 7 princípov štátnej služby). Takáto úprava by napokon bola úplne absurdná v porovnaní s tým, že vrcholoví manažéri a manažérky zamestnávateľov súkromného sektora – ktorý nehospodári s verejnými zdrojmi a nemá povinnosť zodpovedať sa verejnosti – z pôsobnosti navrhovanej legislatívy vyňatí nie sú.

3) Neadekvátne premietnutie kritérií na určovanie hodnoty práce do navrhovanej legislatívy

Podľa smernice (čl. 4 ods. 1 a 4) musia mať zamestnávatelia štruktúry odmeňovania, ktoré budú garantovať rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto štruktúry musia umožniť posúdenie toho, či sú zamestnanci a zamestnankyne v porovnateľnej situácii, pokiaľ ide o hodnotu ich práce. Toto posúdenie sa bude realizovať na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií, ktoré sa nesmú priamo ani nepriamo zakladať na pohlaví. Týmito kritériami sú **obligatórne priamo zo smernice zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky**. Smernica v prípade potreby pripúšťa aj ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu a ktoré sa musia uplatňovať objektívnym a rodovo neutrálnym spôsobom, bez diskriminácie na základe pohlavia.

Predložený návrh zákona za tieto obligatórne kritériá ustanovuje „**zložitost, zodpovednosť, namáhavosť a pracovné podmienky**“ (§ 3 ods. 1 písm. b)). Problémom sú najmä termíny „zložitost“ a „namáhavosť“, pri ktorých je viac než otázne, či sú obsahovo identické s pojmami „zručnosti“ a „úsilie“ a zároveň či sa navzájom neprekrývajú (čo je v rozpore so všetkými metodologickými požiadavkami na určovanie hodnoty práce podľa kritérií, ktoré obligatórne požaduje smernica, a ktoré zdôrazňujú, že každý aspekt/faktor hodnoty práce sa pri určovaní tejto hodnoty môže započítavať iba raz).

Takto nejednoznačne a zmätočne ustanovené kritériá pre posúdenie hodnoty práce môžu priniesť aj problémy v aplikačnej praxi pri samotnom určovaní tejto hodnoty, napríklad pri klasifikácii jednotlivých pracovných pozícií a pri ich kategorizácii v rámci tvorby štruktúr odmeňovania podľa požiadaviek novej legislatívy. Kritériá zručností, úsilia, zodpovednosti a pracovných podmienok, za ktorých sa určitá práca vykonáva, sú totiž v medzinárodne uznávaných metodologických nástrojoch na stanovovanie hodnoty práce na účely rovného odmeňovania dlhodobo považované za univerzálne aplikovateľné a postačujúce. Aj vzhľadom na obligatórne zakotvenie týchto kritérií v smernici je isté, že z nich bude vychádzať (a už aj vychádza) aj Európska únia a jej inštitúcie pri poskytovaní metodologickej podpory štátom a zamestnávateľom. Preto nie je jasné, okrem zjavného rozporu so spôsobom, ako sú tieto kritériá formulované v samotnej smernici, aké výhody by mohla takáto odchylná úprava priniesť zamestnávateľom a zamestnancom a zamestnankyniam v aplikačnej praxi na Slovensku. Naopak, okrem vyššie uvedených rizík spojených s nesprávnou transpozíciou by im spôsobila neistotu aj problémy pri využívaní metodologických nástrojov, ktoré vzniknú na pôde Európskej únie a jej inštitúcií.

Návrh zákona, na rozdiel od smernice, tiež hovorí o povinnosti zamestnávateľov mať „štruktúru odmeňovania“ (v jednotnom čísle), ktorá zabezpečí dodržiavanie práva na rovnakú odmenu. Smernica však hovorí o „štruktúrach odmeňovania“ (v množnom čísle), čo je oveľa priliehavejší termín, vzhľadom na to, že rovné a spravodlivé odmeňovanie nikdy nie je otázkou jednej „štruktúry“, ale vždy je súhrnom viacerých štruktúrnych nastavení, ktoré sú vzájomne prepojené, zapadajú do seba a spoločne vytvárajú transparentný a spravodlivý systém rovného odmeňovania. Aj v tejto otázke by preto bolo žiaduce navrhovanú legislatívu zosúladiť so smernicou.

4) Svojoľné posunutie času plnenia niektorých povinností vyplývajúcich zo smernice

Jedným z nástrojov transparentnosti, ktorým sa má posilniť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu, je možnosť zamestnancov a zamestnankýň pýtať si od zamestnávateľa informáciu o svojej úrovni odmeny – t. j. o všetkom, čo sa považuje za odmenu na účely rovnakého odmeňovania (pozri vyššie), a to za celý predchádzajúci kalendárny rok. Takúto istú možnosť budú mať zamestnanci a zamestnankyne vo vzťahu k priemerným odmenám ich kolegýň a priemerným odmenám ich kolegov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Tieto informácie budú dotknutým zamestnankyniam a zamestnancom slúžiť ako podklad k zisteniu, či nie sú odmeňovaní diskriminačne, a ako dôkaz pri realizácii príslušných právnych krokov.

Keďže smernica má byť transponovaná najneskôr do 7. júna 2026, aj uvedená povinnosť zamestnávateľa (poskytnúť požadované informácie) má začať platiť najneskôr v tento deň. Vo vzťahu k možnosti zamestnancov a zamestnankýň pýtať si informácie o priemerných úrovniach odmien ich kolegov a kolegýň v rovnakej kategórii (t. j. zamestnanci a zamestnankyne vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty) by však nová legislatíva takéto informovanie umožňovala najskôr za rok 2027 (§ 18 ods. 2 navrhovaného zákona). Zamestnankyne a zamestnanci by si teda svoje právo na informácie vo vzťahu k priemerným úrovniam odmien ich kolegov a kolegýň v rovnakej kategórii mohli uplatniť najskôr v roku 2028. To je však v zásadnom rozpore so smernicou, ktorá žiadnu výnimku vo vzťahu k možnosti posunúť realizáciu uvedenej povinnosti nezakotvuje.

Podobne svojvoľne sa vláda v návrhu zákona vysporiadala s povinnosťou zamestnávateľov s najmenej 150 zamestnancami a zamestnankyňami predložiť ministerstvu práce správu o rôznych aspektoch odmeňovania (napríklad o rodovom rozdieli v odmeňovaní, o mediáne rodového rozdielu v odmeňovaní, o podieloch žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny, o rodových rozdieloch v odmeňovaní v jednotlivých kategóriách zamestnancov a zamestnankýň, atď. – pozri čl. 9 smernice a § 8 navrhovaného zákona). Podľa smernice sa tieto správy o odmeňovaní podávajú vždy za celý predchádzajúce kalendárny rok a smernica v tomto ohľade neustanovuje žiadne výnimky. V rozpore s ňou však návrh zákona ustanovuje, že prvé podávanie týchto správ pre zamestnávateľov s najmenej 150 zamestnancami (na ktoré budú zamestnávateľia povinní do 7. júna 2027) bude pokrývať iba obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026 (§ 18 ods. 3 návrhu zákona).

5) Neadekvátne úprava spôsobu výkonu tzv. spoločného posúdenia odmeňovania v prípadoch, že u zamestnávateľa nepôsobia odborové organizácie

V nadväznosti na podávanie správ o odmeňovaní upravuje smernica mechanizmus, ktorým sa má zabezpečiť, že ak z podaných správ vyplýva, že u zamestnávateľa je v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov a zamestnankýň vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty rozdiel v priemernej úrovni odmeny žien a mužov najmenej 5 %, zamestnávateľ tento rozdiel neodôvodnil na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií a nenapravil ho do šiestich mesiacov od predloženia správy o odmeňovaní, vykoná zamestnávateľ **v spolupráci so zástupcami zamestnancov a zamestnankýň tzv. spoločné posúdenie odmeňovania**. Toto spoločné posúdenie má slúžiť na identifikovanie a napravenie rozdielov v odmeňovaní, ktoré nie sú odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií (čl. 10 smernice, § 9 návrhu zákona).

Smernica priamo v texte príslušného ustanovenia nehovorí, ako majú postupovať členské štáty pri úprave spoločného posúdenia v prípadoch, keď u dotknutého zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia alebo iná kategória štátom oficiálne uznaných zástupcov zamestnancov. Napriek tomu však z príslušného ustanovenia, ale aj zo samotného názvu inštitútu **spoločného** posúdenia vyplýva, že takéto posúdenie sa musí diať za spoločného dialógu zamestnávateľov a zástupcov zamestnankýň a zamestnancov. Preambula smernice navyše v kontexte spoločného posúdenia odmeňovania explicitne ustanovuje, že **ak u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov neexistujú, na účely spoločného posúdenia by si ich mali určiť samotní zamestnanci a zamestnankyne** (bod 43 preambuly smernice).

Predložený návrh zákona však ustanovuje, že ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, vykoná posúdenie odmeňovania sám (§ 9 ods. 7 návrhu zákona). Takáto úprava je však v rozpore s účelom a zmyslom smernice a nepredstavuje spoločné posúdenie odmeňovania zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov a zamestnankýň, ale len samostatné posúdenie odmeňovania zamestnávateľom.

6) Nedostatočná úprava nárokov, ktoré možno požadovať v nadväznosti na porušenie zásady rovnakej odmeny

Na účely práva na náhradu pre zamestnancov a zamestnankyne, ktoré utrpeli škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny, smernica požaduje, aby tieto zamestnankyne a zamestnanci mohli žiadať a získať **plnú náhradu alebo nápravu** (čl. 16 smernice). Táto náhrada a náprava sa v smernici **neobmedzuje len na plnenia v peniazoch**. Môže zahŕňať napríklad aj vymoženie vecných plnení (ak diskriminačne nevyplatená odmena spočívala napr. v nejakom type vecných plnení) alebo v bližšie nešpecifikovanej náhrade za stratené príležitosti (ktoré môžu mať povahu vyjadriteľnú v peniazoch, ale nemusia; náhrada za stratené príležitosti je mimochodom v návrhu zákona upravená mimoriadne nezrozumiteľne – pozri § 11 ods. 2 písm. b)).

Na rozdiel od smernice a v rozpore s ňou **návrh zákona zakotvuje** v súvislosti s porušením práva na rovnakú odmenu **len právo na peňažnú náhradu** utrpenej ujmy. Hoci inú než peňažnú náhradu bude v prípade súdnych konaní stále možné požadovať v zmysle antidiskriminačného zákona, vzhľadom na skutočnosť, že zákon o rovnakom odmeňovaní bude vo vzťahu k nemu predstavovať špeciálny právny predpis, je žiaduce, aby zákon o rovnakom odmeňovaní obsahoval explicitnú možnosť aj inej než peňažnej podoby náhrady utrpenej ujmy. Je to obzvlášť dôležité aj v súvislosti s tým, že náprava vyplývajúca zo zákona o rovnakom odmeňovaní sa nebude poskytovať len v súdnych konaniach (ktoré sú rámcovo upravené práve v spomínanom antidiskriminačnom zákone), ale aj prostredníctvom inšpektorátov práce, konkrétne ich zákonnej právomoci nariadiť odstránenie zistených nedostatkov.

7) Chybné uchopenie vzťahu medzi porušením povinnosti rovnakého odmeňovania a porušením zásady rovnakého zaobchádzania

V § 1 ods. 3 návrhu zákona sa uvádza, že „*porušenie práva na rovnakú odmenu je **porušením dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia v oblasti odmeňovania***“. Aj keď môže ísť iba o chybu spôsobenú nepozornosťou, ide o formuláciu, ktorá si vnútorne odporuje. V prípade, že by zo zákona nebola odstránená, by mohla do legislatívy aj aplikačnej praxe vnieť mimoriadnu zmätočnosť a právnu neistotu. Porušenie práva na rovnakú odmenu je totiž **porušením zásady rovnakého zaobchádzania**, resp. **porušením povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania**, a nie porušením jej dodržiavania.

8) Vyhýbanie sa kľúčovej terminológii

Smernica je nástrojom, ktorý má pomôcť odstrániť rodové rozdiely v odmeňovaní a zároveň rodovo podmienené príčiny týchto rozdielov. Ide teda o príčiny ukotvené v spoločenských predstavách o rolách žien a mužov a hodnote práce, ktorú v platených zamestnaniach

vykonávajú. Tieto predstavy a očakávania často vedú k rôznym formám znevýhodňovania a diskriminácie, najmä (ale nielen) žien, na trhu práce, ktoré sa prejavuje aj v oblasti odmeňovania, resp. ktoré do znevýhodneného odmeňovania vyúsťuje. Tiež sa odrážajú v štruktúrach trhu práce a jednotlivých pracovísk – napríklad v tom, aký druh prác ženy a muži vykonávajú a ako sú tieto práce platené (čo sa premieta do tzv. horizontálnej segregácie na trhu práce), alebo do toho, aký kariérny rast majú ženy a muži šancu dosiahnuť a ako sa to premieta do ich odmeňovania (vertikálna segregácia na trhu práce). Na trhu práce má však rodovo podmienené znevýhodňovanie žien aj mnohé iné podoby – napríklad v tom, ako ich v rôznych formách trestá za materstvo, napríklad prepúšťaním zo zamestnania po skončení rodičovskej dovolenky, degradáciou na pracovných pozíciách či stagnáciou alebo regresom v odmeňovaní.

Rod, resp. jeho príslušné jazykové a gramatické tvary, ako analytická a právna kategória je oficiálnou a záväznou súčasťou textu smernice. Na úrovni EÚ, ale aj v medzinárodnom a slovenskom práve, predstavuje ustálenú odbornú terminológiu. Nie je preto jasné, prečo tento pojem po medzirezortnom pripomienkovom konaní z textu návrhu zákona úplne vypadol.

Na rozdiel od smernice tak slovenský návrh zákona už nehovorí o „rodovom rozdieli v odmeňovaní“, ale iba o „rozdieli v odmeňovaní“. „Rozdiel v odmeňovaní“ však môže predstavovať akýkoľvek rozdiel týkajúci sa odmeňovania, napríklad aj u jedného zamestnanca alebo zamestnankyne v rôznych mesiacoch alebo rokoch, alebo jednoducho matematické vyjadrenie rozdielov pri porovnávaní akýchkoľvek parametrov odmeňovania bez toho, že by museli mať nevyhnutne rodový kontext.

Návrh zákona tiež, na rozdiel od smernice, nehovorí o „objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách“ odmeňovania, ktoré musia zamestnávateľa premietnuť do štruktúr odmeňovania s cieľom umožniť posúdenie, či zamestnanci a zamestnankyne vykonávajú prácu rovnakej hodnoty, a ktoré sa používajú aj na určovanie odmien, úrovni odmien a platového postupu. Zotrváva iba na požiadavke „objektívnych kritérií“, ktoré však vôbec nemusia znamenať a ani vždy neznamenajú aj rodovú neutralitu.

Požiadavka na súčasné používanie pojmov „objektívnosť“ a „rodová neutralita“ v smernici nie je samoučelná ani nadbytočná. Predstavuje nevyhnutný legislatívny mechanizmus na riešenie komplexnej povahy diskriminácie v odmeňovaní. Rodová neutralita slúži ako etický a analytický korektív, ktorý núti zamestnávateľa pýtať sa: „Sú faktory, ktoré sme si zvolili za objektívne meradlá, spravodlivé voči všetkým bez ohľadu na rod?“. Bez tohto korektívu by zamestnávateľa mohli napríklad argumentovať dopytom na trhu ako „objektívnym“ faktorom. Trhové sadzby sú síce objektívne merateľné, ale zároveň sú často aj výsledkom historickej segregácie a podhodnocovania ženskej práce. Smernica preto vyžaduje, aby štruktúry odmeňovania umožňovali posúdiť, či sú zamestnankyne a zamestnanci v porovnateľnej situácii na základe vnútornej, rodovo reflektovanej a rodovo spravodlivej hodnoty práce a nie iba na základe (objektívne merateľných) trhových skreslení.

Okrem priameho rozporu s cieľom, textom a obsahom smernice je teda úplné ignorovanie jeho rodového kontextu aj symbolickou rezignáciou na riešenie problému – rodových

nerovností na trhu práce. Riešenie každého problému je totiž podmienené tým, že tento problém bude v prvom kroku nazvaný pravým menom. To vládny návrh zákona v jeho súčasnej podobe opomína.

Mgr. Janka Debrecéniová, MJur, PhD., odborníčka na antidiskriminačné právo

JUDr. Martin Krivák, advokát, riaditeľ Právneho inštitútu

Prof. Mária Patakyová, vysokoškolská učiteľka

JUDr. Zuzana Magurová, LL.M., členka European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination

JUDr. Andrej Majerník, advokát

Doc. JUDr. Lucia Žitňanská, PhD., vysokoškolská pedagogička

Doc. JUDr. MUDr Peter Kováč, PhD., advokát a vysokoškolský pedagóg

Mgr. Lucia Berdisová, PhD., LL.M., vedecká pracovníčka a vysokoškolská učiteľka

JUDr. Mária Vaško Havelková, PhD., akademička

doc. Marek Káčer, PhD., vysokoškolský pedagóg

JUDr. Daniela Lamačková, PhD., vysokoškolská učiteľka, odborníčka na ľudské práva

doc. JUDr. Peter Varga, PhD., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, odborník na právo EÚ

Mgr. Viktória Alžbeta Sutórisová, ústavná právnička

JUDr. Alexandra Stachová, špecialistka ľudských zdrojov

Mgr. Mgr. Michal Lipták, PhD., advokát a filozof

Mgr. Martina Štulrajterová, odborníčka na korporátne právo

PhDr. Marián Török, PhD., LL.M., špecialista ľudských zdrojov

Mgr. Terézia Sedláková, advokátka

Mgr. Zuzana Pavlíčková, LL.M., expertka na ľudské práva

JUDr. Andrej Leontiev, LL.M., advokát

Mgr. Eva Braxatorisová, právnička

Mgr. Richard Mažonas, právnik, dokumentarista, popularizátor právnych tém širokej verejnosti

Mgr. Simona Perečinská, právnička

JUDr. Radovan Pala, LL.M., PhD., , advokát

JUDr. Martin Maliar, PhD., právnik

Mgr. Ľubomír Lajčák, advokátsky koncipient

JUDr. Jakub Neumann, PhD., vysokoškolský pedagóg

JUDr. Mária Majeriková, advokátka

JUDr. Peter Sepeši, prokurátor, vysokoškolský pedagóg a právnik pôsobiaci v treťom sektore

Mgr. Veronika Michelčíková, LL.M., expertka na ľudské práva

Mgr. Ivan Novotný, PhD., akademik, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

JUDr. Peter Krivák, advokát

JUDr. Ľubomír Lukič, advokát LS Legal, s.r.o.

JUDr. Radoslava Lichnovská, PhD., advokátka

Mgr. Michal Martinák, advokát

Tatiana Berdáková, LL.M., advokátska koncipientka

Mgr. Bc. Olexij M. Meteňkanyč, PhD., právnik a vysokoškolský pedagóg

Mgr. Ing. Martina Palušková, právnička, zakladajúca členka Právneho inštitútu

Dr. Martin Bulla, University of Groningen

JUDr. Michaela Bielik Beláková, advokátka

Bc. Martin Robert Kontra, študent práva

JUDr. Andrea Čupeľová, advokátka

Mgr. Tomáš Koval, advokátsky koncipient

JUDr. Martina Rusnáková, advokátka

JUDr. Martin Landl, advokát

Mgr. Ing. Jakub Jošt, LL.M., právnik

Mgr. Bc. Zuzana Zoláková, právnička, zakladajúca členka Právneho inštitútu

JUDr. Andrej Krajňák, advokát

JUDr. Tomáš Pázmány, advokát

Mgr. Juraj Dubovský, advokát

JUDr. Katarína Čechová, advokátka