**Dôvodová správa**

1. **Všeobecná časť**

Návrh zákona**,** ktorým sa mení a dopĺňa 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony predkladajú poslanci Národnej rady Slovenskej republiky Simona Petrík, Jozef Mihál a Miroslav Beblavý.

Predložený návrh zákona sa týka dlhodobo známeho problému platových rozdielov medzi ženami a mužmi. Podľa analýzy medzinárodného portálu Paylab zarábajú ženy na rovnakých pozíciách v jednotlivých štátoch strednej a východnej Európy v priemere o 2 až 11 % menej ako muži, pričom na Slovensku je rozdiel 9 %.[[1]](#footnote-2) Krátkodobým až strednodobým cieľom návrhu zákona je zásadné zníženie tohto rozdielu, a v dlhodobom horizonte jeho odstránenie.

Za týmto účelom sa pre vybrané skupiny zamestnávateľov ustanovuje povinnosť prijímať osobitné informačné opatrenia. Ide o takých zamestnávateľov, ktorých spoločenskú zodpovednosť v oblasti rovnosti žien a mužov považujú predkladatelia za významnú: orgány verejnej moci, rozpočtové a príspevkové organizácie, štátne podniky, obchodné spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu („subjekty ovládané verejnou mocou“), ako aj súkromní zamestnávatelia s najmenej 50 zamestnancami. Súkromných zamestnávateľov s menej ako 50 zamestnancami sa návrh netýka, i keď predkladatelia sa v tomto smere nebránia diskusii.

Osobitné informačné opatrenia podľa predloženého návrhu rozdeľujú predkladatelia do dvoch skupín.

V prvej sa nachádzajú súkromní zamestnávatelia, ktorí zamestnávajú od 50 do 499 zamestnancov. Pre nich sa ustanovuje povinnosť zverejniť do 30. júna na svojom webe alebo v dennej tlači údaje o odmeňovaní žien a mužov: celkový počet zamestnancov, percentuálny podiel žien a mužov, a to aj s rozdelením podľa stupňov náročnosti pracovných miest, a priemerné mesačné zárobky žien a mužov podľa týchto stupňov za posledný štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka.

Druhú skupinu tvoria spomenuté subjekty ovládané verejnou mocou (bez ohľadu na počet zamestnancov) a súkromní zamestnávatelia s najmenej 500 zamestnancami. Popri údajoch, ktoré zverejňuje prvá skupina, sa tejto skupine ustanovuje povinnosť vypracúvať porovnávacie správy o stave rovnosti žien a mužov pri odmeňovaní. Túto povinnosť však budú mať len vtedy, ak z údajov o odmeňovaní vyplynie rozdiel v priemernom mesačnom zárobku. Takému súkromnému zamestnávateľovi s najmenej 500 zamestnancami, u ktorého problém nerovnosti v odmeňovaní prítomný nebude, ostanú len povinnosti platné pre prvú skupinu zamestnávateľov.

Porovnávacia správa bude obsahovať podrobné zdôvodnenie zisteného stavu vrátane skutočností preukazujúcich dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, ako aj návrhy na zníženie rozdielov pri odmeňovaní v zamestnaní. Doručovať sa bude každoročne Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky do 31. augusta v elektronickej podobe, pričom ministerstvo ju následne najneskôr do 30. septembra uloží vo verejnej časti registra účtovných závierok. Návrh zákona poskytuje možnosť uviesť porovnávaciu správu v rámci výročnej správy, nadväzujúc na dnešnú povinnosť vybraných subjektov uvádzať vo výročnej správe aj nefinančné informácie (o vývoji, konaní, pozícii a o vplyve činnosti účtovnej jednotky na environmentálnu, sociálnu a zamestnaneckú oblasť, informáciu o dodržiavaní ľudských práv a informáciu o boji proti korupcii a úplatkárstvu). Špeciálnou povinnosťou zamestnávateľa, ktorému je uložená povinnosť vypracovať porovnávaciu správu, je prerokovanie jej návrhu so zástupcami zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov ju budú môcť skontrolovať a uviesť k nej vlastné pripomienky.

V záujme vynútiteľnosti novouložených povinností sa zavádza mechanizmus sankcií, ktorých ukladanie sa navrhuje zveriť inšpektorátom práce.

Predkladatelia návrhu zákona si uvedomujú nielen dôležitosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, ale aj zvýšenie administratívnej práce, ktorú návrh zákona prináša niektorým zamestnávateľom. Pridržiavajú sa však princípu „one in, one out“, podľa ktorého má byť každá nová administratívna povinnosť vyvážená odstránením inej administratívnej povinnosti. Pre naplnenie tohto vyváženia sa preto novelizuje zákon o dani z príjmov tak, že sa výrazne znižuje súčasná administratívna povinnosť týkajúca sa podávania prehľadu o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti, ktoré zamestnancom vyplatil zamestnávateľ (platiteľ dane), o zamestnaneckej prémii, o daňovom bonuse a o daňovom bonuse na zaplatené úroky za uplynulý kalendárny mesiac. Lehota na podávanie prehľadu je dnes do konca kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac, a schválením návrhu zákona by sa zmenila na koniec kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny štvrťrok.

Záverom predkladatelia uvádzajú, že k prijatiu obdobnej právnej úpravy došlo aj v iných členských štátoch Európskej únie (Spojené kráľovstvo, Belgicko, Francúzsko, Švédsko, Rakúsko, Nemecko, Dánsko, Fínsko, Taliansko).

Návrh zákona je v súlade s právom Európskej únie, s Ústavou Slovenskej republiky, s ústavnými zákonmi Slovenskej republiky, ako aj s medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

**B. Osobitná časť**

**K Čl. I**

**K bodu 1**

Do ustanovení antidiskriminačného zákona týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch sa dopĺňajú nové povinnosti, ktoré sú zamerané na dodržiavanie tejto zásady najmä vo vzťahu k odmeňovaniu žien, nakoľko zo štatistík vyplýva práve ich znevýhodnenie.

V prvom rade sa definuje pojem „zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou“, ktorý má zahŕňať dve skupiny zamestnávateľov, a to: (i) zamestnávateľov ovládaných verejnou mocou – orgány verejnej moci, rozpočtové a príspevkové organizácie, štátne podniky, obchodné spoločnosti so 100 % majetkovou účasťou štátu, a (ii) súkromných zamestnávateľov, pokiaľ zamestnávajú aspoň 50 zamestnancov.

Týmto zamestnávateľom sa ustanovujú dva typy povinností. Prvou je zverejňovanie štatistických údajov o odmeňovaní žien a mužov. Druhou je doplnenie analytických údajov (porovnávacia správa), pokiaľ sa u zamestnávateľov ovládaných verejnou mocou a súkromných zamestnávateľov s aspoň 500 zamestnancami platové rozdiely medzi ženami a mužmi naďalej prehlbujú.

Návrh porovnávacej správy bude zamestnávateľ prerokúvať so zástupcami zamestnancov, ktorí k nej budú môcť uviesť pripomienky. Nasledujúcim krokom bude podanie porovnávacej správy Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v elektronickej podobe do 31. augusta kalendárneho roka. Tento termín bol zvolený s ohľadom na daňové a odvodové povinnosti zamestnávateľov, ktoré majú v prvom polroku každého kalendárneho roka. Porovnávaciu správu bude ministerstvo ukladať vo verejnej časti registra účtovných závierok (podobná úprava existuje napríklad vo vzťahu k politickým stranám a politickým hnutiam, keď ich výročnú správu ukladá Štátna komisia pre voľby a kontrolu financovania politických strán vo verejnej časti registra účtovných závierok - § 30 ods. 1 zákona č. 85/2005 Z. z.).

Pre odľahčenie administratívnej náročnosti sa tiež ustanovuje možnosť, aby porovnávacia správa bola súčasťou výročnej správy. Už dnes zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v § 20 ods. 9 ustanovuje povinnosť vo výročnej správe uvádzať aj nefinančné informácie: o vývoji, konaní, pozícii a o vplyve činnosti účtovnej jednotky na environmentálnu, sociálnu a zamestnaneckú oblasť, informáciu o dodržiavaní ľudských práv a informáciu o boji proti korupcii a úplatkárstvu (navyše, toto ustanovenie sa vzťahuje práve na zamestnávateľov s viac ako 500 zamestnancami).

**K bodu 2**

V záujme vynútenia novoustanovených povinností sa zavádza systém sankcií, ktoré budú môcť uložiť inšpektoráty práce. Zdôrazňuje sa pritom povinnosť inšpektorátov práce prihliadať na závažnosť, následky, čas trvania porušenia povinnosti a na prípadnú recidívu.

**K bodu 3**

Ide o prechodné ustanovenie, vďaka ktorému bude lehota na podanie prvej porovnávacej správy až 31. augusta 2020. Porovnávacia správa sa totiž má vypracovať len vtedy, ak z predošlých údajov o odmeňovaní žien a mužov vyplývajú zväčšujúce sa rozdiely, pričom prvé údaje za rok 2018 zverejní zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou do 30. júna 2019 a zväčšujúce sa rozdiely bude možné zistiť až po oboznámení sa s údajmi za rok 2019, ku ktorých zberu dôjde v roku 2020.

**K Čl. II**

Vytvára sa právny rámec pre ukladanie porovnávacích správ o stave rovnosti žien a mužov pri odmeňovaní v zamestnaní do registra účtovných závierok, pokiaľ sa zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou rozhodne, že nevyužije možnosť začleniť porovnávaciu správu do výročnej správy.

**K Čl. III**

**K bodom 1 a 2**

V záujme dodržiavania princípu „one in, one out“ sa znižuje administratívna náročnosť pri podávaní prehľadu o zrazených a odvedených preddavkoch na daň z príjmov zo závislej činnosti, ktoré zamestnancom vyplatil zamestnávateľ (platiteľ dane), o zamestnaneckej prémii, o daňovom bonuse a o daňovom bonuse na zaplatené úroky za uplynulý kalendárny mesiac. Lehota na podávanie prehľadu je dnes do konca kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac, schválením návrhu zákona by sa zmenila na koniec kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny štvrťrok (takáto úprava platila pred schválením zákona č. 331/2011 Z. z.).

**K Čl. IV**

Navrhuje sa zveriť kontrolu novoustanovených povinností inšpektorátom práce.

**K Čl. V**

S ohľadom na predpokladaný priebeh legislatívneho procesu sa navrhuje nadobudnutie účinnosti 1. januára 2019.

1. Dostupné na <https://www.platy.sk/analyzy/zeny-na-rovnakej-pozicii-zarabaju-na-slovensku-o-9-percent-menej-ako-muzi/50264>. [↑](#footnote-ref-2)