**DÔVODOVÁ SPRÁVA**

**A. VŠEOBECNÁ ČASŤ**

 Návrh ústavného zákona, ktorým sa dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov (ďalej len „návrh ústavného zákona“) predkladá skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky za hnutie SLOVENSKO.

 Rovnaké odmeňovanie mužov a žien za vykonanú prácu je jeden zo základných záväzkov, ku ktorým sa Slovenská republika v oblasti ochrany ľudských práv zaviazala. Rovnosť vo všeobecnosti je jednou zo základných hodnôt, na ktorých bola Európska únia založená a je aj výslovne stanovená v primárnom práve Európskej únie. Zmluva o fungovaní Európskej únie v Tretej časti: Vnútorné politiky a činnosti únie, Hlava X: sociálna politika, Článok 157 ods. 1: „*Každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty*.“ Podľa Charty základných práv Európskej únie musí byť rovnosť medzi ženami a mužmi zabezpečená vo všetkým oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

 Rozdielne odmeňovanie mužov a žien nie je problémom len Slovenskej republiky, ale takmer všetkých členských štátov Európskej únie. Podľa posledného merania Eurostatu[[1]](#footnote-1) bol v roku 2023 priemerný rozdiel v odmeňovaní mužov a žien za všetky členské štáty Európskej únie 12 % v neprospech žien, pričom najvyšší rozdiel bol v Lotyšsku 19 % a na Slovensku tento rozdiel predstavoval 15,7 %, zatiaľ čo v Belgicku bol rozdiel len 0,7 % a v Luxembursku dokonca ženy zarábali o 0,9 % viac než muži.

 Hlavnými dôvodmi nižšieho odmeňovania žien je starostlivosť žien o deti a rodinu, kvôli čomu ženy častejšie prerušia svoju kariéru. Ženy, ktoré sa rozhodnú stať matkami, vedia, že spoločnosť ich za roky venované výchove detí odmení tým, že budú mať výrazne nižšie mzdy ako muži.

 **Cieľom návrhu ústavného zákona je zvýšiť garanciu rovnakého odmeňovania mužov a žien na ústavnú úroveň.**

Návrh zákona nemá vplyv na rozpočet verejnej správy, má pozitívne sociálne vplyvy, nemá vplyv na životné prostredie, na informatizáciu spoločnosti, na manželstvo, rodičovstvo a rodinu, na podnikateľské prostredie a ani na služby verejnej správy pre občana.

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

**B. OSOBITNÁ ČASŤ**

**K Čl. I**

 Navrhuje sa ústavná garancia rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú vykonanú prácu. Navrhovaná právna úprava nadväzuje na Piaty oddiel Ústavy Slovenskej republiky, konkrétne na ustanovenia upravujúce práva zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky uvedené v Článku 36, osobitne právo na odmenu za vykonanú prácu, alebo na právo na zvýšenú ochranu zdravia žien pri práci a osobitné pracovné podmienky definované v Článku 38 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky.

Cieľom predkladaného návrhu zákona je zabezpečiť rovnosť príležitostí na pracovnom trhu. V praxi stále pretrvávajú rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, čo má negatívny vplyv na ekonomické postavenie žien počas ich aktívneho života ako aj v dôchodkovom veku.

Navrhovaná právna úprava je v súlade s medzinárodnými záväzkami Slovenskej republiky, rovnako ako aj s právom Európskej únie. Rovnosť je jednou z hodnôt, na ktorých stálo založenie Európskej únie a je aj výslovne stanovená v primárnom práve Európskej únie. Od roku 1957 je súčasťou zmlúv zásada, že muži a ženy by mali za rovnakú prácu dostávať rovnakú odmenu (článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie). Zmluvy zároveň predpokladajú prijímanie opatrení v širšej oblasti rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania v otázkach zamestnania (článok 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie). V sekundárnom práve Európskej únie je táto problematika upravená vo viacerých právnych aktoch. V poslednej dobe je veľmi diskutovanou smernica Európskeho parlamentu a Rady 2023/970/EÚ 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. Rovnako Súdny dvor Európskej únie rozvíjal túto tému vo svojej početnej judikatúre.

Vzhľadom na uvedené argumenty sa navrhuje v Ústave Slovenskej republiky doplniť nový odsek do Článku 36, ktorým sa zaručí rovnosť medzi mužmi a ženami pri odmeňovaní za vykonanú prácu.

**K Čl. II**

Navrhuje sa účinnosť návrhu zákona na 1. septembra 2025.

**DOLOŽKA ZLUČITEĽNOSTI**

**návrhu zákona** **s právom Európskej únie**

**1. Navrhovateľ zákona:** skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky

**2. Názov návrhu právneho predpisu:** návrh zákona, ktorým sa dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

**3. Predmet návrhu zákona je upravený v práve Európskej únie**:

1. je upravený v primárnom práve: Články 19,153, 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, Článok 3 Charty základných práv Európskej únie,
2. je upravený v sekundárnom práve, a to:
* Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie),
* [Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158&lang1=SK) z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ,
* S[mernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32022L2381) z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach,
* [Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A32023L0970) 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.
1. je obsiahnutý v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie, a to:
* rozsudok Defrenne II z 8. apríla 1976 ( vo veci C-43/75) - SDEÚ uznal priamy účinok zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy a rozhodol, že táto zásada sa nevzťahuje iba na postup verejných orgánov, ale jej platnosť sa rozširuje aj na všetky dohody, ktoré sa zameriavajú na kolektívnu reguláciu platenej práce,
* rozsudok Marchall z 11. novembra 1997 ( vo veci C-409/95) -  SDEÚ vyhlásil, že vnútroštátny predpis, ktorý v prípade, keď je v určitom odvetví menej žien ako mužov, vyžaduje, aby pri postupe v zamestnaní dostávali prednosť ženské kandidátky („pozitívna diskriminácia“), nie je v rozpore s legislatívou Spoločenstva, ak táto výhoda nie je automatická a mužskí uchádzači nie sú z výberu vopred vylúčení,
* rozsudok Tesco Stores z 3. júna 2021 ( vo veci C- 624/19) - SDEÚ v rozsudku najprv pripomenul svoj rozsudok vo veci Praxair MRC ( vo veci C-486/18), v ktorom sa zákaz diskriminácie medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia vzťahuje aj na kolektívne a individuálne zmluvy zamerané na úpravu odmeňovania, ako aj na ďalšiu ustálenú judikatúru, ktorá súdom umožňuje posúdiť iné rodové rozdiely v zaobchádzaní súvisiace s odmeňovaním na základe sporného pravidla. SDEÚ dospel k záveru, že článok 157 ZFEÚ sa musí vykladať v tom zmysle, že má priamy horizontálny účinok v sporoch medzi jednotlivcami, v ktorých došlo k porušeniu zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za „prácu rovnakej hodnoty“.

**4. Záväzky Slovenskej republiky vo vzťahu k Európskej únii:**

1. uviesť lehotu na prebranie príslušného právneho aktu Európskej únie, príp. aj osobitnú lehotu účinnosti jeho ustanovení:
* Transpozičná lehota smernice 2006/54/ES bola stanovená najneskôr do 15. augusta 2008,
* Transpozičná lehota smernice 2019/1158/EÚ bola stanovená najneskôr do 2. augusta 2022 (niektoré ustanovenia do 2. augusta 2024),
* Transpozičná lehota smernice 2022/2381/EÚ bola stanovená najneskôr do 28. decembra 2024,
* Transpozičná lehota smernice 2023/970/EÚ bola stanovená najneskôr do 7. júna 2026.
1. uviesť informáciu o začatí konania v rámci „EÚ Pilot“ alebo o začatí postupu Európskej komisie, alebo o konaní Súdneho dvora Európskej únie proti Slovenskej republike podľa čl. 258 a 260 Zmluvy o fungovaní Európskej únie v jej platnom znení, spolu s uvedením konkrétnych vytýkaných nedostatkov a požiadaviek na zabezpečenie nápravy so zreteľom na nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001 z 30. mája 2001 o prístupe verejnosti k dokumentom Európskeho parlamentu, Rady a Komisie:

- Proti Slovenskej republike nie je v súvislosti so smernicou 2006/54/ES vedené konanie.

1. uviesť informáciu o právnych predpisoch, v ktorých sú uvádzané právne akty Európskej únie už prebrané, spolu s uvedením rozsahu ich prebrania, príp. potreby prijatia ďalších úprav:

- Smernica sú transponované/ resp. budú transponované napr. v nasledujúcich právnych predpisoch:

* zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce,
* zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme,
* zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**5. Návrh zákona je zlučiteľný s právom Európskej únie:**

- úplne

**Doložka vybraných vplyvov**

|  |
| --- |
| 1. **Základné údaje**
 |
| **Názov návrhu zákona** |
| Návrh ústavného zákona, ktorým sa dopĺňa Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov |
| **Navrhovateľ (a spolunavrhovatelia)** |
| skupina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky |
|  |
| 1. **Definovanie problému**
 |
| *Uveďte základné problémy, ktoré sú dôvodom vypracovania predkladaného materiálu (dôvody majú presne poukázať na problém, ktorý existuje a je nutné ho predloženým materiálom riešiť).*Rozdielne odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu. |
| 1. **Ciele a výsledný stav**
 |
| *Uveďte hlavné ciele predkladaného materiálu (aký výsledný stav má byť prijatím materiálu dosiahnutý, pričom dosiahnutý stav musí byť odlišný od stavu popísaného v bode 2. Definovanie problému).* Rovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu. |
| 1. **Dotknuté subjekty**
 |
| *Uveďte subjekty, ktorých sa zmeny predkladaného materiálu dotknú priamo aj nepriamo:* Zamestnanci,Zamestnávatelia. |
| 1. **Alternatívne riešenia**
 |
| *Aké alternatívne riešenia vedúce k stanovenému cieľu boli identifikované a posudzované pre riešenie definovaného problému?**Nulový variant - uveďte dôsledky, ku ktorým by došlo v prípade nevykonania úprav v predkladanom materiáli a alternatívne riešenia/spôsoby dosiahnutia cieľov uvedených v bode 3.*Neprijatím právnej úpravy bude naďalej trvať problém rozdielneho odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu. |
| 1. **Vykonávacie predpisy**
 |
| *Predpokladá sa prijatie/zmena vykonávacích predpisov?* | [ ]  **Áno** | [x]  **Nie** |
| *Ak áno, uveďte ktoré oblasti budú nimi upravené, resp. ktorých vykonávacích predpisov sa zmena dotkne:* |
| 1. **Transpozícia práva EÚ**
 |
| *Uveďte, v ktorých konkrétnych ustanoveniach (paragrafy, články, body, atď.) ide národná právna úprava nad rámec minimálnych požiadaviek EÚ (tzv. goldplating) spolu s odôvodnením opodstatnenosti presahu.**bezpredmetné* |
|  |
| 1. **Preskúmanie účelnosti**
 |
| *Uveďte termín, kedy by malo dôjsť k preskúmaniu účinnosti a účelnosti predkladaného materiálu.* Do 5 rokov od nadobudnutia účinnosti ústavného zákona.*Uveďte kritériá, na základe ktorých bude preskúmanie vykonané.*Porovnanie odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu. |
| 1. **Vybrané vplyvy materiálu**
 |
| **Vplyvy na rozpočet verejnej správy** |[ ]  **Pozitívne** |[x]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |
|  z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy,  v prípade identifikovaného negatívneho  vplyvu |[ ]  Áno |[ ]  Nie |[ ]  Čiastočne |
| **v tom vplyvy na rozpočty obcí a vyšších územných celkov** |[ ]  **Pozitívne** |[x]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |
| z toho rozpočtovo zabezpečené vplyvy,v prípade identifikovaného negatívneho vplyvu |[ ]  Áno |[ ]  Nie |[ ]  Čiastočne |
| **Vplyvy na podnikateľské prostredie** |[ ]  **Pozitívne** |[x]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |
|  predpokladané vyčíslenie: |  |  |  |  |  |  |
| **Sociálne vplyvy** |[x]  **Pozitívne** |[ ]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |
| **Vplyvy na životné prostredie** |[ ]  **Pozitívne** |[x]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |
| **Vplyvy na informatizáciu spoločnosti** |[ ]  **Pozitívne** |[x]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vplyvy na služby verejnej správy pre občana** |  |  |  |  |  |  |
|  |[ ]  **Pozitívne** |[x]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Vplyvy na manželstvo, rodičovstvo, rodinu a deti** |[ ]  **Pozitívne** |[x]  **Žiadne** |[ ]  **Negatívne** |

|  |
| --- |
| 1. **Poznámky**
 |
| *V prípade potreby uveďte doplňujúce informácie k identifikovaným vplyvom.* Pozitívne vplyvy je možné identifikovať najmä vzhľadom na sociálnu inklúziu žien, zlepšenie pracovných podmienok a zníženie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami. |
| 1. **Kontakt na spracovateľa/súčinnosť**
 |
| *Vypracovali ste návrh zákona v súčinnosti s príslušným ministerstvom?*[ ]  **Áno** [x]  **Nie***Uveďte údaje na kontaktnú osobu, ktorú je možné kontaktovať v súvislosti s posúdením vybraných vplyvov.* |
| 1. **Stanovisko gestorov**
 |
| *Stanovisko Ministerstva financií SR*[x]  **vyžiadané** [ ]  **priložené***Stanovisko Ministerstva hospodárstva SR* [x]  **vyžiadané** [ ]  **priložené***V prípade potreby uveďte doplňujúce informácie alebo poznámky k stanovisku.* |

1. <https://www.europarl.europa.eu/topics/sk/article/20200109STO69925/preco-zeny-zarabaju-menej-ako-muzi> [↑](#footnote-ref-1)