**NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

IX. volebné obdobie

Návrh

**ZÁKON**

z ... 2025,

**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 dopĺňajú niektoré zákony**

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

**Čl. I**

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 nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z., zákona č. 326/2007 Z. z., zákona č. 85/2008 Z. z., zákona č. 384/2008 Z. z., zákona č. 48/2011 Z. z., zákona č. 388/2011 Z. z., zákona č. 32/2013 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z. a zákona č. 378/2015 Z. z. sa mení a dopĺňa takto:

1. Za § 6 sa vkladá § 6a, ktorý znie:

„**§ 6a**

(1) Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní v zamestnaní sa ustanovuje povinnosť prijímať osobitné informačné opatrenia zamestnávateľmi s významnou spoločenskou zodpovednosťou v oblasti rovnosti žien a mužov (ďalej len „zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou“).

(2) Za zamestnávateľa s významnou spoločenskou zodpovednosťou sa považuje:

a) zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci,

b) zamestnávateľ, ktorý je rozpočtovou organizáciou a príspevkovou organizáciou,

c) zamestnávateľ, ktorý je štátnym podnikom,

d) zamestnávateľ, ktorý je obchodnou spoločnosťou so 100 % majetkovou účasťou štátu,

e) iný zamestnávateľ, ak zamestnáva najmenej 50 zamestnancov.

(3) Povinnosťou prijímať osobitné informačné opatrenia sa rozumie povinnosť zamestnávateľa s významnou spoločenskou zodpovednosťou každoročne

a) zverejniť do 30. júna na svojom webovom sídle alebo v dennej tlači údaje o odmeňovaní žien a mužov podľa odseku 4, a

b) vypracovať porovnávaciu správu o stave rovnosti žien a mužov pri odmeňovaní v zamestnaní (ďalej len „porovnávacia správa“), ktorá obsahuje údaje podľa odseku 8, ak z údajov o odmeňovaní žien a mužov vyplýva, že rozdiel v priemernom mesačnom zárobku žien a mužov je vyšší ako pri údajoch zverejnených v predchádzajúcom kalendárnom roku; ak ide o zamestnávateľa podľa odseku 2 písm. e) povinnosť vypracovať porovnávaciu správu sa týka iba zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 500 zamestnancov.

(4) Ak tento zákon neustanovuje inak, údajmi o odmeňovaní žien a mužov sa rozumejú údaje podľa stavu k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka o

a) celkovom počte zamestnancov,

b) percentuálnom podiele žien a mužov:

1. na celkovom počte zamestnancov,

2. vo vzťahu k stupňom náročnosti pracovných miest alebo platovým triedam, ak je odmeňovanie zamestnancov upravené osobitnými predpismi,10a)

c) priemernom mesačnom zárobku10b) žien zisteného za štvrtý štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka podľa jednotlivých stupňov náročnosti pracovných miest alebo platových tried, ak je odmeňovanie zamestnancov upravené osobitnými predpismi,10a)

d) priemernom mesačnom zárobku10b) mužov zisteného za štvrtý štvrťrok predchádzajúceho kalendárneho roka podľa jednotlivých stupňov náročnosti pracovných miest alebo platových tried, ak je odmeňovanie zamestnancov upravené osobitnými predpismi,10a)

(5) Ak je odmeňovanie zamestnancov upravené osobitnými predpismi,10a) zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou zisťuje pre účely odseku 4 písm. c) a d) funkčný plat k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka.

(6) Ak sa pri jednotlivom stupni náročnosti pracovných miest alebo platovej triede nenachádzajú aspoň traja zamestnanci, údaj podľa odseku 4 písm. c) a d) sa nezverejňuje.

(7) Ak je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, zamestnávateľ vychádza z predpokladaného stupňa náročnosti práce.

(8) Ak z údajov o odmeňovaní žien a mužov vyplýva, že rozdiel v priemernom mesačnom zárobku žien alebo mužov je vyšší ako pri údajoch zverejnených v predchádzajúcom kalendárnom roku, zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou vypracúva porovnávaciu správu, v ktorej popri údajoch o odmeňovaní žien a mužov uvedie

a) podrobné zdôvodnenie zisteného stavu vrátane skutočností preukazujúcich dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania,

b) návrhy na zníženie rozdielov pri odmeňovaní v zamestnaní.

(9) Zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou, ktorý vypracúva porovnávaciu správu podľa odseku 8 doručuje porovnávaciu správu za predchádzajúci kalendárny rok Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) každoročne najneskôr do 31. augusta v elektronickej podobe na elektronickú adresu, ktorú ministerstvo zverejní na svojom webovom sídle.

(10) Zamestnávateľ poskytne návrh porovnávacej správy najneskôr 60 dní pred jej doručením ministerstvu zástupcom zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný prerokovať návrh porovnávacej správy najneskôr 30 dní pred jej doručením ministerstvu so zástupcami zamestnancov.

(11) Zamestnávateľ je povinný

a) poskytnúť zástupcom zamestnancov podklady nevyhnutné pre overenie pravdivosti údajov obsiahnutých v návrhu porovnávacej správy; tým nie je dotknutá povinnosť zástupcov zamestnancov zachovávať mlčanlivosť,10c)

b) vykonať opatrenia, ktoré neumožnia priamo identifikovať výšku mzdy alebo odmeny konkrétneho zamestnanca, ak osobitný predpis neustanovuje inak.10d)

(12) Na požiadanie zástupcov zamestnancov sa v porovnávacej správe uvedú ich pripomienky k údajom uvedeným zamestnávateľom, ak sú predložené zamestnávateľovi do siedmich dní od prerokovania návrhu porovnávacej správy. Zamestnávateľ je oprávnený k pripomienkam uviesť svoje doplňujúce stanovisko.

(13) Porovnávaciu správu ministerstvo uloží vo verejnej časti registra účtovných závierok10e) najneskôr do 30. septembra, a to na desať rokov odo dňa ich zverejnenia.

(14) Porovnávacia správa môže byť súčasťou výročnej správy, ak je zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou povinný vyhotovovať výročnú správu podľa osobitného predpisu.10e) Ak osobitný predpis10e) ukladá zamestnávateľovi s významnou spoločenskou zodpovednosťou uvádzať vo výročnej správe aj nefinančné informácie o vývoji, konaní, pozícii a vplyve činnosti na environmentálnu, sociálnu a zamestnaneckú oblasť, informácie o dodržiavaní ľudských práv a informácie o boji proti korupcii a úplatkárstvu, porovnávacia správa tvorí súčasť nefinančných údajov.

Poznámky pod čiarou k odkazom 10a) až 10e) znejú:

„10a) Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

10b) § 134 Zákonníka práce.

10c) § 240 ods. 6 Zákonníka práce.

10d) Napríklad § 9 ods. 3 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií).

10e) § 23 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve.“.

2. Za § 8a sa vkladá § 8b, ktorý vrátane nadpisu nad paragrafom znie:

„**Správne delikty**

**§ 8b**

(1) Ak zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou nesplní niektorú z povinností podľa § 6a, inšpektorát práce mu môže uložiť pokutu do výšky

1. 1 000 eur, ak ide o zamestnávateľa, ktorý má od 50 do 100 zamestnancov,
2. 2 500 eur, ak ide o zamestnávateľa, ktorý má od 101 do 250 zamestnancov,
3. 5 000 eur, ak ide o zamestnávateľa, ktorý má viac ako 250 zamestnancov.

(2) Ak prvé uloženie pokuty neviedlo k náprave a pokiaľ protiprávny stav trvá, zamestnávateľovi s významnou spoločenskou zodpovednosťou možno uložiť pokutu v rovnakej výške ako podľa odseku 1 aj opakovane.

(3) Pri ukladaní pokuty inšpektorát práce prihliada na závažnosť, následky, čas trvania porušenia povinnosti podľa tohto zákona a prípadné opakované porušenie povinnosti podľa tohto zákona.

(4) Pokutu možno uložiť do jedného roka odo dňa, keď sa inšpektorát práce dozvedel o porušení povinnosti, najneskôr však do troch rokov odo dňa, keď k porušeniu povinnosti došlo.

(5) Výnos z pokút je príjmom štátneho rozpočtu.“.

3. Za § 13a sa vkladá § 13b, ktorý vrátane nadpisu znie:

„**§ 13b**

**Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1. januára 2026**

Ustanovenie § 6a ods. 8 použije zamestnávateľ s významnou spoločenskou zodpovednosťou prvýkrát pri porovnávacej správe predkladanej za rok 2027.“.

**Čl. II**

Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení zákona č. 562/2003 Z. z., zákona č. 561/2004 Z. z., zákona č. 518/2005 Z. z., zákona č. 688/2006 Z. z., zákona č. 198/2007 Z. z., zákona č. 540/2007 Z. z., zákona č. 621/2007 Z. z., zákona č. 378/2008 Z. z., zákona č. 465/2008 Z. z., zákona č. 567/2008 Z. z., zákona č. 61/2009 Z. z., zákona č. 492/2009 Z. z., zákona č. 504/2009 Z. z., zákona č. 486/2010 Z. z., zákona č. 547/2011 Z. z., zákona č. 440/2012 Z. z., zákona č. 352/2013 Z. z., zákona č. 463/2013 Z. z., zákona č. 333/2014 Z. z., zákona č. 130/2015 Z. z., zákona č. 423/2015 Z. z., zákona č. 125/2016 Z. z., zákona č. 264/2017 Z. z., zákona č. 275/2017 Z. z., zákona č. 213/2018 Z. z., zákona č. 363/2019 Z. z., zákona č. 390/2019 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 421/2020 Z. z., zákona č. 459/2021 Z. z., zákona č. [249/2022 Z. z.](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/249/20220901.html), zákona č. [407/2022 Z. z.](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/407/20221231.html), zákona č. 309/2023 Z. z., zákona č. 105/2024 Z. z. a zákona č. 248/2024 Z. z. sa dopĺňa takto:

V § 23 sa odsek 2 dopĺňa písmenom p), ktoré znie:

„p) porovnávacie správy o stave rovnosti žien a mužov pri odmeňovaní v zamestnaní podľa osobitného predpisu.29daa)“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 29daa) znie:

„29daa) § 6a zákona 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 zákona č. .../2025 Z. z.“.

**Čl. III**

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z., zákona č. 462/2007 Z. z., zákona č. 555/2007 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z., zákona č. 52/2010 Z. z., zákona č. 67/2010 Z. z., zákona č. 182/2011 Z. z., zákona č. 223/2011 Z. z., zákona č. 254/2011 Z. z., zákona č. 257/2011 Z. z., zákona č. 469/2011 Z. z., zákona č. 512/2011 Z. z., zákona č. 361/2012 Z. z., zákona č. 154/2013 Z. z., zákona č. 308/2013 Z. z., zákona č. 307/2014 Z. z., zákona č. 128/2015 Z. z., zákona č. 351/2015 Z. z., zákona č. 440/2015 Z. z., zákona č. 82/2017 Z. z., zákona č. 54/2019 Z. z., zákona č. 198/2020 Z. z., zákona č. 73/2021 Z. z. a zákona č. 310/2021 Z. z., zákona č. [113/2022 Z. z](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/113/20240101.html)., zákona č. [114/2022 Z. z.](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/114/20230101.html) a zákona č. 379/2024 sa dopĺňa takto:

V § 2 ods. 1 sa písmeno a) dopĺňa ôsmym bodom, ktorý znie:

„8. osobitného predpisu3e) zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností prijímať osobitné informačné opatrenia na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní v zamestnaní.“.

Poznámka pod čiarou k odkazu 3e znie:

„3e) § 6a zákona 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 zákona č. .../2025 Z. z.“.

**Čl. IV**

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. januára 2026.