

Pozmeňujúci a doplňujúci návrh
poslankýň Národnej rady Slovenskej republiky Simony Petrík, Lucie Plavákovéj a
Beáty Jurík
k vládnemu návrhu zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu
alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov
(tlač 1142)

V súlade s ustanoveniami zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 350/1996 Z. z. o rokovacom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov predkladáme nasledujúci pozmeňujúci a doplňujúci návrh k vládnemu návrhu zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov (tlač 1142).

Vo vládnom návrhu zákona navrhujeme tieto zmeny a doplnenia:

1. V čl. I § 1 ods. 3 sa vypúšťa slovo „dodržiavania“.

Odôvodnenie k bodu 1: Terminologické upresnenie, keďže pôvodne navrhované znenie v sebe obsahuje vnútorný rozpor. Formulácia „porušenie dodržiavania“ nedáva zmysel. Buď dochádza k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, alebo k porušeniu povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania.

2. V čl. I § 1 sa vypúšťa odsek 5.

Odôvodnenie k bodu 2: Cieľom navrhovanej zmeny je odstránenie neúplnej transpozície Smernice, ktorá vyžaduje, aby sa zásada rovnakého odmeňovania vzťahovala na všetkých zamestnávateľov súkromného aj verejného sektora a na všetkých pracovníkov a pracovníčky, ktoré majú pracovnú zmluvu alebo sú v nejakom type pracovnoprávneho vzťahu. Podľa bodu 18 Preambuly Smernice 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 ako „Smernica“), by sa táto Smernica mala uplatňovať „na všetkých pracovníkov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, pracovníkov na dobu určitú a osôb s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ako aj na pracovníkov pôsobiacich na manažérskych pozíciách, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v zmysle zákona, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora“.

Vyňatie štátnych a verejných zamestnancov nemá oporu v Smernici. Preto sa javí ako neopodstatnené a svojvoľné. Uvedená zmena sa navrhuje v záujme predídania následkom zlej transpozície Smernice, aj v spojení s právom zamestnancov štátneho a verejného sektora dovolávať sa ustanovení Smernice priamo bez ohľadu na znenie zákona.

3. V čl. I sa § 1 dopĺňa odsekom 6, ktorý znie:

„(6) Vo vzťahu k zamestnancovi agentúry dočasného zamestnávania plní povinnosti zamestnávateľa podľa tohto zákona do momentu jeho dočasného pridelenia agentúra dočasného zamestnávania. Od momentu dočasného pridelenia a počas jeho trvania plní povinnosti zamestnávateľa podľa tohto zákona užívateľský zamestnávateľ,⁶⁾ ku ktorému je zamestnanec dočasne pridelený. Na účely plnenia povinností zamestnávateľa podľa tohto zákona sú agentúra dočasného zamestnávania a užívateľský zamestnávateľ⁶⁾ povinní si navzájom poskytovať súčinnosť.“

Poznámka pod čiarou k odkazu 6 znie:

„⁶⁾ § 40 ods. 10 Zákonníka práce.“

Odôvodnenie k bodu 3: Návrh zákona aktuálne neupravuje špecifiká trojstranného vzťahu pri agentúrnom zamestnávaní, hoci recitál 18 Smernice túto skupinu pracovníkov jasne zahŕňa. Predkladateľ v dôvodovej správe len konštatuje, že všetky úlohy bude plniť agentúra dočasného zamestnávania. Takýto výklad je však v praxi pri aplikácii Smernice nerealizovateľný a je v priamom rozpore s § 58 ods. 6 Zákonníka práce (ktorý ukladá povinnosť zabezpečiť rovnaké mzdové podmienky užívateľskému zamestnávateľovi).

Agentúra dočasného zamestnávania totiž nedisponuje údajmi o štruktúrach odmeňovania (§ 3) ani o priemernej úrovni odmien u užívateľského zamestnávateľa. Návrh preto zavádza jasnú časovú hranicu: vo fáze pred vznikom zamestnania (napr. zverejnenie rodovo neutrálnej ponuky, informácia o nástupnej odmene podľa § 4) plní povinnosti agentúry dočasného zamestnávania. V momente, keď je zamestnanec pridelený konkrétnemu užívateľskému zamestnávateľovi, preberá všetky povinnosti z hľadiska transparentnosti, práv na informácie (§ 6) a reportovania rozdielov v odmeňovaní (§ 8) užívateľský zamestnávateľ, keďže u neho zamestnanec reálne vykonáva prácu a len on ho vie porovnať so svojimi kmeňovými zamestnancami. Tým sa zamedzí skresľovaniu štatistik a obchádzaniu zákona.

4. V čl. I § 2 ods. 1 písm. a) druhý bod znie:

„2. všetky ďalšie peňažné plnenia alebo vecné plnenia, ktoré zamestnanec priamo či nepriamo dostáva (ďalej len „doplnkové zložky odmeny“) od svojho zamestnávateľa v súvislosti so zamestnaním“.

Odôvodnenie k bodu 4: Navrhovanou zmenou sa návrh zákona zosúladiť so Smernicou, v zmysle ktorej sa odmena explicitne definuje ako plnenie, ktoré zamestnanec dostáva „priamo alebo nepriamo“ a “v súvislosti so zamestnaním” (t. j. nemusí ísť nevyhnutne o protiplnenie za prácu).

Zároveň sa navrhuje odstrániť časť pôvodného návrhu, v dôsledku ktorého by sa do odmeny nezahrňali doplnkové zložky odmeny, ktoré vyplývajú zo zákona. V zmysle Smernice, čl. 157 Zmluvy o fungovaní EÚ (ďalej ako “ZFEÚ”) a rozhodovacej činnosti Súdneho dvora EÚ však majú byť tieto plnenia súčasťou definície odmeny. Podľa článku 3 ods. 1 písm. a) Smernice je odmena “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”.

Pôvodne navrhované znenie nie je vo vzťahu k definícii odmeny plne v súlade so Smernicou a so ZFEÚ. Zároveň zužuje rozsah ochrany, ktorú už v súčasnosti garantuje Zákonník práce. Uvedené zmeny sa navrhujú v záujme predídania následkom zlej transpozície Smernice.

5. V čl. I § 3 ods. 1 prvej vete sa slová „štruktúru odmeňovania, ktorá zabezpečuje“ nahrádzajú slovami „štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečujú“.

Odôvodnenie k bodu 5: Ide o legislatívno-technickú zmenu a zosúladenie textu zákona s textom Smernice. Ide aj o kvalitatívne zlepšenie – rovnaké odmeňovanie je vždy záležitosťou spolupôsobenia viacerých štruktúr, nie iba jednej.

6. V čl. I § 3 ods. 1 písm. b) znie:

„b) zahŕňajú zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky, a v prípade potreby aj ďalšie faktory, ktoré sú relevantné pre konkrétne pracovné miesto alebo pozíciu, pričom sa prihliada na mäkké zručnosti, napríklad sociálne a komunikačné zručnosti,“.

Odôvodnenie k bodu 6: Smernica explicitne vyžaduje štyri základné a povinné kritériá posudzovania hodnoty práce (zručnosti, úsilie, zodpovednosť a pracovné podmienky). V návrhu zákona ministerstvo základné kritérium „zručnosti“ a „úsilia“ vypustilo a nahradilo ich kritériami „zložitosti“ a „namáhavosti“, aby text prispôbilo historickým pojmom zo Zákonníka práce. Táto terminológia však obsahovo nepokrýva všetky zložky zručností a úsilia v zmysle, ako ich upravuje Smernica. Pojmy „zložitost“ a „namáhavost“ sa navyše prekrývajú, čo by do aplikačnej praxe vnieslo zmätok a neistotu. Navrhovaná úprava súladná s textom smerníc navyše zamestnávateľom umožní využívať všetky metodiky, ktoré budú na účely určovania hodnoty práce vytvorené na pôde EÚ. Doplnená formulácia „v prípade potreby“ takisto zosúladzuje text zákona so Smernicou a zároveň vyjadruje, že kritériá zručností, úsilia, zodpovednosti a pracovných podmienok v zásade postačujú na posúdenie hodnoty práce – takže doplnenie ďalších kritérií by malo mať skôr výnimočný charakter. Zmena formulácie „sociálne a komunikačné schopnosti“ na „sociálne a komunikačné zručnosti“ zosúladzuje používanú terminológiu a zároveň vyjadruje, že sociálnym a komunikačným nárokom na prácu sa dá aj naučiť („zručnosti“), t. j. nemusia byť iba vrodené („schopnosti“).

7. V čl. I § 6 ods. 1 písm. b) sa za slovo „iného“ vkladá slovo „konkrétneho“.

Odôvodnenie k bodu 7: Navrhovaná zmena spresňuje uvedené ustanovenie vzhľadom na jeho účel a zmysel. Zároveň ho zosúladzuje so Smernicou a s § 10 ods. 3 navrhovaného zákona.

8. V čl. I § 9 odsek 7 znie:

„(7) Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ vykoná spoločné posúdenie so zamestnancami, ktorých si na tento účel určia zamestnanci; na posúdenie odmeňovania sa primerane vzťahujú odseky 1 až 6.“.

Odôvodnenie k bodu 8: Navrhovaná zmena odstraňuje nesúlad so Smernicou. Spoločné posúdenie odmeňovania zamestnávateľ nikdy nemôže vykonať sám. Vždy sa tak musí udiť v spolupráci so zamestnancami, resp. ich zástupcami. Navrhované riešenie kopíruje požiadavky preambuly Smernice. Tá v bode 43 pre prípad, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, požaduje, aby si zamestnanci na účely spoločného odmeňovania svojich zástupcov určili.

9. V čl. I § 11 odsek 1 znie:

„(1) Fyzická osoba má právo na plnú náhradu alebo nápravu ujmy, ktorú utrpela v súvislosti s porušením práva na rovnakú odmenu. Náhrada alebo náprava sa poskytuje v takej výške a takým spôsobom, aby sa fyzická osoba nachádzala v rovnakom majetkovom, prípadne aj inom postavení, ako keby k porušeniu práva na rovnakú odmenu nedošlo.“

Odôvodnenie k bodu 9: Navrhovaná zmena odstraňuje nesúlad zákona so Smernicou a zohľadňuje požiadavku Smernice na plnú náhradu alebo nápravu porušení práva na rovnakú odmenu, ktorá v Smernici nepozostáva iba z peňažných plnení. Ani odmena nemá výlučne peňažný charakter, takže je potrebné vytvoriť priestor pre kompenzáciu aj iných než peňažných foriem odmeny a tiež pre iné typy ujmy, ktoré spôsobujú diskrimináciu v odmeňovaní (napríklad diskriminácia vo funkčnom postupe). Zmena zároveň zabráňuje zúženiu už existujúcich nárokov v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona, ktorých výpočet je tiež demonštratívny a nie je zúžený iba na peňažné plnenia.

10. V čl. I § 11 ods. 2 úvodná veta znie: „Náhrada alebo náprava podľa odseku 1 môže pozostávať najmä z“.

Odôvodnenie k bodu 10: Pozri odôvodnenie v predchádzajúcom bode. Demonštratívny výpočet nárokov pri porušení zásady rovnakého odmeňovania (slovo „najmä“) zosúladí úpravu nárokov s antidiskriminačným zákonom (ktorý takisto obsahuje demonštratívny výpočet) a vytvorí priestor aj pre uplatnenie nárokov, ktoré Smernica vyžaduje, avšak návrh zákona ich nateraz neupravuje (pozri čl. 17 Smernice – príkaz na zastavenie porušovania, príkaz prijať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania práv).

11. V čl. I § 11 ods. 2 písm. a) sa na začiatok vkladajú slová „peňažnej alebo inej“.

Odôvodnenie k bodu 11: Navrhovaná zmena odstraňuje nesúlad zákona so Smernicou a zohľadňuje požiadavku Smernice na plnú náhradu alebo nápravu porušení práva na rovnakú odmenu, ktorá v Smernici nepozostáva iba z peňažných plnení.

12. V čl. I § 11 ods. 2 písm. b) sa na začiatok vkladajú slová „peňažnej alebo inej“ a vypúšťajú sa slová „ktorými je prístup k plneniam v závislosti od výšky odmeny“.

Odôvodnenie k bodu 12: Navrhovaná zmena odstraňuje nesúlady zákona so Smernicou a zohľadňuje požiadavku Smernice na plnú náhradu alebo nápravu porušení práva na rovnakú odmenu, ktorá v Smernici nepozostáva iba z peňažných plnení. Stratené príležitosti nie sú v Smernici bližšie definované, takže akákoľvek definícia môže pôsobiť reštriktívne. Formulácia definície stratených príležitostí je navyše v návrhu zákona formulovaná veľmi nezrozumiteľne, čo by vytváralo právnu neistotu a zbytočne komplikovalo aplikačnú prax.

13. V čl. I § 11 ods. 2 písm. c) sa na začiatok vkladajú slová „peňažnej alebo inej“.

Odôvodnenie k bodu 13: Navrhovaná zmena odstraňuje nesúlady zákona so Smernicou a zohľadňuje požiadavku Smernice na plnú náhradu alebo nápravu porušení práva na rovnakú odmenu, ktorá v Smernici nepozostáva iba z peňažných plnení. Inou ako peňažnou náhradou nemajetkovej (ale v princípe aj majetkovej) ujmy je napríklad ospravedlnenie.

14. V čl. I § 11 ods. 2 písm. d) sa slová „náhrady inej ujmy“ nahrádzajú slovami „inej peňažnej alebo inej náhrady alebo nápravy“ a slová „ktorá mohla byť spôsobená aj prierezovou diskrimináciou“ sa nahrádzajú slovami „ktorá zohľadní všetky relevantné faktory vedúce k ujme vrátane skutočnosti, že došlo k prierezovej diskriminácii“.

Odôvodnenie k bodu 14: Navrhovaná zmena odstraňuje nesúlady zákona so Smernicou a zohľadňuje požiadavku Smernice na plnú náhradu alebo nápravu porušení práva na rovnakú odmenu, ktorá v Smernici nepozostáva iba z peňažných plnení. Inou nápravou môže byť napríklad súdom uložený príkaz na zastavenie porušovania alebo príkaz prijať opatrenia na zabezpečenie uplatňovania práv podľa čl. 17 Smernice, ktoré návrh zákona nateraz neupravuje. Inou nápravou môže byť tiež uvedenie do pôvodného stavu (napríklad pri diskriminačne zníženej odmene). Nápravou (vo forme morálnej satisfakcie) môže byť aj súdom vyslovené určenie, že došlo k porušeniu zásady rovnakého odmeňovania. Zmena formulácie týkajúca sa potreby vziať do úvahy všetky relevantné faktory vedúce k ujme, vrátane prierezovej diskriminácie, do textu zákona takisto integruje explicitné požiadavky Smernice.

15. V čl. I § 11 ods. 3 druhej vete sa za slová „na súde“ vkladajú slová „alebo pred inšpektorátom práce“.

Odôvodnenie k bodu 15: Navrhovaná zmena zlepši a zjednotí kritériá pre pozastavenie plynutia premlčacej doby bez ohľadu na to, pred ktorým orgánom je právo na rovnaké odmeňovanie uplatnené.

16. V čl. I sa § 11 dopĺňa odsekom 4, ktorý znie:

„(4) Ak je fyzická osoba v súdnom spore o uplatnenie práva na rovnakú odmenu neúspešná, súd môže rozhodnúť, že jej neuloží povinnosť nahradiť trovy konania protistrany, ak mala táto fyzická osoba na uplatnenie práva na rovnakú odmenu opodstatnené dôvody.“.

Odôvodnenie k bodu 16: Návrh zákona nedôvodne vynechal transpozíciu článku 22 Smernice (Trovy konania). Hrozba platenia vysokých trov právneho zastúpenia protistrany (zamestnávateľa) pritom často odrádza zamestnankyne a zamestnancov od podania žaloby. Vnútroštátne súdy by mali mať zákonnú možnosť oslobodiť žalobcu od povinnosti platiť náhradu trov konania protistrane, ak konal v dobrej viere a mal rozumné dôvody na začatie sporu.

17. V čl. I § 16 ods. 1 sa slová „od 500 eur do 4 000 eur“ nahrádzajú slovami „do výšky 2 % celkového ročného obratu zamestnávateľa za predchádzajúci kalendárny rok, najmenej však vo výške 4 000 eur“.

Odôvodnenie k bodu 17: Vládny návrh pri sankciách (max. 4 000 eur) ignoruje Článok 23 Smernice, ktorý vyžaduje „účinné, primerané a odrádzajúce“ sankcie založené napr. na mzdových nákladoch podniku. Z tohto dôvodu sa navrhuje úprava výšky sankcie v súlade so Smernicou.

18. V čl. I § 16 ods. 3 sa slovo „dvoch“ nahrádza slovom „piatich“ a na konci sa pripája čiarka a tieto slová: „a to aj opakovane, ak jej uloženie nevedlo k náprave a nesplnenie povinnosti trvá“.

Odôvodnenie k bodu 18: Podľa čl. 17 Smernice majú členské štáty zabezpečiť, aby ich príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy mohli v prípade potreby vydať opakovane príkaz na zaplatenie sankcie s cieľom zabezpečiť splnenie povinností. Z tohto dôvodu sa navrhuje úprava umožňujúca opakované uloženie sankcie, ak jej uloženie nevedlo k náprave a nesplnenie povinnosti stále trvá.

19. V čl. I sa § 16 dopĺňa odsekom 5, ktorý znie:

„(5) Právoplatné rozhodnutie o porušení povinností podľa tohto zákona, najmä ak ide o neodstránený rozdiel v odmeňovaní mužov a žien vyšší ako 5 %, je dôvodom na vylúčenie z účasti na postupe verejného obstarávania podľa osobitného predpisu.“.

Odôvodnenie k bodu 19: V návrhu úplne absentuje transpozícia Článku 24 (Rovnosť odmeňovania v prípade verejných zákaziek). Tieto zmeny zabezpečujú odstrašujúci charakter pokút a prepájajú dodržiavanie nediskriminačných zásad s čerpaním verejných zdrojov.

20. V čl. I sa vypúšťa § 17.

Nasledujúce paragrafy sa primerane prečíslujú a vykonajú sa na to nadväzujúce legislatívno-technické úpravy (napr. úprava súvisiacich vnútorných odkazov a poznámok pod čiarou).

Odôvodnenie k bodu 20: Ide o zosúladenie návrhu zákona so Smernicou. Smernica takúto výnimku neumožňuje. Rovnosť v odmeňovaní vo všeobecnosti neohrozuje bezpečnosť ani bezpečnostné záujmy SR.

21. V čl. I § 18 sa vypúšťa odsek 2.

Doterajšie odseky 3 až 7 sa označujú ako odseky 2 až 6.

Odôvodnenie k bodu 21: Navrhovaná zmena odstraňuje nesúlady so Smernicou, ktorá neumožňuje odklad povinnosti poskytnúť informácie o úrovni odmeny. Navrhovaná zmena je predkladaná v záujme predídania následkom zlej transpozície Smernice.

22. V čl. I § 18 ods. 3 sa slová „obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026“ nahrádzajú slovami „kalendárny rok 2026“.

Odôvodnenie k bodu 22: Smernica vo svojom článku 9 ods. 2 a 3 stanovuje povinnosť zamestnávateľom s najmenej 150 zamestnancami poskytnúť požadované informácie do 7. júna 2027 a potom každoročne, pričom tieto informácie sa majú týkať predchádzajúceho kalendárneho roka. Smernica neumožňuje toto obdobie pre prvú správu skrátiť tak, ako sa navrhuje v pôvodnom znení zákona.

23. V čl. I § 18 ods. 4 sa slová „za rok 2030“ nahrádzajú slovami „za kalendárny rok 2030“.

Odôvodnenie k bodu 23: Ide o zosúladenie s textom Smernice a s § 8 ods. 3 návrhu zákona.

**Pozmeňujúci a doplňujúci návrh
poslankýň Národnej rady Slovenskej republiky Simony Petrík, Lucie Plavákovéj
a Beáty Jurík**

**k vládnemu návrhu zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu
alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov
(tlač 1142)**

Meno a priezvisko:

1. LUCIA PLAVÁKOVÁ
2. SIMONA PETRÍK
3. BEÁTA JURÍK
4. NATÁLIA NÁŠA
5. MICHAEL JARO
6. VERONIKA SLOBOVÁ
7. OVIDIUS PROSTRECKAIA
8. INGRID KOFOUT
9. Viliam Tanko
10. DAVID DEJ
11. VERONIKA VEJLBOVA
12. Jana Hanuliaková
13. Zuzana VEJLBOVA
14. BRANISLAV VANEČ
15. Leena Bihariová
16. ZORA JADROVÁ
17. JANA KLEINERT
- 18.
- 19.
- 20.

Podpis:

