



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Právna analýza inštitútu rovného odmeňovania

Názov: **Právna analýza inštitútu rovného odmeňovania**

Vydalo: **Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2023**

Autorky:

JUDr. Miroslava Novodomcová,

Mgr. Zuzana Vlčeková

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedajú autorky.

Grafická úprava:

Kovidesign

Kamila Černáková

Fotografie použité v tejto publikácii sú ilustračné a boli riadne licencované z freepik.com

ISBN: 978-80-99917-91-1

Obsah

Zoznam použitých skratiek	4
Úvod	5
Inštitút rovného odmeňovania	6
Aktuálne platná a účinná právna úprava	6
Antidiskriminačné normy Zákonníka práce a garancie rovnosti v odmeňovaní	8
Mzda a odmena za prácu	8
Rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty	10
Antidiskriminačné normy zákona o štátnej službe a garancie rovnosti v odmeňovaní	11
Ďalšie normatívne garancie ochrany práva na rovné odmeňovanie	12
Inštitucionálna kontrola rovnosti v odmeňovaní	13
Bariéry v uplatňovaní inštitútu rovného odmeňovania	13
Smernica Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania	15
Analýza ustanovení Smernice	17
Kapitola I – Všeobecné ustanovenia	17
Kapitola II – Transparentnosť odmeňovania	18
Kapitola III – Prostriedky nápravy a presadzovanie	21
Kapitola IV – Horizontálne ustanovenia	25
Záver	28
Príloha	29

Zoznam použitých skratiek

Akčný plán - Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027

EÚ - Európska únia

Občiansky zákonník - zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších právnych predpisov

SDEÚ – Súdny dvor Európskej únie

Smernica - Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

Smernica 2006/54/ES - Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania

4

Stratégia – Celostátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027

Stredisko – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

zákon o štátnej službe - zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

zákon o výkone práce vo verejnom záujme - zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Úvod

Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027¹ (ďalej ako „Akčný plán“), ktorý je realizačným dokumentom Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027² (ďalej ako „Stratégia“), stanovil Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) úlohu „Právne analyzovať inštitút rovného odmeňovania“.

Stratégia je strategickým rámcovým dokumentom pre uplatňovanie politiky rovnosti žien a mužov v Slovenskej republike. Rovnosť žien a mužov je jednou zo základných hodnôt, ku ktorým sa Slovenská republika ako demokratický štát hlási. Stratégia je pokračovaním úsilia Slovenskej republiky začleňovať princíp rovnosti žien a mužov do všetkých svojich politík. Predstavuje ďalšiu etapu v podpore a presadzovaní spravodlivejšej spoločnosti rovnosťou žien a mužov a odstraňovaním diskriminácie. Cieľom Stratégie je dosiahnuť spravodlivú spoločnosť, kde je dosiahnutá materiálna rovnosť žien a mužov, bez všetkých foriem diskriminácie, násilia a akýchkoľvek škodlivých praktík voči ženám a dievčatám.

Stratégia vytvára rámec pre činnosť orgánov štátnej a verejnej

správy, ako aj ďalšie spolupracujúce subjekty v oblasti rovnosti žien a mužov a nastavuje kľúčové politické ciele a opatrenia na dosiahnutie rovnosti medzi ženami a mužmi. Stratégia tak spoločne s Akčným plánom stanovuje Stredisku niekoľko úloh vo viacerých prioritných oblastiach vrátane oblasti *Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien*, z ktorej vyplýva úloha právne analyzovať inštitút rovného odmeňovania.

Stredisko v predkladanej právnej analýze venuje pozornosť právnej úprave rovného odmeňovania, antidiskriminačným normám Zákonníka práce a ďalších právnych predpisov, normatívnym garanciam ochrany práva na rovné odmeňovanie, inštitucionálnej kontrole rovnosti v odmeňovaní a bariéram v uplatňovaní inštitútu rovného odmeňovania. Druhá časť predkladanej analýzy sa zameriava na právnu analýzu ustanovení Smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

Cieľom predkladanej publikácie je poskytnúť ucelený prehľad

1 Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 dostupný na: <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/ap-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-2021-27.pdf>

2 Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027 dostupná na: strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf (gov.sk)

o právnej úprave inštitútu rovného odmeňovania v slovenskej legislatíve a právnych prostriedkoch uplatňovania inštitútu rovného odmeňovania v praxi. Súčasne je zámerom Strediska analýza ustanovení Smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady

rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania v kontexte transpozície uvedenej smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky.

Inštitút rovného odmeňovania

Aktuálne platná a účinná právna úprava

6

Inštitút rovného odmeňovania žien a mužov v slovenskom právnom poriadku je do veľkej miery výsledkom transpozície Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (ďalej ako „Smernica 2006/54/ES“). Základným vnútroštátnym legislatívnym aktom právnej ochrany žien a mužov pred diskrimináciou **pri odmeňovaní** je antidiskriminač-

ný zákon.³ Ten upravuje povinnosť každého zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.⁴ Obsahom uvedenej povinnosti je zákaz menej priaznivého zaobchádzania **o. i. z dôvodu pohlavia**.⁵ Zákonodarca pritom negarantuje právnu pred menej priaznivým zaobchádzaním iba na základe vrodeneho biologického pohlavia osôb, ale aj na základe ich **pohlavnej alebo rodovej identifikácie**.⁶

3 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).

4 Podľa § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.

5 Podľa § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1. Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

6 Podľa § 2a ods. 11 písm. a) antidiskriminačného zákona za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

Diskrimináciou z dôvodu pohlavia je aj menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva alebo materstva. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie (ďalej ako „SDEÚ“) sa zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia vzťahuje aj na prípady menej priaznivého zaobchádzania **z dôvodu zmeny pohlavia**.⁷

Osobnú pôsobnosť povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahoch vymedzuje antidiskriminačný zákon široko a neurčito. Ukladá ju každému zamestnávateľovi, a to tak v súkromnom, ako aj vo verejnom sektore.⁸ V zmysle aktuálnej interpretačnej praxe SDEÚ je táto povinnosť adresovaná aj poskytovateľovi služieb, ktorý ich sprostredkúva prostredníctvom samostatne zárobkovo činnnej osoby.⁹

Definícia pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov nie je exaktne obsiahnutá v žiadnom právnom predpise. Na účely ochrany osôb pred diskrimináciou

ciou sa v praxi uplatňuje ich širšie chápanie. Základnou charakteristikou pracovnoprávného vzťahu podľa ustálenej judikatúry SDEÚ je okolnosť, že určitá osoba vykonáva po určitú dobu v prospech inej osoby a pod jej vedením činnosti, za ktoré poberá odmenu, pričom právna kvalifikácia vo vnútroštátnom práve a forma tohto vzťahu, ako aj povaha právneho vzťahu medzi týmito dvomi osobami nie sú v tejto súvislosti relevantné.¹⁰

Rovnosť v oblasti odmeňovania zaručujú zamestnancom aj **ďalšie právne normy, ktoré dopĺňajú ustanovenia antidiskriminačného zákona**, a to normy Zákonníka práce¹¹ a zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o štátnej službe“). Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej ako „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“) vlastnú právnu úpravu týkajúcu sa tejto problematiky neobsahuje, podľa § 1 ods. 4 sa ňu teda vzťahuje právna úprava Zákonníka práce¹².

7 Pozri napr. rozsudok SDEÚ z 27. apríla 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256.

8 Podľa čl. 14 ods. 1 písm. c) Smernice 2006/54/ES nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je ustanovené v článku 141 zmluvy.

9 Pozri napr. rozsudok SDEÚ z 12. januára 2023, J. K. proti TP S.A. C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9.

10 Pozri napr. rozsudok SDEÚ zo 4. decembra 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, rozsudok SDEÚ z 9. júla 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; rozsudok SDEÚ zo 17. novembra 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; rozsudok SDEÚ z 20. novembra 2018, Sindicatul Familia Constanța a i., C-147/17, EU:C:2018:926; rozsudok SDEÚ zo 16. júla 2020, Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

11 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

12 Podľa § 1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Antidiskriminačné normy Zákonníka práce a garancie rovnosti v odmeňovaní

Zákonník práce deklaruje právo na rovnosť v odmeňovaní mužov a žien už vo svojich základných zásadách.¹³ Tomuto právu zodpovedajúcu povinnosť zamestnávateľov dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania upravuje v § 13 ods. 1.¹⁴ Zákaz diskriminácie zamestnancov z dôvodu pohlavia zakotvuje v § 13 ods. 2.¹⁵

Zákonník práce vo svojich ďalších ustanoveniach precizuje a dopĺňa antidiskriminačnú právnu úpravu inštitútu rovného odme-

ňovania. Ťažiskové v tomto smere sú ustanovenia § 118 a § 119a. Tie obsahujú výslovnú definíciu pojmov mzda a rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty. Explicitne tiež zakotvujú zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia pri dohadovaní mzdových podmienok. Z výkladu ustanovenia § 119a ods. 1 je možné dovodiť aj vymedzenie pojmu odmena, ktorý je širší ako pojem mzda, a zahŕňa všetky plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním.

8

Mzda a odmena za prácu

Definície pojmov mzda a odmena sú určujúce pre okruh právnych vzťahov, na ktoré sa zákaz diskriminácie v oblasti odmeňovania vzťahuje.

Pozitívne a negatívne vymedzenie pojmu mzda je obsahom

§ 118 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia **je mzda peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu** (ods. 2 prvá veta). Mzdou sú aj plnenia poskytované zamestnancovi za

13 Podľa čl. 6 Zákonníka práce ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

14 Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

15 Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytujú zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu (ods. 3) a napokon, ako mzda sa posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení a vianočných sviatkov (ods. 4).

Naopak, za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie po-

skytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení (§ 118 ods. 2 druhá a tretia veta).

Vymedzenie pojmu odmena za prácu je možné dovodiť z § 119a ods. 1 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia musia byť mzdové podmienky dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia, pričom táto povinnosť 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.**

I keď Zákonník práce v súvislosti s inštitútom rovného odmeňovania žien a mužov používa pojem mzda aj pojem odmeňovanie, s použitím výkladových pravidiel je možné dospieť k jednoznačnému záveru, že **zákaz diskriminácie sa vzťahuje na širší pojem odmena, pričom prirodzene zahŕňa aj mzdu.** Takýto výklad je v súlade s právom EÚ¹⁶, aj judikatúrou SDEÚ¹⁷. Odmena za prácu na účely ochrany pred diskrimináciou v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch **tak zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré fyzická osoba dostáva za vykonanú prácu.** Je ňou nielen

¹⁶ Podľa čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Podľa ods. 2 prvá veta 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.

Podľa čl. 2 ods. 1 písm. e) Smernice 2006/54/ES na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov: „odmena“: riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním.

¹⁷ Napríklad rozsudok SDEÚ z 13. júla 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; rozsudok SDEÚ z 27. júna 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI: EU:C:1990:265; rozsudok SDEÚ z 13. februára 1996, Gillespie a i., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; rozsudok SDEÚ zo 7. marca 1996, Freers a Speckmann, C-278/93.

mzda, ale aj plat, odstupné, odchodné, provízie, podiely na zis-

ku, tantiémy, grafikácie a ďalšie formy odmeňovania.¹⁸

Rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty

10 Rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty definuje Zákonník práce v § 119a ods. 2. Považuje sa za ňu práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. Toto ustanovenie upravuje vo všeobecnosti kritériá hodnotenia práce na účely ochrany pred diskrimináciou v odmeňovaní a stanovuje **obligatórnu podmienku, že práca musí byť vykonávaná u toho istého zamestnávateľa**. Stanovením tejto podmienky však zákonodarca **nesprávne transponoval Smernicu 2006/54/ES**. Podľa bodu 10 tejto smernice sa totiž za určitých okolností zásada rovnakej odmeny **neobmedzuje len na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa**, čo konštatoval vo svojej judikatúre aj SDEÚ.¹⁹ Pracovníci môžu byť podľa nej v porovnateľnej situácii aj vtedy, keď nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, a to vždy, keď podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky stanovuje a keď sú tieto podmienky rovnaké a porovnateľné.

Môže tomu tak byť v prípade, keď sú relevantné podmienky odmeňovania regulované v rámci zákonných ustanovení alebo dohôd týkajúcich sa odmien, ktoré sú uplatniteľné na viacerých zamestnávateľov, alebo keď sú takéto podmienky stanovené centrálnou pre viac ako jednu organizáciu alebo podnik v rámci holdingovej spoločnosti alebo konglomerátu. Zamestnanec sa tiež nemusí nutne porovnávať so zamestnancom, ktorý u zamestnávateľa pracuje súčasne s ním. **Porovnateľnou osobou tiež môže byť aj zamestnanec, ktorý bol predtým zamestnancom u toho istého zamestnávateľa na rovnakej pracovnej pozícii.**²⁰

Zákonník práce v § 119 ods. 3 prezumuje aj možnosť, že zamestnávateľ uplatňuje pri odmeňovaní systém hodnotenia pracovných miest. V takom prípade zamestnávateľovi prikazuje, aby vychádzal z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce môže okrem kritérií uvedených v ods. 2 tohto ustanovenia uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

18 Pozri Barancová, H. a kol. Zákonník práce, Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017 s. 879.

19 Pozri rozsudok SDEÚ zo 17. septembra 2002, Lawrence a iní, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

20 Pozri rozsudok SDEÚ z 27. marca 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

Antidiskriminačné normy zákona o štátnej službe a garancie rovnosti v odmeňovaní

Jedným z princípov štátnej služby podľa čl. 7 zákona o štátnej službe je princíp transparentného a rovnakého odmeňovania, podľa ktorého pri odmeňovaní štátneho zamestnanca je služobný úrad povinný rozhodovať len na základe podmienok ustanovených zákonom. Ďalším je princíp rovnakého zaobchádzania, v zmysle ktorého služobný úrad postupuje v štátnozamestnaneckých vzťahoch vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektuje ich súkromie, ústavné a zákonné práva (čl. 9 zákona o štátnej službe).

Povinnosť služobného úradu dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní štátnych zamestnancov je zakotvená v § 4 ods. 1 zákona o štátnej službe.²¹ V ustanovení § 4 ods. 3 zákon zakazuje diskrimináciu štát-

neho zamestnanca a občana o. i. z dôvodu pohlavia.²²

Výpočet foriem odmeny za prácu štátneho zamestnanca je na rozdiel od Zákonníka práce taxatívny. Štátnemu zamestnancovi patrí v súlade s § 124 zákona o štátnej službe plat, ktorého zložkami sú: a) funkčný plat, b) plat za štátnu službu nadčas, c) plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby, d) príplatok za štátnu službu v noci, e) príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu, f) príplatok za štátnu službu vo sviatok, g) odmena. Okrem toho mu patrí: a) náhrada za neaktívnu časť služobnej pohotovosti mimo miesta vykonávania štátnej služby, b) náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie, c) náhrada za sťažené životné podmienky.

21 Podľa čl. 4 ods. 1 zákona o štátnej službe služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončení štátnozamestnaneckého pomeru.

22 Podľa čl. 4 ods. 3 zákona o štátnej službe v štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovej organizácii, v inom združení, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Ďalšie normatívne garancie ochrany práva na rovné odmeňovanie

Zamestnanci majú právo podať zamestnávateľovi sťažnosť na porušenie zákazu diskriminácie alebo sa domáhať ochrany svojich práv súdnou cestou.²³ Štátni zamestnanci môžu žiadať o ochranu svojich práv služobný úrad alebo súd.²⁴

Ďalšou možnosťou domáhania sa ochrany pred diskrimináciou v odmeňovaní je podanie podnetu príslušnému orgánu inšpekcie práce, a to buď samotným zamestnancom, alebo zástupcami zamestnancov v prípade, ak tí v rámci kontroly zistili porušenie pracovnoprávných predpisov.²⁵ Uvedené platí aj pre štátnozamestnanecké vzťahy.²⁶

Právnu pomoc môžu zamestnancom poskytovať alebo im ju sprostredkovať nimi zvolení zá-

stupcovia, a to či už odborová organizácia, zamestnanecká rada, alebo zamestnanecký dôverník, ak u zamestnávateľa pôsobia. Menované subjekty sú v zmysle § 239 Zákonníka práce oprávnené vykonávať u zamestnávateľa kontrolnú činnosť zameranú aj na dodržiavanie mzdových predpisov. V prípade štátnych zamestnancov sú to ich zástupcovia (§ 169 ods. 2 zákona o štátnej službe).

S podnetom poukazujúcim na porušenie zákazu diskriminácie v oblasti odmeňovania sa dotknuté osoby môžu obrátiť tiež na Stredisko, ktoré zabezpečuje obetiam diskriminácie v zmysle zákona o jeho zriadení²⁷ bezplatnú právnu pomoc, vrátane ich zastupovania v súdnom konaní.

23 Podľa § 13 ods. 7 Zákonníka práce zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Podľa § 13 ods. 9 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

24 Podľa 4 ods. 6 zákona o štátnej službe štátny zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže domáhať ochrany v služobnom úrade alebo na súde. Rovnako sa môže ochrana podľa prvej vety domáhať občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby.

25 Podľa § 150 ods. 2 Zákonníka práce zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou podľa § 239 zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

26 Zákon o štátnej službe v § 171 ods. 1 upravuje primerané použitie § 150 Zákonníka práce na štátnozamestnanecké vzťahy.

27 Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

Inštitucionálna kontrola rovnosti v odmeňovaní

K zákonným úlohám Strediska patrí o. i. monitorovať a hodnotiť dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania a vykonávať nezávislé zistovania týkajúce sa diskriminácie. Zásadnou prekážkou efektívneho plnenia týchto úloh je však absentujúca povinnosť oslovených subjektov poskytnúť Stredisku informácie a relevantné dáta týkajúce sa dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Reálna kontrola v praxi je tak veľmi sťažená.

Príslušnými oprávneniami na vykonávanie účinnej kontroly do-

držovania zásady rovnosti v odmeňovaní disponujú inšpektori práce. Zamestnávateľia sú však povinní poskytnúť im relevantné údaje až po začatí inšpekcie práce. Kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov v oblasti odmeňovania tak nie je priebežná, ale je individuálna, t. j. dochádza k nej v prípade konkrétneho podozrenia z porušenia pracovnoprávných predpisov alebo v prípade podania podnetu na vykonanie inšpekcie.

Bariéry v uplatňovaní inštitútu rovného odmeňovania

13

Stredisko ako inštitúcia, ktorej zákonnou úlohou je monitorovanie, vyhodnocovanie, ochrana a presadzovanie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, vníma ako jednu z bariér v uplatňovaní inštitútu rovného odmeňovania absenciu transparentne nastavených politik odmeňovania jednotlivými zamestnávateľmi. Podľa účinnej právnej úpravy majú zamestnávateľia len možnosť, **nie však povinnosť, vytvoriť systém hodnotenia pracovných miest.** Následkom tohto legislatívneho stavu je sťaženie efektívnej kontroly zákonnej povinnosti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní a vytváranie priestoru pre subjektívne stanovovanie výšky odmien, vrátane zvyšovania rizika

porušenia zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činných osôb.

Čo sa týka prekážok v prípade individuálnej ochrany práv obete diskriminácie, za najzásadnejšie Stredisko považuje **náročnosť súdneho konania a eventuálne následky podania sťažnosti, podnetu alebo žaloby** pre zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnú osobu v pracovnoprávných vzťahoch alebo v iných zmluvných vzťahoch. Náročnosť súdneho konania spočíva predovšetkým v jeho dĺžke a v riziku, že v prípade neúspechu môže súd zaviazat' žalobcu k náhrade trov konania. Ako pozitívum Stredisko vníma možnosť využitia jeho

bezplatnej právnej pomoci, vrátane zastupovania v súdnom konaní.

Vyvodzovanie konzekvencií voči zamestnancovi v prípade, že podá na zamestnávateľa sťažnosť, podnet alebo žalobu síce zákon zakazuje²⁸, ale podľa po-

znatkov Strediska z prípadov, ktorými sa zaoberá, k nemu napriek tomu v praxi často dochádza. Navyše, zväčša je to formou šikany, ktorá sa veľmi ťažko preukazuje.

Posilnenie uplatňovania inštitútu rovného odmeňovania by mohla priniesť nová legislatíva EÚ.

28 Podľa § 13 ods. 8 Zákonníka práce zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

Dňa 10. mája 2023 bola prijatá Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2023/970, 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“).

Primárnym cieľom Smernice je nájsť riešenie na pretrvávajúce nedostatočné presadzovanie a dodržiavanie základného práva na rovnakú odmenu pre ženy a mužov v EÚ a zákazu diskriminácie, a to prostredníctvom stanovenia minimálnych požiadaviek v oblasti transparentnosti odmeňovania. Jedným z konkrétnych cieľov je posilnenie postavenia žien pri uplatňovaní si práva na rovnakú odmenu. Ďalším je podnietenie zamestnávateľov k eliminácii možných odchýlok v systémoch odmeňovania a klasifikácii pracovných miest, v rámci ktorých sa práca žien a mužov neohodnocuje rovnako a neutrálne vo vzťahu k ohodnoteniu určitých zručností potrebných na výkon povolania, ktoré sa väčšinou prisdudzujú ženám.

Transpozícia Smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky si bude vyžadovať úpra-

vu vnútroštátnej legislatívy, a to najmä v oblasti rovnakého zaobchádzania, pracovného práva a sporového civilného súdneho konania. Vzhľadom na rozsah pôsobnosti zahŕňajúci zamestnávateľov v súkromnom a verejnom sektore si bude transpozícia vyžadovať úpravy nielen Zákonníka práce, ale aj zákona o štátnej službe a zákona o výkone práce vo verejnom záujme. Rovnako tak si bude vyžadovať novelizáciu antidiskriminačného zákona, pričom Stredisko dlhodobu prezentuje nevyhnutnú potrebu prijatia novely antidiskriminačného zákona. Stredisko akcentuje potrebu zmien hmotnoprávných a procesnoprávných ustanovení, a to napriek tomu, že antidiskriminačný zákon prekračuje minimálne harmonizačné požiadavky antidiskriminačných smerníc Európskej únie. Ide napríklad o potrebu nápravy nesprávnej a neaktuálnej zákonnej terminológie (jej zosúladenia s civilným sporovým procesným kódexom), či legislatívneho vyjadrenia ochrany pred viacnásobnou a prierezovou diskrimináciou, ktorú je potrebné právne zadefinovať a normatívne zaviesť prostriedky nápravy, resp. sankcie, reflektujúce priťažujúci charakter porušení zákazu viacnásobnej a prierezovej diskriminácie.

Pre potreby transpozície článkov 6–10 (transparentnosť stanovovania odmien a politika kariérneho postupu; právo na informácie; podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní; spoločné posúdenie

odmeňovania) prichádza do úvahy príprava osobitného zákona, ktorý by komplexne riešil nové povinnosti pre zamestnávateľov, ktoré Smernica zavádza.²⁹

²⁹ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky: Riadne predbežné stanovisko k Návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LPEU/2021/129>

Analyza ustanovení Smernice

Kapitola I – Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Vymedzuje účel a predmet Smernice, t. j. stanovenie minimálnych požiadaviek na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov a zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a posilnených mechanizmov presadzovania.

Článok 2

Vymedzuje rozsah osobnej pôsobnosti Smernice. Smernica sa má uplatňovať na zamestnávateľov vo verejnom aj v súkromnom sektore a na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu s prihladením na judikatúru SDEÚ. Do osobnej pôsobnosti smernice patria aj uchádzači o zamestnanie.

Smernica nezavádza jednotnú definíciu pracovníka na úrovni Európskej únie (ďalej ako EÚ) a je na uvážení Slovenskej republiky, ako bude pracovníka definovať.³⁰ Jednotlivé pramene práva EÚ netrvajú na jednotnom vymedzení pojmu „zamestnanec“ v práve EÚ. Základným kritérium vymedzenia pojmi „zamestna-

nec“ je výkon závislej práce, ktorá je predmetom pracovnoprávných vzťahov.³¹

Článok 3

Vymedzuje nasledovné pojmy: odmena, úroveň odmeny, rodový rozdiel v odmeňovaní, medián úrovne odmeny, medián rodového rozdielu v odmeňovaní, kvartilové pásmo odmeny, práca rovnakej hodnoty, kategória pracovníkov, priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, inšpektorát práce, subjekt v oblasti rovnosti, zástupcovia pracovníkov. Článok 3 ods. 2 písm. e) zavádza pojem prierezová diskriminácia. Prierezová diskriminácia nie je v antidiskriminačnej legislatíve Slovenskej republiky upravená vo vzťahu k žiadnemu dôvodu, ani žiadnej oblasti. Transpozícia si bude vyžadovať novelu antidiskriminačného zákona.

Stredisko dodáva, že už v roku 2016 Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím poukázal na nedostatok legislatívnej úpravy vo vzťahu k viacnásobnej a prierezovej diskriminácii. Odporučil Slovenskej republike novelizovať § 2a ods. 1 antidiskriminačného zákona tak, aby sa zaviedla

30 Pozri aj smernicu 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v EÚ a smernicu 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

31 Pozri Barancová, H. a kol. Zákoník práce, Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 216.

viacnásobná a prierezová diskriminácia a tiež definovať tieto pojmy a súčasne zaviesť prostriedky nápravy a sankcie reflektujúce priťažujúci charakter porušení vyplývajúcich z viacnásobnej a prierezovej diskriminácie.³²

Článok 4

V článku 4 sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby mali zavedené štruktúry odmeňovania, prostredníctvom ktorých sa zabezpečí rovnaká odmena za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty pre ženy a mužov. Zákonník práce zabezpečuje rovnoprávne zaobchádzanie s mužmi a ženami v otázkach odmeňovania tak, že toto základné pravidlo včleňuje do obsahového rámca svojich Základných zásad.³³

18

Zákonník práce v § 119a zakotvuje pozitívny príkaz rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami pri poskytovaní mzdy.³⁴ Kľúčovým pre transpozíciu tohto článku je § 120 Zákonníka práce, ktorý zaraduje pracovné činnosti na základe miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca (bez ohľadu na pohlavie) do jedného zo šiestich stupňov.

Článok 4 súčasne zavádza novú povinnosť pre Slovenskú republiku, a to konzultovať so Strediskom potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť ľahkú prístupnosť analytických nástrojov alebo metódy na posudzovanie/porovnávanie hodnoty práce.

Kapitola II – Transparentnosť odmeňovania

Článok 5

Článok 5 zavádza minimálne normy týkajúce sa transparentnosti odmeňovania pred vznikom pracovného pomeru.

V účinnom právnom poriadku Slovenskej republiky je stanováná povinnosť zamestnávateľa informovať uchádzačov o zamestnaní o výške nástupnej mzdy,

a to pri zverejňovaní ponuky zamestnania.³⁵ Zákonník práce zároveň stanovuje, že zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy so zamestnancom nesmie dohodnúť základnú zložku mzdy v nižšej sume, ako je suma základnej zložky mzdy, ktorú zverejnil v ponuke zamestnania.³⁶ Stredisko upozorňuje, že kým Zákonník práce v platnom a účinnom znení vzťahuje túto povinnosť iba na

32 Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Slovakia, 21.4.2016, CRPD/C/SVK/CO/1, body 17-18.

33 Pozri Barancová, H. a kol. Zákonník práce, Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 913.

34 Pozri podkapitolu *Rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty na str. 4.*

35 § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

36 § 41 ods. 10 Zákonníka práce.

základnú zložku mzdy, Smernica používa pojem odmena. Mzda je jednou z foriem odmeny za prácu vykonávanú v pracovnom pomere. V porovnaní so mzdou je odmena za prácu širším pojmom. Pojem „odmena za vykonanú prácu“ sa v právnej teórii aj praxi používa ako súhrnný pojem na všetky formy odmeny za vykonanú prácu.³⁷ Nad rámec existujúcej slovenskej právnej úpravy článok 5 stanovuje, že úroveň nástupnej odmeny spojenej s daným pracovným miestom má byť stanovená na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií a ďalej zmieňuje získanie informácie o rozpätí nástupnej odmeny.

Vo vzťahu k ods. 2 tohto článku súčasná právna úprava explicitne neupravuje aspekt otázok zamestnávateľa na výšku odmeny uchádzača o zamestnanie v predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahoch. Avšak v zmysle § 41 ods. 5 a 6 Zákonníka práce takúto informáciu nie je možné vyžadovať, keďže nepatrí medzi informácie, ktoré súvisia s vykonávanou prácou.

Článok 6

Článok 6 od zamestnávateľov požaduje, aby pracovníkom sprístupnili opis kritérií použitých na vymedzenie ich odmeny a kariérneho postupu, ktoré sú neutrálne z hľadiska pohlavia. Požiadavka, aby sa pracovníkom sprístupnil opis kritérií použitých na vymedzenie ich odmeny a platového postupu, sa nevzťahuje iba na zamestnávateľov, ktorí disponujú

takýmito opismi kritérií. Rovnako zamestnávateľia, ktorí nimi nedisponujú, sú povinní ich zaviesť a sprístupniť.

Pre zabezpečenie súladu s týmto článkom bude potrebné zaistiť prístup pracovníkov k stupňom náročnosti priradeným k pracovným miestam v súlade s uvedenými charakteristikami stupňov náročnosti (novela Zákonníka práce) a tiež zaviesť objektívne kritéria pre priznávanie osobného príplatku pri odmeňovaní zamestnancov v štátnej a verejnej službe (novela zákona o štátnej službe a zákona o výkone práce vo verejnom záujme).

Článok 7

Článok 7 zavádza povinnosť zamestnávateľov poskytnúť pracovníkom informácie o ich individuálnej úrovni odmeny a priemerných úrovniach odmien, rozčlenených podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Právo pracovníkov požadovať informácie o priemerných úrovniach odmien rozčlenené podľa pohlavia pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nie je v legislatíve Slovenskej republiky zakotvené. Zákonník práce v ust. § 239 upravuje kontrolnú činnosť zverenú odborovým orgánom, avšak v procese transpozície Smernice bude potrebné konkretizovať kompetencie zástupcov zamestnancov upravené v Zákonníku práce, ale aj Strediska.³⁸

³⁷ Pozri podkapitolu *Mzda a odmena za prácu* na str. 3.

³⁸ § 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení zákona č. 136/2003 Z. z.

V prípade zákazu brániť pracovníkom zverejňovať ich odmenu podľa odseku 5 tohto článku, právna úprava v Slovenskej republike takúto požiadavku stanovuje už v súčasnosti (§ 43 ods. 4 Zákonníka práce).

Článok 8

Článok 8 reflektuje na potreby osôb so zdravotným znevýhodnením pri poskytovaní informácií.

Článok 9

Článok 9 stanovuje povinnosť zamestnávateľov zverejňovať dve kategórie informácií, a to informácie súvisiace s rozdielom v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov vo všeobecnosti a informácie súvisiace s rozdielom v odmeňovaní rozčlenený podľa kategórií pracovníkov. Právny systém Slovenskej republiky v súčasnosti nezakotvuje formu podávania správ o rozdieloch v odmeňovaní pracovníčok a pracovníkov. Transpozícia si bude vyžadovať novelizáciu niekoľkých právnych predpisov vo vzťahu k úprave povinností zamestnávateľov, kompetencií zástupcov zamestnávateľov, inšpektorátov práce a Strediska.

Súčasne bude nevyhnutné určiť povinnosť buď zamestnávateľov, alebo orgánov štátnej správy pri spracúvaní údajov podľa ods. 1 tohto článku a orgán zodpovedný za zhromažďovanie a uverejňovanie takýchto údajov - tzv. monitorovací subjekt.

Článok 10

Článok 10 zavádza povinnosť prijať vhodné opatrenia na zabezpečenie toho, aby zamestnávatelia vykonávali spoločné posúdenie odmeňovania. V slovenskej právnej úprave neexistuje žiadna forma vykonávania spoločného posúdenia odmeňovania. Transpozícia si bude vyžadovať novelizáciu niekoľkých právnych predpisov vo vzťahu k úprave povinností zamestnávateľov, kompetencií a samotnej existencii zástupcov zamestnávateľov, ktorí sa zúčastňujú na spoločnom posúdení systému odmeňovania, inšpektorátov práce a Strediska.

Článok 11

Článok 11 zavádza podporu zamestnávateľom s menej ako 250 pracovníkmi s cieľom uľahčiť im plnenie povinností vyplývajúcich zo Smernice.

Článok 12

Článok 12 stanovuje, že spracúvanie a poskytovanie osobných údajov v zmysle opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania treba vykonávať v súlade so všeobecným nariadením o ochrane údajov (EÚ) 2016/679.³⁹ Zavádza tiež dodatočnú záruku v prípade, ak by zverejnenie informácií viedlo k priamemu alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného pracovníka. Stredisko poukazuje na skutočnosť, že ochrana fyzických osôb v súvislosti so spraco-

39 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES.

vávaním osobných údajov patrí medzi základné ľudské práva. V kontexte poskytovania poradenstva pracovníkom v oblasti rovnosti upravuje tento článok nové povinnosti pre zástupcov zamestnávateľov aj Stredisko.⁴⁰

Článok 13

Článok 13 je typické horizontálne ustanovenie, ktoré vyžaduje od členských štátov, aby zabezpečili prerokovanie práv a povinností podľa tejto smernice so sociálnymi partnermi.

Kapitola III – Prostriedky nápravy a presadzovanie

Článok 14

Článok 14 požaduje zabezpečenie dostupnosti súdnych konaní na presadzovanie práv a povinností. Dostupná súdna ochrana musí byť štátmi garantovaná. Tieto minimálne harmonizačné požiadavky upravuje už platné a účinné ustanovenie § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona.

Článok 15

Článok 15 požaduje, aby sa združenia, organizácie, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov alebo iné právne subjekty, ktorých úlohou je zabezpečovať rovnosť medzi ženami a mužmi, mohli v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnom práve zapájať do súdneho alebo správneho postupu na presadenie povinností.

Už súčasná právna úprava je v súlade s týmto článkom. Pri ko-

naniach v pracovnoprávných sporoch sa za určitých podmienok umožňuje prístupenie ďalšieho subjektu do konania (§ 79 Civilného sporového poriadku) alebo jeho intervencia (§ 81 - § 85 Civilného sporového poriadku). Predpoklady pre rozhodnutie súdu o pribratí osobitného subjektu do konania sú upravené v § 95 ods. 1 Civilného sporového poriadku.

21

Stredisko je už dnes oprávnené zastupovať žalobcu v antidiskriminačnom spore.⁴¹

Článok 16

Článok 16 požaduje zabezpečenie, aby každý pracovník, ktorý utrpel škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny, mal právo žiadať a získať úplnú náhradu za spôsobenú škodu, a to spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode.

⁴⁰ Stredisko v súčasnosti zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie (§ 1 ods. 2 písm. e) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva).

⁴¹ § 1 ods. 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

V súčasnosti sa uplatnenie nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch javí ako subsidiárne. Podľa právneho názoru Strediska náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch by mala byť aj explicitne v zákone vyjadrená ako bežný nárok, ktorého sa môžu diskriminované osoby domáhať bez ohľadu na to, či im postačuje aj iná forma zadostučinenia, a to z dôvodu závažnosti každého prípadu diskriminácie. Transpozícia si bude vyžadovať novelizáciu § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona. Z budúcej legislatívnej úpravy by malo byť zrejmé, že diskriminácia predstavuje vždy vážnu ujmu na dôstojnosti dotknutej osoby.⁴²

22

Článok 17

Článok 17 stanovuje oprávnenie súdov alebo iných príslušných orgánov na žiadosť navrhovateľa a na náklady odporcu vydať dva druhy príkazov. Po prvé, súdy alebo príslušné orgány môžu vydávať príkazy ukladajúce povinnosť zdržať sa určitého konania, ktorými sa stanovuje porušovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a nariaďuje sa zastavenie tohto porušovania. Po druhé, súdy a príslušné orgány musia mať možnosť požadovať od odporcu, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia s cieľom splniť povinnosti týkajúce sa rovnakej odmeny. Ak tieto príkazy nie sú dodržané, súdy ale-

bo príslušné orgány môžu uložiť pravidelné penále na účely ich urýchleného dodržania.

Civilný sporový poriadok upravuje podmienky nariadenia neodkladných opatrení. V zmysle § 324 ods. 1 Civilného sporového poriadku sa pri neodkladných opatreniach v sporovom konaní uplatňuje dispozičný princíp, podľa ktorého platí, že súd rozhoduje o nariadení neodkladného opatrenia iba na základe návrhu. Osobitnej povahy inštitútu neodkladného opatrenia zodpovedá zjednodušený a zrýchlený procesný postup súdu pri rozhodovaní o návrhu na jeho nariadenie.

Platná a účinná legislatíva je takmer v súlade s týmto článkom, transpozícia Smernice si však bude vyžadovať, aby bolo súdom umožnené v náležitých prípadoch opakovane uložiť pokutu s cieľom zabezpečiť dodržiavanie týchto príkazov.

Článok 18

Článok 18 deklaruje už známy pravidlo o presune dôkazného bremena na žalovaného v antidiskriminačných sporoch. V súčasnosti sa vo vnútroštátnych civilných súdnych konaniach na Slovensku uplatňuje v antidiskriminačných sporoch tzv. zdieľané dôkazné bremeno⁴³, v zmysle ktorého je žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne

42 Debrecéniová, J. a kol.: Implementácia zásady rovnakého zaobchádzania prostredníctvom antidiskriminačného zákona: Problémy a výzvy: Občan, zodpovednosť a demokracia, 2013, 72 s.

43 § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona

usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

Transpozícia tohto ustanovenia si bude vyžadovať novelizáciu § 11 antidiskriminačného zákona a rozšírenie použitia inštitútu obráteneho dôkazného bremena aj na prípady, ak zamestnávateľ nedodržiava povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania stanovené v Smernici, a to bez nutnosti vzniku vyvrátiteľnej právnej domnienky o porušení zákazu diskriminácie žalobcom.

Článok 19

Článok 19 pri posudzovaní porovnateľnej situácie žien a mužov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty u jedného zamestnávateľa rozširuje posudzovanie situácie nad rámec zamestnávateľa, a to konkrétne na tzv. jednotný zdroj stanovujúci podmienky odmeňovania. Posúdenie sa pritom neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako dotknutý pracovník. V prípade neexistencie porovnávacej osoby je možné použiť napríklad štatistiky.

Stredisko poznamenáva, že koncept jednotného zdroja na posudzovanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty a tiež možnosti porovnávať pracovníkov zamestnaných v rozličnom čase vychádza aj z interpre-

tačných poznatkov judikatúry SDEÚ.⁴⁴

Antidiskriminačný zákon nehovorí o tom, z akého prostredia má pochádzať subjekt, s ktorým sa porovnáva subjekt, ktorý sa dovoľáva ochrany pred diskrimináciou. Teoreticky by teda ako komparátor mohol prichádzať do úvahy aj subjekt, ktorý napríklad vykonáva prácu u iného zamestnávateľa ako osoba, ktorá v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania iniciuje súdne alebo iné právne konanie.⁴⁵ Relevanciu uvedených interpretácií potvrdzuje najmä rozsudok SDEÚ v prípade *Lawrence*.⁴⁶

Článok 20

Článok 20 zavádza povinnosť odporcu, v prípade nariadenia zo strany vnútroštátnych súdov alebo iných príslušných orgánov, zverejniť príslušné dôkazy, nad ktorými má kontrolu, počas konania o nároku na rovnakú odmenu. Vnútroštátne súdy budú mať právomoc nariadiť zverejnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak ich budú považovať za relevantné.

Článok 21

Článok 21 stanovuje spoločné minimálne normy, pokiaľ ide o premlčacie lehoty vzťahujúce sa na uplatnenie nárokov, ktoré sa týkajú diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

44 Vec C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498. 33 a Vec 129/79, *Macarthy*, ECLI:EU:C:1980:103.

45 Pozri Debrecéniová J.: *Antidiskriminačný zákon*, Komentár. Občan a demokracia, 2008, s. 38.

46 Vec C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498. 33, v ktorej SDEÚ zdôraznil, že „kde rozdiely identifikované v platobných podmienkach pracovníkov/pracovníčok vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemôžu byť pripísané jednotnému zdroju, neexistuje subjekt, ktorý je zodpovedný za nerovnosť (v odmeňovaní) a ktorý by mohol nastoliť rovnaké zaobchádzanie.“

Antidiskriminačný zákon neupravuje lehotu na podanie žaloby, resp. premlčaciu lehotu. Všeobecná právna úprava premlčania je upravená zákonom č. 40/1964 Zb. Občianskym zákonníkom v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „Občiansky zákonník“). V zmysle ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka „*pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz*“.

Článok 22

Článok 22 stanovuje postup pre prípady, kedy odporca uspeje v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, a to tak, že súd je oprávnený posúdiť, či neúspešný žalobca mal opodstatnené dôvody na podanie žaloby a nariadiť každej strane znášať vlastné náklady.

Právna úprava náhrady trov konania v sporovom konaní sa podľa Civilného sporového poriadku spravuje zásadou úspechu v spore.⁴⁷ Pomer úspechu (miera úspechu) je základným meradlom pre nárok na náhradu trov.

Článok 23

Článok 23 posilňuje minimálne normy týkajúce sa sankcií, ktoré treba uplatniť za každé porušenie práv a povinností súvisiacich

s rovnakou odmenou pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Dozor nad dodržiavaním pracovno-právnej legislatívy, vrátane rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, vykonávajú inšpektoráty práce. Inšpektorát práce je oprávnený uložiť zamestnávateľovi v prípade nedodržania tejto zásady pokutu až do výšky 100 000 eur.⁴⁸

V kontexte prierezovej diskriminácie bude potrebné novelizovať zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona 85/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovením osobitných sankcií.

Článok 24

Článok 24 približuje spôsob plnenia existujúcich záväzkov vyplývajúcich z existujúceho práva EÚ v oblasti verejného obstarávania v kontexte cieľov Smernice. Rovnosť odmeňovania bude teda relevantným ukazovateľom aj v prípade verejných zákaziek a koncesíí. Verejní obstarávatelia budú môcť vylúčiť z účasti na postupe verejného obstarávania akýkoľvek hospodársky subjekt, ktorý buď nesplní povinnosti v oblasti transparentnosti odmeňovania, alebo má objektívne neodôvodnený rozdiel v odmeňo-

47 V zmysle § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. V zmysle ods. 2 ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

48 § 19 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona 85/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

vaní vyšší ako 5 % v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov.

Článok 25

Článok 25 požaduje zavedenie opatrení na ochranu pracovníkov a zástupcov pracovníkov proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľov v dôsledku sťažnosti, súdneho konania zameraného na presadenie dodržiavania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce poskytuje vo všeobecnosti ochranu pred viktimizáciou v pracovnoprávných vzťahoch.⁴⁹ Ďalej tiež § 2a ods. 8 antidiskriminačného zákona upravuje neoprávnený postih ako jednu z foriem diskriminácie.⁵⁰

Článok 26

Článok 26 objasňuje vzťah Smernice k smernici 2006/54/ES.⁵¹ Smernica stanovuje *lex specialis* k Smernici 2006/54/ES vo vzťahu k prostriedkom nápravy a presadzovania práva na rovnakú odmenu.

Kapitola IV – Horizontálne ustanovenia

25

Článok 27

Článok 27 umožňuje poskytnúť vyššiu úroveň ochrany ako tú, ktorú zaručuje Smernica a zároveň bráni zníženiu úrovne ochrany so zreteľom na otázku rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Článok 28

Článok 28 približuje, že subjekty v oblasti rovnosti by mali byť kompetentné aj v záležitostiach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto Smernice. V podmienkach Slovenskej republiky je týmto subjektom Stredisko, ktoré už dnes disponuje kompetenciami v oblasti boja proti diskriminácii, vrátane diskriminácie z dôvodu pohlavia.

49 V zmysle § 13 ods. 3 Zákonníka práce *výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.*

50 V zmysle §2a ods. 8 antidiskriminačného zákona *neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí*

a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo

b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,

c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

51 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).

Požiadavka na pridelenie finančných prostriedkov na účel implementácie Smernice subjektom pre rovné zaobchádzanie, v kontexte Slovenskej republiky práve Stredisku, je odôvodnená medzinárodnými štandardmi na zabezpečenie nezávislosti a efektívnosti fungovania orgánov pre rovné zaobchádzanie, ku ktorým sa hlási aj Slovenská republika. Odporúčanie Európskej komisie zo dňa 22. júna 2018 o štandardoch pre orgány pre rovné zaobchádzanie v časti 1.2 nezávislosť a efektívnosť v bode 1.2.2 (zdroje) odporúča, aby orgány pre rovné zaobchádzanie mali poskytnuté dostatočné finančné zdroje potrebné na výkon ich úloh a účinné uplatňovanie ich právomocí. Pridelené finančné prostriedky by mali zohľadňovať právomoci a úlohy pridelené týmto orgánom. Zároveň, Európska komisia proti rasizmu a intolerancii (ECRI) vo svojom Všeobecnom politickom odporúčaní č. 2 (revidovanom) o orgánoch pre rovné zaobchádzanie na boj proti rasizmu a intolerancii na vnútroštátnej úrovni v bode 28 odporúča, aby v prípade rozšírenia mandátu, funkcií alebo právomocí orgánov pre rovné zaobchádzanie boli týmto orgánom poskytnuté vhodné dodatočné finančné prostriedky na ich naplnenie v súlade s požiadavkami nezávislosti a efektívnosti naplnenia mandátu. Vzhľadom na to, že implementáciou Smernice dôjde k rozšíreniu právomocí a úloh Strediska, považuje Stredisko článok 28 ods. 3 za právny základ na navýšenie finančných prostriedkov pri rozšírení jeho mandátu na účely implementácie Smernice a efektívneho na-

plňania rozšíreného mandátu v praxi.

Článok 29

Článok 29 stanovuje povinnosť pre Slovenskú republiku zriadiť špecializovaný monitorovací subjekt, ktorého úlohou bude monitorovanie vykonávania práva na rovnakú odmenu. V zmysle Smernice monitorovací subjekt môže byť súčasťou už existujúceho orgánu.

Na transponovanie Smernice bude v prvom rade potrebné určiť monitorovací subjekt a následne mu udeliť požadované právomoci, finančné aj personálne zabezpečenie.

Článok 30

Článok 30 potvrdzuje, že Smernicou nie je žiadnym spôsobom dotknuté právo sociálnych partnerov vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy ani právo na kolektívne akcie.

Článok 31

Článok 31 stanovuje povinnosť zostavovať a poskytovať Komisii na ročnom základe údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov rozčlenené podľa pohlavia, hospodárskeho sektoru, pracovného času, hospodárskej kontroly a veku. Slovenská republika už v súčasnosti tieto údaje predkladá Komisii dobrovoľne.

Článok 32

Prostredníctvom článku 32 sa má zabezpečiť zvyšovanie infor-

movanosti o právach priznaných Smernicou, ako aj o ostatných existujúcich právach v tejto oblasti.

Článok 33

Článok 33 umožňuje s prihliadnutím na rozmanitosť modelov trhu práce v rámci EÚ poveriť sociálnych partnerov vykonávaním príslušných ustanovení Smernice za predpokladu, že výsledky, o ktorých dosiahnutie sa usiluje Smernica, budú vždy zaručené.

Článok 34, 35, 36, 37

Články stanovujú maximálne obdobie na transpozíciu Smernice do vnútroštátneho práva (dva roky od nadobudnutia účinnosti Smernice), povinnosť členských štátov oznámiť Komisii všetky informácie o uplatňovaní Smernice najneskôr osem rokov po nadobudnutí účinnosti, nadobudnutie účinnosti Smernice dvadsiatym dňom po jej uverejnení v úradnom vestníku EÚ a adresátov, ktorými sú členské štáty.

Záver

Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Rodová rovnosť je základnou hodnotou EÚ, základným právom a kľúčovou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv. Je odrazom toho, kto sme. Je aj zásadnou podmienkou inovačného, konkurencieschopného a prosperujúceho európskeho hospodárstva. V podnikaní, politike a spoločnosti ako celku môžeme dosiahnuť svoj plný potenciál len vtedy, ak v plnej miere využijeme svoj talent a rozmanitosť.⁵²

28

Predkladaná právna analýza poskytuje ucelený obraz o inštitúte rovného odmeňovania žien a mužov v slovenskom právnom

poriadku, pričom v jednotlivých podkapitolách venuje pozornosť právnej úprave rovného odmeňovania, antidiskriminačným normám Zákonníka práce a ďalších právnych predpisov, normatívnym garanciam ochrany práva na rovné odmeňovanie, inštitucionálnej kontrole rovnosti v odmeňovaní a bariéram v uplatňovaní inštitútu rovného odmeňovania. Druhá časť predkladanej analýzy poskytuje právnu analýzu ustanovení Smernice Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty s akcentom na novelu antidiskriminačného zákona.

52 Európska Komisia, *Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025*, str. 2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=SK>,

Príloha

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,

ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 157 ods. 3,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

po postúpení návrhu legislatívneho aktu národným parlamentom,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru⁵³,

konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom,

keďže:

- (1) V článku 2 a v článku 3 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii sa zakotvuje právo na rovnosť medzi ženami a mužmi ako jedna zo základných hodnôt a úloh Únie.
- (2) V článkoch 8 a 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa stanovuje, že Únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností, na podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami a na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia.
- (3) V článku 157 ods. 1 ZFEÚ sa stanovuje pre každý členský štát povinnosť zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

⁵³ Ú. v. EÚ C, s.

- (4) V článku 23 Charty základných práv Európskej únie sa stanovuje, že rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.
- (5) Medzi zásady Európskeho piliera sociálnych práv⁵⁴, ktorý bol spoločne vyhlásený Európskym parlamentom, Radou a Komisiou, je zahrnuté rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov, ako aj právo na rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty.
- (6) V smernici Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES⁵⁵ sa stanovuje, že v prípade rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty sa má odstrániť priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania. Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnania, tento systém by mal byť založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a mal by byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.
- (7) V hodnotení z roku 2020⁵⁶ sa uvádza, že vykonávaniu zásady rovnakej odmeny bráni nedostatočná transparentnosť systémov odmeňovania, nedostatočná právna istota, pokiaľ ide o pojem „práca rovnakej hodnoty“, a procesné prekážky, ktorým čelia obeť diskriminácie. Pracovníci nemajú k dispozícii informácie potrebné na to, aby ich nárok týkajúci sa rovnakej odmeny uspel, a najmä im chýbajú informácie o úrovniach odmien pre kategórie pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V správe sa uvádza, že zvýšenie transparentnosti by umožnilo odhaliť rodové vychýlenie a diskrimináciu v štruktúrach odmeňovania podniku alebo organizácie. Takisto sa umožňuje pracovníkom, zamestnávateľom a sociálnym partnerom, aby prijali vhodné opatrenia s cieľom zaistiť presadzovanie práva na rovnakú odmenu.
- (8) Po dôkladnom hodnotení existujúceho rámca pre rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty⁵⁷ a po roz-

54 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sk

55 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 (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23).

56 SWD(2020) 50. Pozri aj správu Európskemu parlamentu a Rade z roku 2013 o uplatňovaní smernice 2006/54/ES, COM(2013) 861 final.

57 Hodnotenie príslušného ustanovenia smernice 2006/54/ES, ktorou sa vykonáva zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, stanovená v zmluve, SWD(2020) 50; správa o vykonávaní akčného plánu EÚ na roky 2017 – 2019 na riešenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov, COM(2020) 101.

siahlom a inkluzívnom procese konzultácií⁵⁸ sa v rámci stratégie EÚ pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025⁵⁹ oznámili záväzné opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania.

- (9) Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je spôsobený rôznymi faktormi, časť z nich súvisí s priamou a nepriamou rodovou diskrimináciou v odmeňovaní. V dôsledku všeobecného nedostatku transparentnosti, pokiaľ ide o úrovne odmien v rámci organizácií, sa udržuje stav, keď rodová diskriminácia v odmeňovaní a rodové vychýlenie môžu zostať neodhalené, alebo v prípade, že existuje podozrenie na tieto javy, je ťažké ich dokázať. Preto sú potrebné záväzné opatrenia na zlepšenie transparentnosti odmeňovania, na podnietenie organizácií k tomu, aby preskúmali svoje štruktúry odmeňovania s cieľom zabezpečiť rovnakú odmenu pre mužov a ženy za vykonávanie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty, ako aj na umožnenie obetiam diskriminácie, aby presadzovali svoje právo na rovnakú odmenu. K tomu treba doplniť ustanovenia objasňujúce existujúce právne pojmy (ako sú pojmy „odmena“ a „práca rovnakej hodnoty“) a opatrenia vylepšujúce mechanizmy presadzovania a prístup k spravodlivosti.
- (10) Uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy by sa malo posilniť prostredníctvom odstránenia priamej a nepriamej diskriminácie. To nebráni zamestnávateľom v tom, aby rozdielne odmeňovali pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty na základe objektívnych, rodovo neutrálnych a nezaujatých kritérií, ako je výkonnosť a schopnosť.
- (11) Táto smernica by sa mala uplatňovať na všetkých pracovníkov vrátane zamestnancov na kratší pracovný čas, pracovníkov na dobu určitú alebo osôb s pracovnou zmluvou alebo pracovnoprávnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“). Súdny dvor v judikatúre stanovil kritériá na určenie postavenia pracovníka.⁶⁰ Za predpokladu, že spĺňajú uvedené kritériá, pracovníci v domácnosti, pracovníci pracujúci na vyžiadanie,

58 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_sk.

59 Oznámenie Komisie: Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 z 5. marca 2020, COM(2020) 152 final.

60 Vec C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; vec C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre a i, ECLI:EU:C:2010:612; vec C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; vec C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; vec C-216/15, Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH/Ruhrländklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; vec C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, pracovníci pracujúci za poukážky, pracovníci platformy, stážisti a uční by mali patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Pri určovaní, či pracovno-právny vzťah existuje, by sa malo vychádzať zo skutočností súvisiacich so skutočným výkonom práce, a nie z toho, ako strany tento vzťah opisujú.

- (12) S cieľom odstrániť prekážky, ktoré bránia obetiam rodovej diskriminácie v odmeňovaní, aby presadzovali svoje právo na rovnakú odmenu, a s cieľom usmerniť zamestnávateľov pri zabezpečovaní dodržiavania tohto práva by sa základné pojmy súvisiace s rovnostou odmeňovania, ako sú pojmy „odmena“ a „práca rovnakej hodnoty“, mali objasniť v súlade s judikatúrou Súdneho dvora. To by malo uľahčiť uplatňovanie týchto pojmov, najmä v prípade malých a stredných podnikov.
- (13) Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty by sa mala dodržiavať so zreteľom na mzdu alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovníci priamo či nepriamo dostávajú od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora⁶¹ by pojem „odmena“ mal zahŕňať nielen plat, ale aj ďalšie benefity, ako sú prémie, náhrada za nadčasy, cestovné výhody (vrátane vozidiel poskytnutých zamestnávateľom a cestovných kariet), príspevok na bývanie, náhrada za účasť na odbornej príprave, platby v prípade prepúšťania, zákonné nemocenské dávky, náhrada vyžadovaná v zmysle zákona a dôchodkové poistenie zamestnancov. Mal by zahŕňať všetky prvky odmeňovania splatné podľa zákona alebo kolektívnej zmluvy.
- (14) V článku 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. V článku 4 smernice 2006/54/ES sa stanovuje, že nesmie existovať žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä v súvislosti s odmeňovaním. Rodová diskriminácia v odmeňovaní, v rámci ktorej pohlavie obeť zohráva kľúčovú úlohu, môže mať v praxi mnoho rôznych podôb. Môže zahŕňať pretínanie rôznych osí diskriminácie alebo nerovnosti, keď je pracovník členom jednej alebo

⁶¹ Napríklad vec C-58/81, Komisia Európskych spoločenstiev/Luxemburské veľkovojsvodstvo, ECLI:EU:C:1982:215; vec C-171/88, Rinner-Kuhl/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; vec C-147/02, Alabaster/Woolwich plc a Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; vec C-342/93, Gillespie a i., ECLI:EU:C:1996:46; vec C-278/93 Freers a Speckmann/Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83; vec C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; vec C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; vec C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

bo viacerých skupín chránených pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia na jednej strane a z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie (skupiny chránené v zmysle smernice 2000/43/ES alebo smernice 2000/78/ES) na strane druhej. Migrantky patria medzi skupiny, ktoré čelia takýmto viacnásobným formám diskriminácie. Preto by sa v tejto smernici malo objasniť, že v súvislosti s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní treba prihliadať na túto kombináciu, aby sa odstránili všetky pochybnosti, ktoré môžu existovať v tomto ohľade v rámci existujúceho právneho rámca. Týmto spôsobom by sa malo zabezpečiť, že súdy alebo iné príslušné orgány náležite zohľadnia všetky znevýhodňujúce situácie vyplývajúce z prierezovej diskriminácie predovšetkým na hmotnoprávne a procesnoprávne účely vrátane uznania existencie diskriminácie, rozhodnutia o vhodnej porovnávacej osobe, posúdenia primeranosti a (v náležitých prípadoch) určenia výšky priznanej náhrady alebo uložených sankcií.

- (15) Aby sa rešpektovalo právo na rovnakú odmenu pre mužov a ženy, zamestnávateľia musia mať zavedené mechanizmy stanovovania odmien alebo štruktúry odmeňovania, ktoré zabezpečia, aby medzi mužskými pracovníkmi a pracovníčkami vykonávajúcimi rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty neexistovali rozdiely v odmeňovaní, ktoré nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi. Takéto štruktúry odmeňovania by mali umožniť porovnanie hodnoty rôznych pracovných miest v rámci tej istej organizačnej štruktúry. V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by sa hodnota práce mala posudzovať a porovnávať na základe objektívnych kritérií, ako sú požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy, zručnosti, úsilie a zodpovednosť, vykonaná práca a charakter súvisiacich úloh.⁶²
- (16) Identifikácia platnej porovnávacej osoby je dôležitým parametrom pri určovaní toho, či možno prácu považovať za prácu rovnakej hodnoty. Umožňuje pracovníkovi preukázať, že sa s ním zaobchádza menej priaznivo ako s porovnávacou osobou iného pohlavia, ktorá vykonáva rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V situáciách, keď neexistuje skutočná porovnávacía osoba, malo by sa povoliť použitie hypotetickej porovnávacej osoby, ktoré pracovníkovi umožní preukázať, že sa s ním nezaobchádza rovnako, ako by sa zaobchádzalo s hypotetickou porovnávacou osobou iného pohlavia. Odstránila by sa tak dôležitá prekážka pre možné obete rodovej diskriminácie v odmeňovaní, najmä na značne rodovo segregovaných trhoch práce, na ktorých je vzhla-

62 Napríklad vec C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; vec C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; vec C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; vec C-427/11, Margaret Kenny a i./Minister for Justice, Equality and Law Reform a i., Zb. 2013, ECLI:EU:C:2013:122, bod 28.

dom na požiadavku nájsť porovnávaciu osobu opačného pohlavia takmer nemožné uplatniť nárok týkajúci sa rovnakej odmeny. Navyše pracovníkom by sa nemalo brániť v používaní ďalších skutočností, na základe ktorých možno predpokladať údajnú diskrimináciu, ako sú štatistiky alebo iné dostupné informácie. Umožnilo by sa tým účinnejšie riešenie rodovej nerovnosti v odmeňovaní v rodovo segregovaných sektoroch a povolaniach.

- (17) Súdny dvor objasnil⁶³, že na účely porovnania, či pracovníci sú v porovnateľnej situácii, sa porovnanie nemusí nevyhnutne obmedzovať na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa. Pracovníci môžu byť v porovnateľnej situácii aj vtedy, keď nepracujú pre rovnakého zamestnávateľa, a to vždy keď podmienky odmeňovania možno pripísať jednotnému zdroju, ktorý tieto podmienky stanovuje. Môže tomu tak byť v prípade, keď sú podmienky odmeňovania regulované v rámci zákonných ustanovení alebo kolektívnych pracovných zmlúv týkajúcich sa odmien, ktoré sú uplatniteľné v rámci viacerých spoločností, alebo keď sú takéto podmienky stanovené centrálnne pre viac ako jednu organizáciu alebo podnik v rámci holdingovej spoločnosti alebo konglomerátu. Súdny dvor ďalej objasnil, že porovnanie sa neobmedzuje na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako navrhovateľ.⁶⁴
- (18) Členské štáty by mali vytvoriť osobitné nástroje a metodiky s cieľom podporiť a usmerniť posúdenie toho, čo predstavuje prácu rovnakej hodnoty. To by malo uľahčiť uplatňovanie tohto pojmu, najmä v prípade malých a stredných podnikov.
- (19) Výsledkom systémov klasifikácie a hodnotenia zamestnania, ak sa nepoužívajú rodovo neutrálnym spôsobom, najmä keď sú v nich prevzaté tradičné rodové stereotypy, môže byť rodová diskriminácia v odmeňovaní. V takom prípade prispievajú k rozdielu v odmeňovaní a udržiavajú ho, pretože v situáciách, keď prínos vykonanej práce má rovnakú hodnotu, hodnotia zamestnania, v ktorých prevažujú muži, a zamestnania, v ktorých prevažujú ženy, rozdielne. Keď sa však používajú rodovo neutrálny systém hodnotenia a klasifikácie zamestnania, sú účinné pri vytváraní transparentného systému odmeňovania a pomáhajú pri zabezpečení vylúčenia priamej a nepriamej diskriminácie z dôvodu pohlavia. Prostredníctvom týchto systémov sa odhaľuje nepriama diskriminácia v odmeňovaní súvisiaca s podhodnotením zamestnaní, ktoré zvyčajne vykonávajú ženy. V rámci systémov sa merajú a porovnávajú zamestnania, ktorých obsah je odlišný, ale má rovnakú hodnotu, a tak sa podporuje zásada práce rovnakej hodnoty.

63 Vec C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

64 Vec 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

- (20) V dôsledku nedostatočných informácií o predpokladanom rozpätí odmeny v prípade pracovnej pozície sa vytvára informačná asymetria, ktorá obmedzuje vyjednávaciu silu uchádzačov. Zabezpečenie transparentnosti by malo potenciálnym pracovníkom umožniť, aby prijali informované rozhodnutie o očakávanom plate bez toho, aby sa akýmkoľvek spôsobom obmedzovala vyjednávacía sila zamestnávateľa alebo pracovníka rokovať o plate, ktorý je mimo uvedeného rozpätia. Takisto by sa tým zabezpečil základ pre stanovovanie odmien, ktorý by bol explicitný a bez rodového vychýlenia, a narušilo by sa podhodnocovanie odmeny v porovnaní so zručnosťami a skúsenosťami. Prostredníctvom tohto opatrenia v oblasti transparentnosti by sa riešila aj prierezová diskriminácia, keď sa z dôvodu netransparentného stanovovania odmien umožňujú diskriminačné postupy založené na viacerých dôvodoch diskriminácie. Informácie, ktoré sa majú poskytnúť uchádzačom pred prijatím do zamestnania, ak nie sú uverejnené v oznámení o voľnom pracovnom mieste, by mohli byť žiadateľovi poskytnuté pred pracovným pohovorom zo strany zamestnávateľa alebo iným spôsobom, napríklad zo strany sociálnych partnerov.
- (21) Aby sa narušilo udržiavanie rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov, ktorý ovplyvňuje jednotlivých pracovníkov v priebehu času, zamestnávateľia by nemali mať povolené pýtať sa uchádzača o zamestnanie na výšky odmien, ktoré dostával v minulosti.
- (22) Prostredníctvom opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania by sa malo chrániť právo pracovníkov na rovnakú odmenu, a zároveň by sa v najväčšej možnej miere mali obmedzovať náklady a zaťaženia pre zamestnávateľov, pričom osobitnú pozornosť treba venovať mikropodnikom a malým podnikom. V náležitých prípadoch by opatrenia mali byť prispôbované podľa veľkosti zamestnávateľov s prihliadnutím na počet ich zamestnancov.
- (23) Zamestnávateľia by pracovníkom mali sprístupniť opis kritérií použitých na určenie úrovni odmien a kariérneho postupu pracovníkov. Zamestnávateľ by mal mať flexibilitu, pokiaľ ide o spôsob splnenia tejto povinnosti, s prihliadnutím na veľkosť organizácie.
- (24) Všetci pracovníci by mali mať právo získať na požiadanie informácie o svojej odmene a o úrovni odmeny, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategóriu pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Zamestnávateľia musia každoročne informovať pracovníkov o tomto práve. Zamestnáva-

telia sa z vlastnej iniciatívy môžu takisto rozhodnúť, že tieto informácie poskytnú bez toho, aby o ne pracovníci museli požiadať.

- (25) Zamestnávateľia s najmenej 250 pracovníkmi by mali pravidelne podávať správy o odmeňovaní, a to primeraným a transparentným spôsobom, napríklad uvedením týchto informácií vo výročnej správe. Podniky, na ktoré sa vzťahujú požiadavky smernice Európskeho parlamentu a Rady 2013/34/EÚ⁶⁵ sa takisto môžu rozhodnúť, že informácie o odmeňovaní budú vykazovať spolu s ďalšími skutočnosťami, ktoré sa týkajú zamestnancov, v správe o hospodárení.
- (26) Podávanie správ o odmeňovaní by zamestnávateľom malo umožniť hodnotiť a monitorovať štruktúry a politiky odmeňovania, a to im zasa umožní proaktívne dodržiavať zásadu rovnakej odmeny. Údaje rozčlenené podľa pohlavia by príslušným subjektom verejného sektora, zástupcom pracovníkov a ďalším zainteresovaným stranám mali zároveň pomôcť pri monitorovaní rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v rámci sektorov (horizontálna segregácia) a funkcií (vertikálna segregácia). Zamestnávateľia môžu k uverejneným údajom pripojiť vysvetlenie prípadných nezrovnalostí alebo rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. V prípadoch, keď rozdiely v priemernej odmene pre pracovníčky a mužských pracovníkov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemožno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ by mal prijať opatrenia na odstránenie nerovností.
- (27) S cieľom zmenšiť zaťaženie zamestnávateľov by sa členské štáty mohli rozhodnúť zbierať a vzájomne prepájať požadované údaje prostredníctvom svojich vnútroštátnych správnych orgánov, čo umožní výpočet rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov podľa jednotlivých zamestnávateľov. Takýto zber údajov si môže vyžadovať vzájomné prepojenie údajov z viacerých orgánov verejnej správy (ako sú daňové inšpektoráty a orgány sociálneho zabezpečenia), čo by bolo možné, ak by boli dostupné administratívne údaje umožňujúce priradenie údajov zamestnávateľov (úroveň podniku/organizačná úroveň) k údajom pracovníkov (individuálna úroveň) vrátane peňažných a vecných plnení. Členské štáty by sa mohli rozhodnúť, že tieto informácie budú zbierať nielen v prípade zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje povinnosť podávať správy o odmeňovaní podľa tejto smernice, ale aj so zreteľom na malé s stredné podniky. Uverejňovanie požadovaných informácií členskými štátmi by malo zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahujú administratívne údaje,

⁶⁵ Smernica 2013/34/EÚ zmenená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými podnikmi a skupinami (Ú. v. EÚ L 330, 15.11.2014, s. 1).

odbremeniť od povinnosti podávať správy o odmeňovaní, pokiaľ sa dosiahne výsledok, ktorý mala priniesť povinnosť podávania správ.

- (28) S cieľom zabezpečiť širokú dostupnosť informácií o rozdieloch v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov na organizačnej úrovni by členské štáty mali poveriť monitorovací subjekt určený podľa tejto smernice, aby agregoval údaje o rozdieloch v odmeňovaní, ktoré poskytli zamestnávateľia, bez toho, aby dochádzalo k ich dodatočnému zaťažovaniu. Monitorovací subjekt by mal tieto údaje zverejňovať, čo umožní porovnávanie údajov jednotlivých zamestnávateľov, sektorov a regiónov v rámci dotknutého členského štátu.
- (29) Spoločné posúdenia odmeňovania by v organizáciách s najmenej 250 pracovníkmi, v ktorých sa preukáže nerovnosť v odmeňovaní, mali podnietiť spustenie procesu preskúmania a revízie štruktúr odmeňovania. Spoločné posúdenia odmeňovania by mali vykonávať zamestnávateľia v spolupráci so zástupcami pracovníkov; ak zástupcovia pracovníkov nie sú k dispozícii, mali by byť určení na tento účel. Spoločné posúdenia odmeňovania by mali viesť k odstráneniu rodovej diskriminácie v odmeňovaní.
- (30) Každé spracovanie alebo uverejnenie informácií podľa tejto smernice by malo byť v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679⁶⁶. Mali by sa pridať osobitné záruky, aby sa zabránilo priamemu alebo nepriamemu zverejňovaniu informácií o identifikovateľnom spolupracovníkovi. Na druhej strane, pracovníkom by sa nemalo brániť, aby dobrovoľne zverejňovali svoju odmenu na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota.
- (31) Je dôležité, aby sociálni partneri diskutovali o otázkach rovnosti odmeňovania pri kolektívnom vyjednávaní a aby na tieto otázky kládli osobitný dôraz. Treba rešpektovať rôzne prvky vnútroštátnych systémov sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania v rámci Únie, autonómiu a zmluvnú slobodu sociálnych partnerov, ako aj ich právomoc ako zástupcov pracovníkov a zamestnávateľov. Preto by členské štáty v súlade s vnútroštátnym systémom a postupmi mali prijať primerané opatrenia, ako sú programy na podporu sociálnych partnerov, praktické usmernenia, ako aj aktívne zapojenie vlády do sociálneho dialógu na vnútroštátnej úrovni. Tieto opatrenia by mali sociálnych partnerov podnecovať k tomu, aby venovali náležitú pozornosť otázkam rovnosti

⁶⁶ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

odmeňovania vrátane diskusií na primeranej úrovni kolektívneho vyjednávania a vytvorenia rodovo neutrálnych systémov hodnotenia a klasifikácie zamestnania.

- (32) Pracovníci by mali mať k dispozícii potrebné konania umožňujúce výkon práva na prístup k spravodlivosti. Vo vnútroštátnych právnych predpisoch, v ktorých sa využíva zmierenie alebo intervencia subjektu pre rovnaké zaobchádzanie, na povinnom základe alebo v závislosti od stimulov alebo sankcií, by sa nemalo zúčastneným stranám brániť v tom, aby mohli uplatniť svoje právo na prístup k súdom.
- (33) Zapojenie subjektov pre rovnaké zaobchádzanie popri iných zainteresovaných stranách je dôležité pre účinné uplatňovanie zásady rovnakej odmeny. Právomoci a mandáty vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie by preto mali byť primerané, aby v plnej miere zahŕňali rodovú diskrimináciu v odmeňovaní vrátane transparentnosti odmeňovania a všetkých ďalších práv a povinností stanovených v tejto smernici. Aby sa prekonal procesné prekážky a prekážky súvisiace s nákladmi, ktorým pracovníci, ktorí sa presvedčili, že sú diskriminovaní, čelia, keď sa usilujú presadiť svoje právo na rovnakú odmenu, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, ako aj združenia, organizácie, subjekty a zástupcovia pracovníkov alebo iné právne subjekty, ktoré majú záujem na zabezpečení rovnosti medzi ženami a mužmi, by mali mať možnosť zastupovať jednotlivcov. Mali by mať možnosť rozhodnúť sa, že budú zastupovať pracovníkov v ich mene alebo ich podporovať, čo by pracovníkom, ktorí boli diskriminovaní, umožnilo účinne uplatňovať svoje práva; okrem toho by sa tak umožnilo presadzovanie zásady rovnakej odmeny.
- (34) Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov by takisto mali mať možnosť zastupovať jedného alebo viacerých pracovníkov, ktorí sú presvedčení, že sú diskriminovaní z dôvodu pohlavia v rozpore so zásadou rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Uplatnenie nárokov v mene alebo na podporu niekoľkých pracovníkov predstavuje spôsob uľahčenia konania, ku ktorému by inak nedošlo z dôvodu procesných a finančných bariér alebo strachu z viktimizácie; týka sa to aj situácie, keď pracovníci čelia diskriminácii z viacerých dôvodov, ktoré je ťažké od seba oddeliť. Kolektívne žaloby majú potenciál odhaliť systémovú diskrimináciu a zviditeľniť rovnosť odmeňovania a rodovú rovnosť v spoločnosti ako celku. Prostredníctvom možnosti kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu by sa podnietilo proaktívne dodržiavanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania, vytvoril by sa tlak okolia a zvýšila by sa informovanosť a ochota zamestnávateľov prijímať preventívne opatrenia.

- (35) Členské štáty by mali zabezpečiť pridelenie dostatočných zdrojov subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na účinné a primerané vykonávanie ich úloh súvisiacich s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní. Ak sú úlohy pridelené viac ako jednému subjektu, členské štáty by mali zabezpečiť ich primeranú koordináciu.
- (36) Náhrada by mala v plnej miere pokrývať straty a škody utrpené v dôsledku rodovej diskriminácie v odmeňovaní⁶⁷. Malo by to zahŕňať úplné vymoženenie nevyplatenej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti a morálnu ujmu. Nemalo by sa povoliť, aby sa vopred stanovila horná hranica pre výšku takejto náhrady.
- (37) Popri náhrade by sa mali poskytnúť aj ďalšie prostriedky nápravy. Súdby by napríklad mali mať možnosť požadovať od zamestnávateľa, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia na splnenie povinností týkajúcich sa rovnosti odmeňovania. Tieto opatrenia môžu zahŕňať napríklad povinnosť preskúmať mechanizmus stanovovania odmien na základe rodovo neutrálneho hodnotenia a klasifikácie; povinnosť vypracovať akčný plán na odstránenie zistených nezrovnalostí a všetkých neodôvodnených rozdielov v odmeňovaní; povinnosť poskytnúť informácie a zvýšiť informovanosť pracovníkov o práve na rovnakú odmenu; povinnosť zaviesť povinnú odbornú prípravu pre pracovníkov v oblasti ľudských zdrojov so zameraním na rovnosť odmeňovania a rodovo neutrálne hodnotenie a klasifikáciu zamestnania.
- (38) Na základe judikatúry Súdneho dvora⁶⁸ sa v smernici 2006/54/ES stanovili ustanovenia na zabezpečenie toho, že ak pôjde o *prima facie* prípad diskriminácie, tak sa dôkazné bremeno presunie na odporcu. Členským štátom by sa nemalo brániť, aby v akejkoľvek primeranej fáze konania zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú priaznivejšie pre pracovníkov, ktorí vymáhajú nárok. V rámci akéhokoľvek správneho konania týkajúceho sa priamej alebo nepriamej diskriminácie by sa v prípade, že zamestnávateľ nedodrжал povinnosti týkajúce sa transparentnosti odmeňovania stanovené v smernici, malo dôkazné bremeno presunúť na odporcu automaticky, a to bez ohľadu na to, či pracovník preukázal *prima facie* prípad diskriminácie v odmeňovaní.
- (39) Hoci je na to, aby sa dôkazné bremeno presunulo na zamestnávateľa, potrebné iba stanovenie domnejšej diskriminácie, nie vždy je pre obeť a súdy jednoduché vedieť, ako takúto domnienku stanoviť. Opatrenia v oblasti transparentnosti odmeňovania

67 Vec C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, bod 45.

68 Vec C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

majú potenciál podporiť aplikovanie prenesenia dôkazného bremena, pretože pracovníkom pomáhajú pri určovaní priemerných úrovní odmiern pre ženy a mužov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Umožnenie pracovníkom predkladať dôkazy *prima facie* umožňujúce stanovenie domnejšej diskriminácie by prinieslo rýchle spustenie prenesenia dôkazného bremena v prospech pracovníka.

- (40) V súlade s judikatúrou Súdneho dvora by vnútroštátne predpisy vzťahujúce sa na lehoty na presadzovanie práv podľa tejto smernice mali byť stanovené tak, aby nevznikal dôvod predpokladať, že by mohli výkon týchto práv v skutočnosti znemožniť, alebo neúmerne sťažiť. Premlčacie lehoty tvoria osobitné prekážky pre obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní. Na tento účel by sa mali stanoviť spoločné minimálne normy. V týchto normách by sa malo určiť, kedy premlčacia lehota začína plynúť, aké má trvanie a za akých okolností sa preruší alebo pozastaví, pričom by sa malo stanoviť, že dĺžka premlčacej lehoty vzťahujúcej sa na uplatnenie nárokov je najmenej tri roky.
- (41) Náklady spojené s vedením súdneho sporu predstavujú závažný faktor, ktorý odrádza obeť rodovej diskriminácie v odmeňovaní od toho, aby si uplatňovali nárok spojený s právom na rovnakú odmenu, a to vedie k nedostatočnej ochrane práva na rovnakú odmenu a k jeho nedostatočnému presadzovaniu. Aby sa táto závažná procesná prekážka v prístupe k spravodlivosti odstránila, malo by sa úspešným navrhovateľom povoliť vymáhanie ich procedurálnych nákladov od odporcu. Na druhej strane by však navrhovatelia nemali znášať náklady úspešného odporcu spojené s vedením konania okrem prípadov, keď nárok nebol uplatnený v dobrej viere, keď bol zjavne nedôvodný alebo keď by súdy alebo iné príslušné orgány považovali nevymáhanie týchto nákladov odporcom za neprimerané so zreteľom na osobitné okolnosti prípadu, napríklad s prihliadnutím na finančnú situáciu mikro-podnikov.
- (42) Členské štáty by mali stanoviť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie pre prípady porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice alebo vnútroštátnych ustanovení, ktoré už sú účinné v deň nadobudnutia účinnosti tejto smernice a ktoré sa týkajú práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto sankcie by mali zahŕňať pokuty, ktorých minimálna výška by sa mala stanoviť s náležitým zreteľom na závažnosť a dĺžku trvania porušovania, na akýkoľvek možný úmysel diskriminovať alebo na hrubú neobľudnosť, ako aj na všetky ďalšie prirátajúce alebo po-

lahčujúce okolnosti, ktoré sa môžu vyskytnúť v rámci okolností prípadu, napríklad keď sa diskriminácia z dôvodu pohlavia pretína s ďalšími dôvodmi diskriminácie. Členské štáty by mali zväžiť pridelenie týchto vymožených pokút subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na účely účinného vykonávania ich funkcií so zreteľom na presadzovanie práva na rovnakú odmenu vrátane uplatňovania nárokov súvisiacich s diskrimináciou v odmeňovaní alebo pomoci obetiam a ich podpory pri uplatňovaní takýchto nárokov.

- (43) Členské štáty by mali stanoviť osobitné sankcie za opakované porušovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty s cieľom zohľadniť závažnosť konania a ešte viac odradiť od takéhoto porušovania. Tieto sankcie môžu zahŕňať rôzne druhy finančných demotivačných faktorov, ako je odňatie príspevkov z verejných zdrojov alebo vylúčenie, na určitý čas, z každého ďalšieho poskytovania finančných stimulov alebo z akéhokoľvek postupu verejného obstarávania.
- (44) Povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce z tejto smernice sú súčasťou uplatniteľných povinností v oblastiach environmentálneho, sociálneho a pracovného práva, ktorých dodržiavanie členské štáty musia zabezpečiť podľa smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ⁶⁹, smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ⁷⁰ a smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ⁷¹ so zreteľom na účasť v postupoch verejného obstarávania. Na účely splnenia týchto povinností, pokiaľ ide o právo na rovnakú odmenu, členské štáty by mali najmä zabezpečiť, aby hospodárske subjekty pri plnení verejnej zákazky alebo koncesie mali zavedené mechanizmy stanovovania odmien, ktoré nevedú k rozdielu v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov, ktorý nemožno odôvodniť rodovo neutrálnymi faktormi v ktorejkoľvek z kategórii pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Členské štáty by mali okrem toho zväžiť možnosť pre verejného obstarávateľa zaviesť prípadné sankcie a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. Pri zvažovaní uplatnenia dôvodov na vylúčenie alebo rozhodnutia o tom, že zákazka sa nezadá uchádzačovi, ktorý predložil ekonomicky najvýhodnejšiu ponuku, môžu zohľadniť

69 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/23/EÚ z 26. februára 2014 o udeľovaní koncesií (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 1).

70 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/24/EÚ z 26. februára 2014 o verejnom obstarávaní a o zrušení smernice 2004/18/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 65).

71 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/25/EÚ z 26. februára 2014 o obstarávaní vykonávanom subjektmi pôsobiacimi v odvetviach vodného hospodárstva, energetiky, dopravy a poštových služieb a o zrušení smernice 2004/17/ES (Ú. v. EÚ L 94, 28.3.2014, s. 243).

aj skutočnosť, že uchádzač alebo jeden z jeho subdodávateľov nedodržiavajú zásadu rovnakej odmeny.

- (45) Účinné vykonávanie práva na rovnakú odmenu si vyžaduje primeranú súdnu a administratívnu ochranu pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním v nadväznosti na pokus o výkon práv pracovníkov v súvislosti s rovnakou odmenou pre mužov a ženy, ako aj v nadväznosti na akúkoľvek sťažnosť adresovanú zamestnávateľovi alebo akékoľvek právne alebo správne konanie, ktorého cieľom je presadzovanie dodržiavania práva na rovnakú odmenu.
- (46) S cieľom zlepšiť presadzovanie zásady rovnakej odmeny by táto smernica mala posilniť existujúce nástroje a postupy presadzovania so zreteľom na práva a povinnosti uvedené v tejto smernici, ako aj so zreteľom na ustanovenia týkajúce sa rovnosti odmeňovania, ktoré sú stanovené s smernici 2006/54/ES.
- (47) Touto smernicou sa stanovujú minimálne požiadavky, ale nie je dotknutá možnosť, aby členské štáty mohli prijať a zachovať priaznivejšie ustanovenia. Práva nadobudnuté podľa existujúceho právneho rámca by sa mali naďalej uplatňovať, pokiaľ sa touto smernicou nezavádzajú priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice sa nemôže použiť na obmedzenie existujúcich práv stanovených v existujúcom práve Únie alebo vnútroštátnom práve v tejto oblasti, ani sa nemôže považovať za platný dôvod na obmedzenie práv pracovníkov so zreteľom na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
- (48) Aby sa zabezpečilo riadne monitorovanie vykonávania práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, členské štáty by mali zriadiť alebo určiť špecializovaný monitorovací subjekt. Tento subjekt, ktorý môže byť súčasťou existujúceho subjektu s podobnými cieľmi, by mal mať osobitné úlohy so zreteľom na vykonávanie opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania uvedených v tejto smernici a mal by vykonávať zber určitých údajov na účely monitorovania nerovnosti v odmeňovaní a vplyvu opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania.
- (49) Pre analýzu a sledovanie zmien v rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov na úrovni Únie je dôležité zostavovanie mzdovej štatistiky rozčlenenej podľa pohlavia a poskytovanie presných a úplných štatistických údajov Komisii (Eurostatu). V nariadení Rady (ES) č. 530/1999⁷² sa vyžaduje, aby členské štáty zostavovali štvor-

⁷² Nariadenie Rady (ES) č. 530/1999 z 9. marca 1999 o štruktúrálnej štatistike príjmov a nákladov práce (Ú. v. ES L 63, 12.3.1999, s. 6).

ročnú štrukturálnu štatistiku príjmov na mikroúrovni obsahujúcu harmonizované údaje na výpočet rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Kvalitné ročné štatistiky by mohli zlepšiť transparentnosť, posilniť monitorovanie nerovnosti v odmeňovaní mužov a žien a zvýšiť informovanosť o tejto problematike. Dostupnosť a porovnateľnosť týchto údajov je dôležitá pre vykonanie posúdenia vývoja na vnútroštátnej úrovni, ako aj v celej únii.

- (50) Cieľom tejto smernice je lepšie a účinnejšie vykonávanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, prostredníctvom stanovenia spoločných minimálnych požiadaviek, ktoré by sa mali uplatňovať na všetky podniky a organizácie v rámci Európskej únie. Keďže tento cieľ nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov, a preto ho treba dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica, ktorá sa obmedzuje na stanovenie minimálnych noriem, neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa.
- (51) Úloha sociálnych partnerov je mimoriadne dôležitá, pokiaľ ide o návrh spôsobu vykonávania opatrení v oblasti transparentnosti odmeňovania v členských štátoch, najmä v štátoch s vysokou úrovňou rozšírenia kolektívneho vyjednávania. Preto by členské štáty mali mať možnosť poveriť vykonávaním celej tejto smernice alebo jej časti sociálnych partnerov za predpokladu, že podniknú všetky kroky potrebné na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa touto smernicou usiluje, boli vždy zaručené.
- (52) Pri vykonávaní tejto smernice by členské štáty nemali ukladať také správne, finančné a právne obmedzenia, ktoré by bránili vzniku a rozvoju mikropodnikov a malých a stredných podnikov. Členské štáty sa preto vyzývajú, aby posúdili vplyv svojho vnútroštátneho transpozičného aktu na malé a stredné podniky s cieľom zabezpečiť, že tieto podniky nebudú neprimerane zasiahnuté, pričom by mali osobitnú pozornosť venovať mikropodnikom, ďalej by mali zmierniť administratívne zaťaženie a uverejniť výsledky týchto posúdení.
- (53) V súlade s článkom 42 nariadenia (EÚ) 2018/1725⁷³ sa uskutočnili konzultácie s európskym dozorným úradníkom pre ochranu údajov, ktorý vydal stanovisko XX XXXX,

⁷³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1725 z 23. októbra 2018 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov inštitúciami, orgánmi, úradmi a agentúrami Únie a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 45/2001 a rozhodnutie č. 1247/2002/ES (Ú. v. EÚ L 295, 21.11.2018, s. 39).

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

KAPITOLA I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

V tejto smernici sa stanovujú minimálne požiadavky na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorá je zakotvená v článku 157 ZFEÚ, a zákazu diskriminácie, ktorý je stanovený v článku 4 smernice 2006/54/ES, a to predovšetkým prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a posilnených mechanizmov presadzovania.

Článok 2

Rozsah pôsobnosti

1. Táto smernica sa uplatňuje na zamestnávateľov vo verejnom a v súkromnom sektore.
2. Táto smernica sa uplatňuje na všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu v súlade so zákonom, kolektívnymi zmluvami a/alebo zaužívanou praxou v jednotlivých členských štátoch, s prihliadnutím na judikatúru Súdneho dvora.

Článok 3

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:
 - a) „odmena“ je riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva („doplňkové a pohyblivé zložky“) od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním;
 - b) „úroveň odmeny“ je hrubá ročná odmena a zodpovedajúca hrubá hodinová odmena;

- c) „rozdiel v odmeňovaní“ je rozdiel v priemerných úrovniach odmien pre pracovníčky a mužských pracovníkov zamestnávateľa vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmien mužských pracovníkov;
- d) „medián úrovne odmeny“ je taká úroveň odmeny pracovníka, od ktorej polovica pracovníkov má nižšiu a polovica vyššiu odmenu;
- e) „medián rozdielu v odmeňovaní“ je rozdiel medzi mediánom úrovne odmeny pre pracovníčky a mediánom úrovne odmeny pre mužských pracovníkov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny mužských pracovníkov;
- f) „kvartilové pásmo odmeny“ je každá zo štyroch rovnakých skupín pracovníkov, do ktorých sú rozdelení podľa úrovni odmien – od najnižšej po najvyššiu;
- g) „kategória pracovníkov“ sú pracovníci vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zoskupení zamestnávateľom pracovníkov na základe kritérií stanovených v článku 4 tejto smernice a špecifikovaných dotknutým zamestnávateľom;
- h) „priama diskriminácia“ je situácia, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- i) „nepriama diskriminácia“ je situácia, keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;
- j) „subjekt pre rovnaké zaobchádzanie“ je subjekt určený alebo subjekty určené v zmysle článku 20 smernice 2006/54/ES na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia;
- k) „inšpektorát práce“ je vnútroštátny subjekt alebo vnútroštátne subjekty plniace inšpekčnú funkciu na trhu práce v členskom štáte.

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:
 - a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie v zmysle článku 2 ods. 2 smernice 2006/54/ES, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhto správania danou osobou alebo odmietnutí podriaďiť sa takému správaniu danou osobou, keď takéto obťažovanie alebo zaobchádzanie súvisí s výkonom práv stanovených v tejto smernici alebo z neho vyplýva;
 - b) pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia;
 - c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice Rady 92/85/EHS⁷⁴.
3. Diskriminácia v odmeňovaní podľa tejto smernice zahŕňa diskrimináciu založenú na kombinácii pohlavia a akéhokoľvek ďalšieho dôvodu alebo dôvodov diskriminácie, v súvislosti s ktorými sa stanovuje ochrana v smernici 2000/43/ES alebo v smernici 2000/78/ES.

Článok 4

Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávateľia mali zavedené štruktúry odmeňovania, ktoré zaisťujú, že ženy a muži dostávajú rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
2. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť stanovenie nástrojov alebo metodík na posudzovanie a porovnávanie hodnoty práce v súlade s kritériami stanovenými v tomto článku. Tieto nástroje alebo metodiky môžu zahŕňať rodovo neutrálne systémy hodnotenia a klasifikácie zamestnania.
3. Nástroje alebo metodiky umožnia, so zreteľom na hodnotu práce, posúdiť na základe objektívnych kritérií, ktoré zahŕňajú požiadavky v oblasti vzdelania, odbornosti a odbornej prípravy, zručností, úsilie a zodpovednosť, vykonanú prácu a povahu príslušných úloh, či sú pracovníci v porovnateľnej situácii. Nesmú zahŕňať kritériá, ktoré priamo alebo nepriamo založené na po-

⁷⁴ Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiat samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1).

hlaví pracovníkov, ani nesmú byť na takýchto kritériách založené.

4. Keď rozdiely v odmeňovaní možno prisúdiť jednotnému zdroju, ktorý určuje podmienky odmeňovania, posúdenie toho, či pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sa neobmedzuje na situácie, keď pracovníčky a mužskí pracovníci pracujú pre rovnakého zamestnávateľa, ale posúdenie možno rozšíriť na tento jednotný zdroj. Posúdenie sa takisto neobmedzuje len na pracovníkov, ktorí sú zamestnaní v rovnakom čase ako dotknutý pracovník. Ak nemožno stanoviť skutočnú porovnávaciu osobu, povolí sa porovnanie s hypotetickou porovnávacou osobou alebo použitie iných dôkazov, na základe ktorých možno vysloviť domnienku údajnej diskriminácie.
5. Keď sa na stanovenie odmeny používa systém hodnotenia a klasifikácie zamestnania, zakladá sa na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy, pričom je navrhnutý tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

KAPITOLA II

Transparentnosť odmeňovania

Článok 5

Transparentnosť odmeňovania pred zamestnaním

1. Uchádzači o zamestnanie majú právo získať od potenciálneho zamestnávateľa informácie o úrovni alebo rozpätí nástupnej odmeny spojenej s daným pracovným miestom a stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií. Táto informácia sa uvedie v uverejnenom oznámení o voľnom pracovnom mieste alebo sa uchádzačovi poskytne iným spôsobom pred pracovným pohovorom bez toho, aby o ňu uchádzač musel požiadať.
2. Zamestnávateľ sa nebude ústne ani písomne, osobne ani sprostredkované pýtať uchádzačov na odmenu, ktorú dostávali v minulosti v rámci predchádzajúcich pracovnoprávných vzťahov.

Článok 6

Transparentnosť stanovovania odmien a politika kariérneho postupu

Zamestnávateľ svojim pracovníkom poskytne jednoduchý prístup k opisu kritérií použitých na určenie úrovni odmien a kariérneho postupu pracovníkov. Tieto kritériá musia byť rodovo neutrálné.

Článok 7

Právo na informácie

1. Pracovníci majú právo získať v súlade s odsekmi 3 a 4 informácie o svojej individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu ako oni alebo prácu, ktorá má rovnakú hodnotu ako ich práca.
2. Zamestnávateľia každoročne informujú všetkých pracovníkov o tom, že majú právo získať informácie uvedené v odseku 1.
3. Zamestnávateľia poskytnú informácie uvedené v odseku 1 v primeranej lehote po predložení žiadosti pracovníka. Informácie sa poskytnú vo formátoch dostupných pre pracovníkov so zdravotným postihnutím, ak o to požiadajú.
4. Pracovníci majú možnosť požiadať o informácie uvedené v odseku 1 prostredníctvom svojich zástupcov alebo prostredníctvom subjektu pre rovnaké zaobchádzanie.
5. Pracovníkom sa nebráni, aby zverejňovali svoju odmenu na účely presadzovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
6. Zamestnávateľia môžu požadovať, aby každý pracovník, ktorý získal informácie podľa tohto článku, uvedené informácie nepoužil na žiadny iný účel ako na obhajobu svojho práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a aby informácie inak nešíril.

48

Článok 8

Podávanie správ o rozdielach v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov

1. Zamestnávateľia s najmenej 250 pracovníkmi poskytnú v súlade s odsekmi 2, 3 a 5 tieto informácie o svojej organizácii:

- a) rozdiel v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov;
- b) rozdiel v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov, pokiaľ ide o doplnkové a pohyblivé zložky;
- c) medián rozdielu v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov;
- d) medián rozdielu v odmeňovaní všetkých pracovníčok a mužských pracovníkov, pokiaľ ide o doplnkové a pohyblivé zložky;
- e) podiel pracovníčok a mužských pracovníkov dostávajúcich doplnkové a pohyblivé zložky;
- f) podiel pracovníčok a mužských pracovníkov v každom kvartilovom pásme odmeny;
- g) rozdiel v odmeňovaní pracovníčok a mužských pracovníkov podľa kategórie pracovníkov s rozčlenením podľa riadneho základného platu a doplnkových a pohyblivých zložiek.

2. Správnosť informácií potvrdí vedenie zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ uverejní informácie uvedené v odseku 1 písm. a) až f) na ročnom základe používateľsky ústretovým spôsobom na svojom webovom sídle alebo ich inak verejne sprístupní. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, budú takisto prístupné na požiadanie. Okrem toho zamestnávateľ poskytne tieto informácie monitorovaciemu subjektu uvedenému v odseku 6.
4. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že informácie stanovené v odseku 1 písm. a) až f) zostavia samy na základe administratívnych údajov, ako sú údaje, ktoré zamestnávateľ poskytuje daňovým orgánom alebo orgánom sociálneho zabezpečenia. Tieto informácie sa zverejnia v súlade s odsekom 6.
5. Zamestnávateľ poskytne informácie uvedené v odseku 1 písm. g) všetkým pracovníkom a ich zástupcom, ako aj monitorovaciemu subjektu uvedenému v odseku 6. Zamestnávateľ uvedené informácie poskytne inšpektorátu práce a subjektu pre rovnaké zaobchádzanie na požiadanie týchto subjektov. Informácie z predchádzajúcich štyroch rokov, ak sú k dispozícii, sa takisto poskytnú na požiadanie.

6. Členské štáty poveria monitorujúci subjekt určený podľa článku 26, aby zbieral údaje prijaté od zamestnávateľov podľa odseku 1 písm. a) až f) a zabezpečil, aby tieto údaje boli verejné a umožňovali porovnanie medzi zamestnávateľmi, sektormi a regiónmi dotknutého členského štátu používateľsky ústretovým spôsobom.
7. Pracovníci a ich zástupcovia, inšpektoráty práce a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie majú právo požiadať zamestnávateľa o dodatočné objasnenia a podrobnosti v súvislosti so všetkými poskytnutými údajmi vrátane vysvetlení týkajúcich sa prípadných rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Zamestnávateľ na takúto žiadosť odpovie v primeranej lehote, pričom poskytne odôvodnenú odpoveď. Keď rozdiely v odmeňovaní žien a mužov nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ situáciu napraví v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie.

Článok 9

50

Spoločné posúdenie odmeňovania

1. Členské štáty prijímú primerané opatrenia s cieľom zabezpečiť, že zamestnávatelia s najmenej 250 pracovníkmi vykonajú v spolupráci so zástupcami pracovníkov spoločné posúdenie odmeňovania, keď sú splnené obe z týchto podmienok:
 - a) na základe podávania správ o odmeňovaní vykonávaného v súlade s článkom 8 sa preukáže rozdiel v priemernej úrovni odmeny pracovníčok a mužských pracovníkov vo výške najmenej 5 percent v ktorejkoľvek kategórii pracovníkov;
 - b) zamestnávateľ tento rozdiel v priemernej úrovni odmeny neodôvodnil objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi.
2. Spoločné posúdenie odmeňovania zahŕňa:
 - a) analýzu podielu pracovníčok a mužských pracovníkov v každej kategórii pracovníkov;
 - b) podrobné informácie o priemerných úrovniach odmien pracovníčok a mužských pracovníkov a o doplnkových alebo variabilných zložkách pre každú kategóriu pracovníkov;

- c) identifikáciu akýchkoľvek rozdielov v úrovniach odmien medzi pracovníčkami a mužskými pracovníkmi v každej kategórii pracovníkov;
 - d) príčiny takýchto rozdielov v úrovniach odmien a objektívne, rodovo neutrálne odôvodnenia, ak existujú, stanovené spoločne zástupcami pracovníkov a zamestnávateľom;
 - e) opatrenia na riešenie takýchto rozdielov, ak nie sú odôvodnené na základe objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií;
 - f) správu o účinnosti všetkých opatrení uvedených v rámci predchádzajúcich spoločných posúdení odmeňovania.
3. Zamestnávateľa sprístupnia spoločné posúdenia odmeňovania pracovníkom, zástupcom pracovníkov, monitorovaciemu subjektu určenému podľa článku 26, subjektu pre rovnaké zaobchádzanie a inšpektorátu práce.
4. Ak sa v rámci spoločného posúdenia odmeňovania zistia rozdiely v priemernej odmene pre pracovníčky a mužských pracovníkov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktoré nemožno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľ zabezpečí nápravu situácie v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie. Takéto opatrenia by mali zahŕňať zavedenie rodovo neutrálneho hodnotenia a klasifikácie zamestnania s cieľom zabezpečiť vylúčenie každej priamej alebo nepriamej diskriminácie v odmeňovaní z dôvodu pohlavia.

Článok 10

Ochrana údajov

1. Ak informácie poskytnuté v rámci opatrení prijatých na základe článkov 7, 8 a 9 zahŕňajú spracovanie osobných údajov, poskytnú sa v súlade s nariadením (EÚ) 2016/679.
2. Osobné údaje, ktoré zamestnávateľa zhromaždia podľa článkov 7, 8 a 9, sa nepoužijú na žiadny iný účel ako na vykonávanie zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
3. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, že v prípade, ak by zverejnenie informácií podľa článkov 7, 8 a 9 viedlo k priamemu

alebo nepriamemu zverejneniu odmeny identifikovateľného spolupracovníka, prístup k týmto informáciám budú mať len zástupcovia pracovníkov alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie. Zástupcovia alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie poskytnú pracovníkom poradenstvo so zreteľom na možný nárok podľa tejto smernice bez zverejnenia skutočných úrovní odmien jednotlivých pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Monitorovací subjekt uvedený v článku 26 má prístup k informáciám bez obmedzenia.

Článok 11

Sociálny dialóg

Bez toho, aby bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, a v súlade s vnútroštátnym právom a praxou členskej štáty zabezpečia, aby boli práva a povinnosti podľa tejto smernice prerokované so sociálnymi partnermi.

KAPITOLA III

Prostriedky nápravy a presadzovanie

Článok 12

Ochrana práv

Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom využití zmierenia boli súdne konania na presadzovanie práv a povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty k dispozícii pre všetkých pracovníkov, ktorí sa domnievajú, že boli poškodení, pretože sa neuplatnila zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tieto konania budú ľahko dostupné pre pracovníkov a osoby konajúce v ich mene, a to aj vtedy, keď sa pracovnoprávny vzťah, v rámci ktorého malo údajne dôjsť k diskriminácii, už skončil.

Článok 13

Konania v mene alebo na podporu pracovníkov

1. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov

alebo iné právnické osoby, ktoré majú v súlade s kritériami stanovenými vo vnútroštátnom práve oprávnený záujem na zabezpečovaní rovnosti medzi mužmi a ženami, mohli zapájať do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania na presadenie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Všetky tieto subjekty môžu so súhlasom pracovníka, ktorý je obeťou porušovania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, konať v mene alebo na podporu tohto pracovníka.

2. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a zástupcovia pracovníkov majú takisto právo konať v mene alebo na podporu viacerých pracovníkov, so súhlasom týchto pracovníkov.

Článok 14

Právo na náhradu

1. členské štáty zabezpečia, aby každý pracovník, ktorý utrpel škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, mal právo žiadať a získať za uvedenú škodu plnú náhradu alebo nápravu určenú štátom.
2. Prostredníctvom náhrady alebo nápravy uvedenej v odseku 1 sa zabezpečí skutočná a účinná náhrada za utrpenú stratu a škodu, a to spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode.
3. Získaním náhrady sa pracovník, ktorý utrpel škodu, dostane do pozície, v ktorej by sa uvedená osoba nachádzala, keby nebola diskriminovaná z dôvodu pohlavia alebo keby nedošlo k porušeniu niektorého z práv alebo niektorej z povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Zahŕňa to úplné vymoženie nevyplatennej odmeny a súvisiacich prémieí alebo vecných plnení, náhradu za stratené príležitosti a morálnu ujmu. Zahŕňa to aj právo na úrok z omeškania.
4. Náhradu ani nápravu nemožno vopred obmedziť stanovením hornej hranice.

Článok 15

Iné prostriedky nápravy

Členské štáty zabezpečia, aby v súdnych konaniach zameraných na zabezpečenie presadzovania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, súdy alebo iné príslušné orgány mohli na žiadosť navrhovateľa a na náklady odporcu vydať:

- a) príkaz ukladajúci povinnosť zdržať sa určitého konania, ktorým sa potvrdzuje porušenie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a nariaďuje sa zastavenie tohto porušovania;
- b) príkaz ukladajúci povinnosť zdržať sa určitého konania, ktorým sa odporcovi prikazuje, aby prijal štrukturálne alebo organizačné opatrenia na zaistenie dodržiavania všetkých práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty alebo na zaistenie ukončenia porušovania týchto práv a povinností.

54

Ak ktorýkoľvek z týchto príkazov nie je dodržaný, možno v náležitých prípadoch opakovane uložiť pokutu s cieľom zabezpečiť ich dodržiavanie.

Článok 16

Presun dôkazného bremena

1. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi justičnými systémami primerané opatrenia, aby v prípade pracovníkov, ktorí sa cítia poškodení, pretože sa na nich neuplatnila zásada rovnakej odmeny, a ktorí predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosť, na základe ktorých možno predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bolo preukázanie toho, že nedošlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v súvislosti s odmeňovaním, na odporcoví.
2. Členské štáty zabezpečia, aby v rámci akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania o priamej alebo nepriamej diskriminácii, keď zamestnávateľ nedodrжал akékoľvek práva alebo povinnosti súvisiace s transparentnosťou odmeňovania podľa článkov 5 až 9 tejto smernice, bolo na zamestnávateľovi dokázať, že k žiadnej takejto diskriminácii nedošlo.

3. Prípadná zostávajúca pochybnosť sa vykladá v prospech navrhovateľa.
4. Touto smernicou sa členským štátom nebráni, aby pre konania zamerané na presadzovanie akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú priaznivejšie pre navrhovateľa.
5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v rámci ktorých je na súde alebo príslušnom subjekte, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.
6. Tento článok sa neuplatňuje na trestné konania, pokiaľ sa vo vnútroštátnom práve nestanovuje inak.

Článok 17

Prístup k dôkazom

1. Členské štáty zabezpečia, aby v konaniach o nároku, ktorý sa týka rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, vnútroštátne súdy alebo príslušné orgány mohli nariadiť odporcovi, aby sprístupnil všetky príslušné dôkazy, ktoré má pod svojou kontrolou. 55
2. Členské štáty zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali právomoc nariadiť sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to považujú za relevantné so zreteľom na nárok. Zabezpečia, aby vnútroštátne súdy mali pri nariadení sprístupnenia takýchto informácií k dispozícii účinné opatrenia na ochranu takýchto informácií.
3. Týmto článkom sa členským štátom nebráni v zachovaní alebo zavedení pravidiel, ktoré sú priaznivejšie pre navrhovateľov.

Článok 18

Premičacie lehoty

1. Členské štáty stanovia pravidlá uplatniteľné na premlčacie lehoty vzťahujúce sa na uplatnenie nárokov týkajúcich sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Týmto pravidlami sa určí, kedy premlčacia lehota začína plynúť, aké má trvanie a za akých okolností sa preruší alebo pozastaví.

2. Premlčacie lehoty nezačnú plynúť pred skončením porušovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty alebo porušovania práv alebo povinností podľa tejto smernice, pričom navrhovateľ o tomto porušovaní vie alebo možno odôvodnene očakávať, že o ňom vie.
3. Členské štáty zabezpečia, aby stanovená dĺžka premlčacích lehôt vzťahujúcich sa na uplatnenie nárokov predstavovala minimálne tri roky.
4. Členské štáty zabezpečia, aby sa premlčacia lehota pozastavila alebo v závislosti od vnútroštátneho práva prerušila, hneď ako navrhovateľ začne konať a uplatní nárok alebo na nárok upriami pozornosť zamestnávateľa, zástupcov pracovníkov, inšpektorát práce alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie.

Článok 19

Náklady spojené s konaním a súdne trovy

56

Navrhovatelia, ktorí uspejú v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, majú právo vymáhať od odporcu popri prípadných ďalších náhradách škody aj primerané výdavky a náklady spojené s konaním a odmeny znalcov. Odporcovia, ktorí uspejú v konaní o nároku týkajúcom sa diskriminácie v odmeňovaní, nemajú právo vymáhať od navrhovateľa alebo navrhovateľov žiadne výdavky ani náklady spojené s konaním a odmeny znalcov okrem prípadov, keď nárok nebol uplatnený v dobrej viere, keď bol zjavne nedôvodný alebo keď sa takéto nevymáhanie považuje za očividne neprimerané so zreteľom na osobitné okolnosti prípadu.

Článok 20

Sankcie

1. Členské štáty stanovujú pravidlá, pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice, a prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Stanovené sankcie musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Členské štáty bezodkladne informujú Komisiu o týchto pravidlách a opatreniach, ako aj o všetkých následných zmenách, ktoré sa ich týkajú.
2. Členské štáty zabezpečia, aby sa za porušenia práv a povinností súvisiacich s rovnakou odmenou za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ukladali pokuty. Stanovia minimálnu výšku

týchto pokút, ktorá zabezpečí skutočný odrádzajúci účinok. Výška pokút sa stanoví s prihliadnutím na:

- a) závažnosť a dĺžku trvania porušenia;
 - b) akýkoľvek úmysel alebo hrubú nebanlivosť zamestnávateľa;
 - c) všetky ostatné pritažujúce alebo poľahčujúce faktory uplatniteľné na okolnosti prípadu.
3. Členské štáty stanovujú osobitné sankcie, ktoré sa uložia v prípade opakovaných porušení práv a povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre ženy a mužov, ako je odňatie príspevkov z verejných zdrojov alebo vylúčenie, a to na určitý čas, z každého poskytovania finančných stimulov.
 4. Členské štáty prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie toho, aby sa stanovené sankcie účinne uplatňovali v praxi.

Článok 21

57

Otázky rovnosti odmeňovania v prípade verejných zákaziek a koncesií

1. Primerané opatrenia, ktoré členské štáty prijímajú v súlade s článkom 30 ods. 3 smernice 2014/23/EÚ, článkom 18 ods. 2 smernice 2014/24/EÚ a článkom 36 ods. 2 smernice 2014/25/EÚ, zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek alebo koncesií dodržiavali povinnosti týkajúce sa rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
2. Členské štáty zvažujú možnosť pre verejných obstarávateľov zaviesť prípadné sankcie a podmienky vypovedania zmluvy s cieľom zabezpečiť dodržiavanie zásady rovnakej odmeny pri plnení verejných zákaziek a koncesií. Ak orgány členských štátov konajú v súlade s článkom 38 ods. 7 písm. a) smernice 2014/23/EÚ, článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ alebo článkom 80 ods. 1 smernice 2014/25/EÚ v spojení s článkom 57 ods. 4 písm. a) smernice 2014/24/EÚ, môžu vylúčiť alebo od nich môžu členské štáty požadovať, aby vylúčili akýkoľvek hospodársky subjekt z účasti na postupe verejného obstarávania, ak môžu akýmkoľvek vhodnými prostriedkami preukázať porušenie povinností uvedených v odseku 1, ktoré sa týka buď nesplnenia povinností v oblasti transparentnosti odmeňovania alebo rozdielu v odmeňovaní vyššieho ako 5 percent v ktorejkoľvek kategórii pracov-

níkov, ktorý nie je odôvodnený zamestnávateľom objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami. Tým nie sú dotknuté žiadne iné práva alebo povinnosti stanovené v smernici 2014/23/EÚ, smernici 2014/24/EÚ alebo smernici 2014/25/EÚ.

Článok 22

Viktimizácia a ochrana pred menej priaznivým zaobchádzaním

1. S pracovníkmi a ich zástupcami sa nesmie zaobchádzať menej priaznivo z dôvodu, že si uplatnili práva súvisiace s rovnakou odmenou pre mužov a ženy.
2. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov opatrenia potrebné na ochranu pracovníkov vrátane zástupcov pracovníkov stanovených vo vnútroštátnom práve a/alebo praxi, proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa v reakcii na sťažnosť v rámci podniku alebo na akékoľvek súdne konanie zamerané na presadenie dodržiavania akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich s rovnakou odmenou pre mužov a ženy.

58

Článok 23

Vzťah k smernici 2006/54/ES

Kapitola III tejto smernice sa uplatňuje na konania o akýchkoľvek právach alebo povinnostiach súvisiacich so zásadou rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty stanovenou v článku 4 smernice 2006/54/ES.

KAPITOLA IV

Horizontálne ustanovenia

Článok 24

Úroveň ochrany

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia stanovené v tejto smernici.

2. Vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom na zníženie úrovne ochrany v oblastiach, ktoré upravuje táto smernica.

Článok 25

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

1. Bez toho, aby bola dotknutá právomoc inšpektorátov práce alebo iných subjektov, ktoré presadzujú práva pracovníkov, vrátane sociálnych partnerov, vnútroštátne subjekty pre rovnaké zaobchádzanie zriadené v súlade so smernicou 2006/54/ES sú kompetentné v záležitostiach patriacich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.
2. Členské štáty prijímú aktívne opatrenia na zabezpečenie úzkej spolupráce a koordinácie medzi vnútroštátnymi subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a ďalšími vnútroštátnymi subjektmi, ktoré na trhu práce vykonávajú kontrolnú funkciu.
3. Členské štáty poskytnú subjektom pre rovnaké zaobchádzanie primerané zdroje na účinný výkon funkcií, pokiaľ ide o dodržiavanie práva na rovnakú odmenu pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Členské štáty by mali zväžiť pridelenie súm vymožených podľa článku 20 ako pokuty subjektom pre rovnaké zaobchádzanie na tento účel.

59

Článok 26

Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti

1. Členské štáty zabezpečia dôsledné monitorovanie vykonávania zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a presadzovanie všetkých disponibilných prostriedkov nápravy.
2. Každý členský štát určí subjekt („monitorovací subjekt“) na monitorovanie a podporu vykonávania vnútroštátnych právnych ustanovení vykonávajúcich túto smernicu a prijme potrebné opatrenia na zabezpečenie riadneho fungovania takéhoto subjektu. Monitorovací subjekt môže byť súčasťou existujúcich subjektov alebo štruktúr na vnútroštátnej úrovni.
3. Členské štáty zabezpečia, aby medzi úlohy monitorovacieho subjektu patrili aj tieto úlohy:

- a) zvyšovať informovanosť verejných a súkromných podnikov a organizácií, sociálnych partnerov, ako aj širokej verejnosti s cieľom podporovať zásadu rovnakej odmeny a právo na transparentnosť odmeňovania;
- b) riešiť príčiny rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a vyvinúť nástroje určené na pomoc pri analýze a posudzovaní nerovnosti v odmeňovaní;
- c) agregovať údaje získané od zamestnávateľov podľa článku 8 ods. 6 a uverejňovať tieto údaje používateľsky ústretovým spôsobom;
- d) vykonávať zber správ o spoločnom posúdení odmeňovania podľa článku 9 ods. 3;
- e) agregovať údaje o počte a druhoch nárokov týkajúcich sa diskriminácie v odmeňovaní, ktoré boli uplatnené na súdoch, a sťažností, ktoré boli predložené príslušným subjektom verejného sektora vrátane subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.

- 60 4. Členské štáty každoročne poskytnú Komisii údaje uvedené v odseku 3 písm. c), d) a e).

Článok 27

Kolektívne vyjednávanie a kolektívna akcia

Touto smernicou nie je žiadnym spôsobom dotknuté právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy, ani právo na kolektívne akcie v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou.

Článok 28

Štatistika

Členské štáty každoročne a včas poskytnú Komisii (Eurostatu) aktuálne údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov. Túto štatistiku treba rozčleniť podľa pohlavia, hospodárskeho sektoru, pracovného času (plný pracovný čas/kratší pracovný čas), hospodárskej kontroly (verejné/súkromné vlastníctvo) a veku, pričom ju treba vypočítavať na ročnom základe.

Článok 29

Šírenie informácií

Členské štáty prijímú aktívne opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby boli dotknuté osoby na celom ich území všetkými vhodnými prostriedkami oboznámené s ustanoveniami, ktoré členské štáty prijímajú v zmysle tejto smernice, ako aj s relevantnými ustanoveniami, ktoré už sú účinné.

Článok 30

Vykonávanie

Členské štáty môžu vykonávaním tejto smernice poveriť sociálnych partnerov, ak o to sociálni partneri spoločne požiadajú, za predpokladu, že členské štáty podniknú všetky potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby výsledky, o ktorých dosiahnutie sa touto smernicou usiluje, boli vždy zaručené.

Článok 31

Transpozícia

61

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [dvoch rokov po nadobudnutí účinnosti]. Bezodkladne o tom informujú Komisiu.
2. V rámci informovania Komisie by členské štáty mali poskytnúť aj zhrnutie výsledkov posúdenia, ktoré vykonali so zreteľom na vplyv transpozičného aktu na malé a stredné podniky, ako aj odkaz na takéto uverejnené posúdenie.
3. Členské štáty uvedú priamo v týchto prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upravujú členské štáty.

Článok 32

Podávanie správ a preskúmanie

1. Členské štáty do [ôsmich rokov od nadobudnutia účinnosti] oznámia Komisii všetky informácie o vykonávaní tejto smernice a o jej vplyve v praxi.

2. Komisia na základe informácií poskytnutých členskými štátmi predloží Európskemu parlamentu a Rade správu o vykonávaní tejto smernice a v náležitých prípadoch navrhne legislatívne zmeny.

Článok 33

Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskej únie*.

Článok 34

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

62

*Za Európsky parlament
predseda*

*Za Radu
predseda*