

Dôvodová správa – PLATOVÉ ROZDIELY

A. Všeobecná časť

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony predkladá poslanec Národnej rady Slovenskej republiky Tomáš Valášek.

Predložený návrh zákona sa týka dlhodobu pretrvávajúceho problému platových rozdielov medzi ženami a mužmi. Táto téma je jednou z prioritných tém hnutia Progresívne Slovensko, ktoré dlhodobu jasne presadzuje politiky rodovej rovnosti, ktoré majú okrem iného viesť k zvyšovaniu podielu žien na trhu práce a k dosahovaniu ich ekonomickej nezávislosti. Podľa analýzy medzinárodného portálu Paylab zarábajú ženy **na rovnakých pozíciách** v jednotlivých štátoch strednej a východnej Európy v priemere o 2 až 11 % menej ako muži, pričom na Slovensku je rozdiel 9 %.¹ Pandémia ochorenia COVID-19 tento rozdiel ešte viac prehĺbila aj z dôvodu, že mnohé ženy na Slovensku vykonávajú prácu s nižšou pracovnoprávnou ochranou, alebo prácu v oblastiach, ktoré boli pandémiou najviac postihnuté, a teda množstvo žien o prácu prišlo. Krátkodobým až strednodobým cieľom návrhu zákona je zásadné zníženie tohto rozdielu v príjmoch žien a mužov, a v dlhodobom horizonte jeho odstránenie.

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

Osobitné informačné opatrenia podľa predloženého návrhu rozdeľuje predkladateľ do dvoch skupín.

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

Druhú skupinu tvoria spomenuté subjekty ovládané verejnou mocou (bez ohľadu na počet zamestnancov/kýň) a súkromní zamestnávatelia s najmenej 500 zamestnancami a zamestnankyňami. Popri údajoch, ktoré zverejňuje prvá skupina, sa tejto skupine ustanovuje povinnosť vypracúvať porovnávacie správy o stave rovnosti žien a mužov pri odmeňovaní. Túto povinnosť však budú mať len vtedy, ak z údajov o odmeňovaní vyplynie

¹ Dostupné na <https://www.platy.sk/analyzy/zeny-na-rovnakej-pozicii-zarabaju-na-slovensku-o-9-percent-menej-ako-muzi/50264>.

rozdiel v priemernom mesačnom zárobku. Súkromnému zamestnávateľovi s najmenej 500 zamestnancami/kyňami, u ktorého problém nerovnosti v odmeňovaní prítomný nebude, ostanú len povinnosti platné pre prvú skupinu zamestnávateľov.

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

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

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

Záverom predkladateľ uvádza, že k prijatiu obdobnej právnej úpravy došlo aj v iných členských štátoch Európskej únie (Spojené kráľovstvo, Belgicko, Francúzsko, Švédsko, Rakúsko, Nemecko, Dánsko, Fínsko, Taliansko), kde takéto opatrenie malo jednoznačný pozitívny vplyv zrovnoprávnenie platov medzi mužmi a ženami v jednotlivých oblastiach trhu práce, ako aj na zníženie fluktuácie zamestnankýň v konkrétnych odvetviach, keďže takéto opatrenie pôsobí motivačne a podporuje transparentnosť v odmeňovaní.

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