

# ZÁKON O ROVNAKOM ODMEŇOVANÍ MUŽOV A ŽIEN

ZÁKON Č. 76/2026 Z.Z. – PREHLAD  
POVINNOSTÍ ZAMESTNÁVATEĽOV

G. Lehnert  
LAWYERS WITH INTEGRITY



Zákon č. 76/2026 Z.z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o rovnakom odmeňovaní“) (transpozícia smernice EÚ 2023/970) nadobúda účinnosť 7. júna 2026. Zavádza povinnosti pre zamestnávateľov v závislosti od počtu zamestnancov. Prehľad nižšie uvádza, čo konkrétne musíte urobiť a kedy.

## 1. VŠETCI ZAMESTNÁVATELIA (BEZ OHLADU NA POČET ZAMESTNANCOV)

Platí pre každého zamestnávateľa, či máte 1 alebo 1 000 zamestnancov.

### A) ŠTRUKTÚRA ODMEŇOVANIA (§ 3)

- **ČO:** Zaviesť transparentný systém odmeňovania s objektívnymi kritériami hodnotenia práce (zložitost', zodpovednosť, namáhavosť, pracovné podmienky, sociálne a komunikačné zručnosti). Kritériá dohodnúť so zástupcami zamestnancov, ak u vás pôsobia.
- **KEDY:** Existujúci zamestnávateľa – najneskôr do 31. júla 2026. Noví zamestnávateľa, t. j. zamestnávateľa, ktorí vznikli po 6. 6. 2026 sú povinní mať zavedenú štruktúru odmeňovania odo dňa ich vzniku, resp. odo dňa kedy sa stali zamestnávateľmi.

### B) NÁBOR A PRACOVNÁ PONUKA (§ 4)

- **ČO:** Zverejniť nástupnú odmenu alebo jej rozpätie priamo v pracovnej ponuke, alebo poskytnúť uchádzačovi pred pohovorom. Ponuka ani názov pozície nesmú byť diskriminačné podľa pohlavia.
- **KEDY:** Pri každom náboře od 7. júna 2026.
- **ZÁKAZ:** Pýtať sa uchádzača na výšku odmeny u súčasného ani predchádzajúceho zamestnávateľa.

### C) PRÁVO ZAMESTNANCA NA INFORMÁCIE O ODMENE (§ 6)

- **ČO:** Na písomnú žiadosť zamestnanca poskytnúť do 2 mesiacov informácie o (i) jeho vlastnej odmene a (ii) priemernej úrovni odmien podľa pohlavia pre porovnateľné pozície – bez možnosti identifikovať konkrétnu osobu.
- **KEDY:** Informáciu o vlastnej odmene je zamestnávateľ povinný poskytovať už 7. 6. 2026, a to vždy v lehote do 2 mesiacov od podania žiadosti zamestnanca. Informáciu o priemernej úrovni odmien podľa pohlavia pre porovnateľné pozície poskytuje zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca v rovnakej lehote, avšak prvýkrát za rok 2027; z praktického hľadiska ju teda bude možné poskytnúť najskôr po skončení roka 2027.
- **ROČNÁ POVINNOSŤ:** Raz za rok informovať zamestnancov o tomto práve a o postupe jeho uplatnenia.
- **POZOR:** Doložky o mlčanlivosti o vlastnej odmene zamestnanca sú zo zákona neplatné, zamestnávateľ však môže vyžadovať od zamestnanca zachovávanie mlčanlivosti o priemernej úrovni odmien u zamestnávateľa.

## 2. ZAMESTNÁVATELIA S 50 A VIAC ZAMESTNANCIAMI

### A) SPRÍSTUPNENIE KRITÉRIÍ ODMEŇOVANIA (§ 5)

- **ČO:** Sprístupniť zamestnancom (napr. na intranete alebo inak dostupnom mieste) kritériá, na základe ktorých sa určuje výška odmeny, úroveň odmeny a jej zvyšovanie. Kritériá musia vychádzať z požiadaviek pracovného miesta.
- **KEDY:** Priebežne – aktuálne kritériá musia byť zamestnancom prístupné vždy.

## 3. ZAMESTNÁVATELIA SO 100 AŽ 249 ZAMESTNANCIAMI

### A) SPRÁVA O ODMEŇOVANÍ (§ 8)

- **ČO:** Vypracovať a odovzdať Ministerstvu práce správu o odmeňovaní obsahujúcu: rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, medián rozdielu, rozdiely v doplnkových zložkách odmeny, podiel mužov a žien v kvartilovom pásme a ďalšie ukazovatele podľa § 8 ods. 1. Správu prerokovať so zástupcami zamestnancov, ak u vás pôsobia.
- **KEDY:** Každé 3 roky – do 15. apríla príslušného roka za predchádzajúci kalendárny rok.
- **NAVYŠE:** Informáciu o rozdieloch v odmeňovaní podľa kategórie poskytnúť aj zamestnancom a ich zástupcom; príp. na požiadanie inšpektorátu práce.
- **FIRST REPORT:**
  - zamestnávateľ so 100 až 149 zamestnancami je povinný poskytnúť prvú správu do 7. júna 2031 za rok 2030; ďalšiu správu následne poskytne do 15. apríla 2034 za rok 2033 a potom každé 3 roky,
  - zamestnávateľ so 150 až 249 zamestnancami je povinný poskytnúť prvú správu do 7. júna 2027 za obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026; ďalšiu správu následne poskytne do 15. apríla 2030 za rok 2029 a potom každé 3 roky.

### B) SPOLOČNÉ POSÚDENIE ODMEŇOVANIA (§ 9)

- **PODMIENKA:** Ak správa preukáže rozdiel v priemernej odmene min. 5% v niektorej kategórii a tento rozdiel nie je odôvodnený objektívnymi kritériami a nebol odstránený do 6 mesiacov od odovzdania správy.
- **ČO:** Realizovať spoločné posúdenie odmeňovania v spolupráci so zástupcami zamestnancov (analýza príčin, akčný plán nápravy).

## 4. ZAMESTNÁVATELIA S 250 A VIAC ZAMESTNANCIAMI

### A) SPRÁVA O ODMEŇOVANÍ (§ 8)

- **ČO:** Identické požiadavky na obsah správy ako v kategórii 100–249 zamestnancov.
- **KEDY:** Každoročne – do 15. apríla za predchádzajúci kalendárny rok.
- **PRVÁ SPRÁVA:** Do 7. júna 2027 za obdobie od 1. augusta 2026 do 31. decembra 2026. Následne sa správa poskytuje každoročne do 15. apríla za predchádzajúci kalendárny rok.

### B) SPOLOČNÉ POSÚDENIE ODMEŇOVANIA (§ 9)

- **PODMIENKY A OBSAH:** Rovnaké ako pri kategórii 100–249.

## 5. ZAMESTNÁVATELIA S MENEJ AKO 100 ZAMESTNANCIAMI

- **SPRÁVA O ODMEŇOVANÍ:** Nie je povinná. Môžete ju poskytnúť ministerstvu práce dobrovoľne.
- **OSTATNÉ POVINNOSTI:** Platia rovnako ako pre všetkých zamestnávateľov: systém odmeňovania, nediskriminačný nábor, právo zamestnanca na informácie o odmene.

Prehľadová tabuľka povinností:

POVINNOSŤ	< 50	50–99	100–249	250 +
Štruktúra odmeňovania (§ 3)	✓	✓	✓	✓
Nábor: odmena v ponuke (§ 4)	✓	✓	✓	✓

## ZÁKON O ROVNAKOM ODMEŇOVANÍ MUŽOV A ŽIEN

Informácie o odmene na žiadosť (§ 6)	✓	✓	✓	✓
Kritériá odmeňovania prístupné (§ 5)	–	✓	✓	✓
Správa o odmeňovaní – každé 3 roky (§ 8)	–	–	✓	–
Správa o odmeňovaní – každý rok (§ 8)	–	–	–	✓
Spoločné posúdenie odmeňovania (§ 9)	–	–	PODMIENENE	PODMIENENE
Dobrovoľná správa o odmeňovaní (§ 8)	DOBROVOĽNE	–	–	–

### Sankcie za nesplnenie povinností

- **Správa o odmeňovaní (§ 8):** Ak zamestnávateľ neposkytne správu ani po výzve ministerstva (s lehotou min. 15 dní), dostane pokutu od 4 000 EUR do 8 000 EUR.
- **Právo na rovnakú odmenu:** Zamestnanec sa môže do 3 rokov domáhať náhrady ujmy (nevypatená odmena, ušlé príležitosti, nemajetková ujma). Dôkazné bremeno nesie zamestnávateľ.
- **Ostatné porušenia zákona o rovnakom odmeňovaní:** Inšpektorát práce môže podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce uložiť zamestnávateľovi pokutu až do výšky 100 000 EUR.

*Zákon č. 76/2026 Z.z. nadobúda účinnosť 7. júna 2026. Existujúci zamestnávatelia musia zaviesť systém odmeňovania (§ 3) do 31. júla 2026. Tento materiál je informatívnym prehľadom a nenahrádza právne poradenstvo.*



### MGR. TOMÁŠ LUŠČOŇ

PARTNER

tomas.luscon@lehnert.sk



### JUDR. ZUZANA LENZOVÁ, LL.M.

ADVOKÁTKA

zuzana.lenzova@lehnert.sk

