

TRANSPARENTNOSŤ ODMEŇOVANIA

NOVÉ PRAVIDLÁ PODĽA EÚ SMERNICE
O ROVNAKOM ODMEŇOVANÍ



M Á J

IBDO

Dňa 06.06.2023 nadobudla účinnosť smernica, ktorou EÚ prijala nové pravidlá týkajúce sa transparentnosti odmeňovania.

V rámci tzv. smernice o rovnakom odmeňovaní boli schválené pravidlá, ktoré prinesú zamestnávateľom v EÚ **nové povinnosti, a zároveň poskytnú nové práva pre zamestnancov.**

V praxi to pre zamestnávateľov môže priniesť okrem nových reportovacích povinností o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov vo svojej organizácii aj povinnosť znášať dôkazné bremeno pri uplatňovaní mzdových nárokov zo strany zamestnancov!

ČO JE CIEĽOM SMERNICE?

Hlavným cieľom smernice je znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a to posilnením:

- ▶ **zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy** za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
- ▶ **zákazu** akejkoľvek priamej alebo nepriamej **diskriminácie** v odmeňovaní na základe pohlavia.



KOHO SA SMERNICA TÝKA?

Smernica sa vzťahuje na **všetkých zamestnávateľov verejného aj súkromného sektora.**

AKÉ PRÁVA A POVINNOSTI SMERNICA PRINESIE?

▶ **Právo zamestnanca na náhradu**

V zmysle smernice každý zamestnanec, ktorý utrpí škodu v dôsledku porušenia akýchkoľvek práv alebo povinností súvisiacich so zásadou rovnakého odmeňovania, bude mať právo žiadať za uvedenú škodu plnú náhradu alebo nápravu určenú členským štátom.

Zamestnanci, ktorí budú obeťami rodovej diskriminácie v odmeňovaní **budú mať nárok na náhradu, vrátane úplného vymoženia nevyplatennej mzdy /odmeny, súvisiacich plnení, náhradu za stratené príležitosti, nemajetkovú ujmu, akúkoľvek škodu spôsobenú inými relevantnými faktormi, ktoré môžu zahŕňať prierezovú diskrimináciu, ako aj úrok z omeškania.**

Presun dôkazného bremena

Ak sa zamestnanec bude cítiť poškodený porušením zásady rovnakej odmeny **bude preukázanie toho, že nedošlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii v súvislosti s odmeňovaním úlohou zamestnávateľa!**

Zamestnávateľ teda bude musieť preukázať, že neporušil pravidlá EÚ o rovnakej odmene a transparentnosti odmeňovania.

Okrem dôkazného bremena, budú zamestnávatelia znášať aj možné nariadenie, aby **zverejnili všetky relevantné dôkazy, ktoré majú k dispozícii.**

Príslušné orgány alebo vnútroštátne súdy budú mať právomoc nariadiť **sprístupnenie dôkazov obsahujúcich dôverné informácie, ak to budú považovať za relevantné.**



► Povinnosť podávať správy

Zamestnávateľ bude povinný na pravidelnej báze **podávať správy o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov vo svojej organizácii. Ak tento rozdiel prevyšuje 5 % a nemožno ho odôvodniť objektívnymi, rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávatelia budú musieť takýto stav do 6 mesiacov odstrániť, alebo prijať opatrenia vo forme spoločného posúdenia odmeňovania vykonaného v spolupráci so zástupcami zamestnancov.**

Táto povinnosť sa bude sa odvíjať od počtu zamestnancov,:

- **250** alebo **viac** zamestnancov povinnosť predložiť správu **každý jeden rok**
(prvá správa do 07.06.2027)
- **150** až **249** zamestnancov povinnosť predložiť správu **každé tri roky**
(prvá správa do 07.06.2027)
- **100** až **149** zamestnancov povinnosť predložiť správu **každé tri roky**
(prvá správa do 07.06.2031)
- **menej ako 100** zamestnancov v tomto prípade, to smernica necháva na vôľu
členských štátov ale primárne sa správa od
takýchto zamestnávateľov **nevyžaduje** (záleží
však na transpozícii smernice)

► Rozšírenie informačnej povinnosti zamestnávateľa

Na základe nových pravidiel bude rozšírená informačná povinnosť zamestnávateľov voči zamestnancom ako aj uchádzačom o zamestnanie.

- Povinnosti voči uchádzačom o zamestnanie informovať uchádzačov o pracovné miesto o výške nástupného platu / odmeny - táto povinnosť už existuje v aktuálnej SK legislatíve.



Povinnosti voči zamestnancom

- **Povinnosť poskytnúť informácie o odmenách a politike platového postupu.**
Zamestnanec bude oprávnený požadovať od zamestnávateľa informácie o priemerných úrovniach odmien podľa pohlavia pre kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Zároveň budú zamestnávateľia povinní, a to aj bez predošlého požadovania zo strany zamestnancov, sprístupniť kritériá, ktoré sa používajú na určenie odmien, úrovni odmien a platového postupu zamestnancov (tieto musia byť objektívne a rodovo neutrálne).

Zároveň budú zamestnávateľia povinní, a to aj bez predošlého požadovania zo strany zamestnancov, sprístupniť kritériá, ktoré sa používajú na určenie odmien, úrovni odmien a platového postupu zamestnancov (tieto musia byť objektívne a rodovo neutrálne).

- Zamestnávateľia budú povinní **každoročne informovať všetkých zamestnancov** o tom, že majú právo získať informácie uvedené v vyššie (informácie o priemerných úrovniach odmien), a o krokoch, ktoré má zamestnanec podniknúť na ich získanie.

SANKCIE

Podľa smernice budú musieť členské štáty stanoviť pravidlá pokiaľ ide o sankcie uplatniteľné pri porušení práv a povinností týkajúcich sa zásady rovnakého odmeňovania.



Sankcie za takéto porušenie zahŕňajú pokuty, ktorých stanovenie je založené na vnútroštátnom práve, a ktoré musia byť účinné, primerané a odrádzajúce.

NÁŠ NÁZOR

Členské štáty majú povinnosť vykonať transpozíciu smernice do **07.06.2026**.

Aj keď bude potrebné počkať na jej finálnu implementáciu do slovenskej legislatívy, už v rámci Smernice vidíme pre zamestnávateľov významné dopady a riziká.

Na zvýšenú administratívu by si zamestnávatelia už aj zvykli. Ale obrovským rizikom a komplikáciou pre zamestnávateľov môže byť znášanie dôkazného bremena v prípadných sporoch so zamestnancami.

Pri tak subjektívne vnímanej záležitosti, ako je mzdové ohodnotenie, môže totiž dochádzať k uplatňovaniu nárokov zo strany zamestnancov, ktorí sa cítia nespravodlivo ohodnotení, doslova na dennej báze. Toto môže v konečnom dôsledku priniesť len záťaž pre zamestnávateľov a orgány kompetentné vo veci, a to bez dosiahnutého efektu sledovaného smernicou.

V spojení s oprávnením kompetentných orgánov nariadiť zamestnávateľom zverejnenie všetkých relevantných dôkazov, vrátane dôverných informácií, môže nedôsledná transpozícia smernice spôsobiť zamestnávateľom neprimerané zásahy do ich práv.



Na efektívnosť smernice má negatívny vplyv aj skutočnosť, že smernica primárne upravuje povinnosti pre podniky nad 100 zamestnancov.

Rozdiely v odmeňovaní mužov a žien sú, podľa nášho názoru, najvýraznejšie práve v malých a stredných podnikoch, a keďže smernica necháva úpravu pri zamestnávateľoch pod 100 zamestnancov na vôli krajín EÚ môže sa v konečnom dôsledku stať, že výrazná časť relevantných zamestnávateľov nebude smernicou zasiahnutá.

Bude teda úlohou jednotlivých členských krajín EÚ, aby po transpozícií zmiernili neprimeranú záťaž a neprimerané zásahy do práv zamestnávateľov a zároveň zvýšili efekt smernice v sledovanej oblasti.

V rámci BDO budeme, samozrejme, túto agendu sledovať a informovať Vás o ďalšom legislatívnom vývoji. Keďže však ide o európsku legislatívu, určite odporúčame sa na tieto zmeny vopred pripraviť.

Ak by ste mali záujem dozvedieť sa o téme viac, neváhajte nás kontaktovať.



PAVOL TAMAŠI,
LEGAL PARTNER

tamasi@bdoslovakia.com



EVA BELKOVÁ,
BSO PARTNER

belkova@bdoslovakia.com



ADRESA KANCELÁRIE BDO V BRATISLAVE

BDO Services, spol. s r.o.
Pribinova 10, 811 09 Bratislava, Slovenská republika

IČO: 35 716 401

DIČ: SK2020250441

BDO Services, spol. s r.o.

Obchodný register Okresného súdu Bratislava I, oddiel: Sro, vložka č. 14535/B