

Transparentné odmeňovanie:

čo prináša nový zákon o rovnakom odmeňovaní



Rovnaké odmeňovanie už nie je len otázkou dobrého pocitu alebo firemnej kultúry. Nové pravidlá prinášajú zamestnávateľom konkrétne zákonné povinnosti: vedieť vysvetliť, podľa čoho odmeňujú, ako porovnávajú prácu rovnakej hodnoty a prečo medzi mzdami existujú rozdiely.

☆ Legislatívne zmeny v kocke ☆

Nový zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty má firmám priniesť viac transparentnosti a zamestnancom lepší prístup k informáciám o tom, ako sa nastavujú mzdy. V praxi to znamená, že zamestnávatelia musia mať odmeňovanie postavené na jasných, objektívnych a rodovo neutrálnych kritériách.

Téma sa netýka len veľkých firiem

Častý omyl je predstava, že pravidlá sa vzťahujú len na veľkých zamestnávateľov. Nie je to tak. Ak má firma zamestnancov, téma sa jej týka. Rozsah konkrétnych povinností sa môže líšiť podľa veľkosti firmy, no základný princíp je spoločný: mzdy musia byť nastavené tak, aby ich firma vedela obhájiť.

Rovnaká práca má znamenať rovnaké odmeňovanie

Zamestnávateľ by mal vedieť preukázať, že ľudia vykonávajúci rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sú odmeňovaní podľa rovnakých pravidiel. Rozdiely v mzde môžu existovať, ale musia mať objektívne vysvetlenie – napríklad v skúsenostiach, zodpovednosti, výkone, náročnosti práce alebo inom relevantnom kritériu.

Firmy od určitej veľkosti budú štátu reportovať rozdiely v odmeňovaní

Zamestnávatelia od 100 zamestnancov majú povinnosť reportovať Ministerstvu práce údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov. Pravidelné poskytovanie správ (od 250 zamestnancov každoročne, od 100 do 249 zamestnancov každé 3 roky) sa týka najmä väčších firiem, no aj menší zamestnávatelia by mali vedieť, kde v ich odmeňovaní môžu vznikať rizikové rozdiely.

Kandidáti získajú viac informácií o mzde

Kandidáti majú mať prístup k informácii o nástupnej odmene alebo o rozpätí nástupnej odmeny, prípadne o príslušných ustanoveniach kolektívnej zmluvy, a to ešte pred pracovným pohovorom alebo pred uzatvorením zmluvy so zamestnávateľom. Pre firmy to znamená potrebu lepšie pripraviť pracovné ponuky, internú mzdovú logiku aj komunikáciu smerom ku kandidátom.

Zamestnanci sa môžu pýtať na odmeňovanie

Zamestnancom je garantované právo žiadať od zamestnávateľa informácie o odmenách. Firma preto potrebuje vedieť vysvetliť nielen úroveň odmeny konkrétnemu zamestnancovi, ale aj to, aká je priemerná úroveň odmien u zamestnancov s porovnateľnými pozíciami a podľa akých pravidiel sa mzdy určujú.

Nestačí „mať férové mzdy“. Treba vedieť, prečo sú férové

Transparentné odmeňovanie nie je len o číslach v tabuľke. Je to aj o systéme, ktorý dáva zmysel. Firma by mala vedieť pomenovať hodnotu práce, zaradiť pozície do zrozumiteľnej štruktúry a vysvetliť, prečo je mzda nastavená práve takto.

Dôležité termíny

Od 7. 6. 2026

Firmy by mali počítať s novými povinnosťami v oblasti transparentnosti odmeňovania. Pôjde najmä o:

- **zverejnenie nástupnej odmeny alebo rozpätí nástupnej odmeny** pred pracovným pohovorom alebo pred uzatvorením zmluvy so zamestnancom,
- **upozornenie zamestnancov raz za rok na ich právo žiadať informácie** o odmenách a o postupe pri uplatnení tohto práva,
- **sprístupnenie objektívnych a rodovo neutrálnych kritérií** odmeňovania a kariérneho postupu.

Do 31. 7. 2026

Zamestnávateľia majú zaviesť **štruktúry odmeňovania**, ktoré umožnia posúdiť, či ide o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

V praxi to znamená napríklad jasne popísané roly, zodpovednosti, úrovne seniority, kompetencie a kritériá, podľa ktorých sa práca porovnáva.

Do 7. 6. 2027

Zamestnávateľ s aspoň 150 zamestnancami má poskytnúť **prvú správu o odmeňovaní** Ministerstvu práce, a to za obdobie august až december 2026. (Pre zamestnávateľov so 100 až 149 zamestnancami platí termín 7. 6. 2031 za obdobie celého roku 2030.)

Od roku 2028

Zamestnávateľia majú najneskôr do dvoch mesiacov od podania žiadosti **poskytovať zamestnancom písomné informácie o priemernej úrovni odmien** rozdelených podľa pohlavia u kategórie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Prvé poskytnutie informácií má byť za rok 2027, avšak predmetná povinnosť nebude platiť, ak by sa z danej informácie dala určiť úroveň odmeny iného konkrétneho zamestnanca.



S čím sa firmy najviac trápia

Problém nie je len v samotných mzdách, ale v tom, ako vznikali a ako sa vysvetľujú.

Neexistuje jednotný spôsob hodnotenia pozícií

V jednej časti firmy sa mzda môže odvíjať od seniority, inde od trhového tlaku, inde od dohody s manažérom.

Mzdy vznikali historicky

Firmy si nesú v odmeňovaní „nánosy minulosti“. Niektorí nastupovali v čase nedostatku ľudí. Iní si mzdu lepšie vyjednali a ďalší dostali pridané pri reorganizácii.

Je ťažké porovnať rôzne roly

Ako porovnať špecialistu v administratíve s technickým expertom? Manažérsku rolu s odbornou? Prácu v centrále s prácou v regióne? Práve tu pomáhajú jednotné kritériá.

Chýba prehľad o podhodnotených a nadhodnotených ľuďoch

Firmy poznajú priemernú mzdu na pozícii, ale nevidia celý obraz. Riziko sa môže skrývať v extrémoch,

veľkom rozpätí miezd na rovnakej pozícii alebo v konkrétnych tímoch.

Firma nie je pripravená vysvetľovať

Transparentnosť neznamenať zverejniť všetky mzdy. Znamená vedieť odpovedať na otázky. Prečo mám takúto mzdu? Podľa čoho sa zvyšuje? Ako sa moja pozícia porovnáva s inými? Čo mám urobiť, aby som sa posunul vyššie?



Čo treba mať nastavené

Transparentné odmeňovanie začína poriadkom v rolách, zodpovednostiach a kritériách, podľa ktorých firma hodnotí prácu.

1. Definujte hodnotu práce

Ujasnite si, podľa čoho hodnotíte prácu. Dôležité je, aby kritériá boli jednotné a porovnateľné naprieč firmou. Môžu to byť napríklad:

- odborné znalosti a kompetencie,
- miera zodpovednosti,
- dopad práce na výsledky firmy,
- rozhodovacie právomoci,
- náročnosť práce,
- samostatnosť,
- vedenie ľudí,
- práca s rizikom alebo citlivými informáciami.

2. Nastavte štruktúru odmeňovania

Firma potrebuje jasnú logiku, podľa ktorej sa mzdy určujú. V praxi môže ísť o:

- **Job levely** – určujú internú úroveň práce podľa jej náročnosti, zodpovednosti, samostatnosti alebo dopadu na firmu. Napríklad level 1 môže označovať juniornú alebo začiatočnícku rolu, level 2 samostatnú rolu, level 3 seniornú rolu a level 4 expertnú alebo líderskú rolu.
- **Mzdové triedy** – používajú sa priamo v odmeňovaní systému. Často majú číselné označenie, napríklad trieda 13, 14 alebo 15. Do jednej mzdovej triedy môžu patriť rôzne pozície, ak majú porovnateľnú hodnotu práce, zodpovednosť alebo náročnosť.
- **Mzdové pásma** – hovoria, aké rozpätie mzdy patrí ku konkrétnej pozícii, triede alebo levelu. Napríklad pre triedu 15 môže byť pásmo 1 600 až 1 900 eur. Pásmo pomáha určiť nástupnú mzdu, pries-

tor na rast aj to, kedy už sa mzda dostáva mimo nastavené pravidlá.

- **Kariérne úrovne** – pomenovania kariérneho rastu: Junior, Specialist, Senior, Lead alebo Manager, Senior Manager, Director. Pomáhajú zamestnancom pochopiť, kam sa môžu posunúť a čo sa od nich na vyššej úrovni očakáva.

Ďalej to môžu byť napríklad pravidlá pre nástupnú mzdu a pre zvyšovanie mzdy.

Jednoduchý príklad:

človek môže mať pozíciu Senior HR špecialista, kariérnu úroveň Senior, interný job level 3, byť zaradený do mzdovej triedy 15 a mať k nej priradené mzdové pásmo 1 600 až 1 900 eur. Dôležité je, aby firma vedela vysvetliť, prečo táto pozícia patrí práve tam.



3. Kontrolujte realitu v dátach

Je potrebné porovnávať pravidlá s tým, čo sa vo firme skutočne deje.

Sledujte najmä:

- rozdiely v odmeňovaní žien a mužov,
- rozdiely medzi ľuďmi na rovnakých alebo porovnateľných pozíciách,
- rozdiely medzi tímami, pobočkami alebo regiónmi,
- príliš široké rozpätie miezd na jednej pozícii,
- ľudí mimo pásma,
- pozície, kde sa mzdy výrazne líšia od trhu.

Nestačí pozerieť sa len na priemery. Práve rozptyl, extrémny a konkrétne skupiny zamestnancov často ukážu, kde môže vzniknúť problém.

4. Pripravte si komunikáciu

Aj dobrý systém môže naraziť, ak ho ľudia nevedia vysvetliť. HR by nemalo zostať na tému samo. Mať náhľad potrebujú vedieť, ako o odmeňovaní hovoriť so svojimi tímami. Kandidáti potrebujú jasné informácie v nábore. Zamestnanci potrebujú vedieť, podľa čoho sa môžu posúvať ďalej.

Čo ukazujú dáta: zamestnanci chcú vedieť, podľa čoho sa odmeňuje



Transparentné odmeňovanie nie je len legislatívna téma. Je to aj téma dôvery. Prieskum [Platy.sk](https://platy.sk) ukazuje, že veľká časť pracujúcich dnes nevie, podľa čoho sa mzdy vo firme určujú. Práve to môže zvyšovať pocit nespravodlivosti.

Takmer polovica respondentov uviedla, že v práci nemá prístup takmer k žiadnym informáciám o platoch. Väčšina by privítala väčšiu transparentnosť. To je dôležitý signál pre firmy – ľudia chcú rozumieť tomu, podľa čoho sa mzdy nastavujú.

Respondenti najčastejšie uvádzali, že mzdy pôsobia neférovne najmä preto, že nerastú primerane k životným nákladom. Ďalším častým dôvodom je situácia, keď noví zamestnanci dostávajú podobnú alebo vyššiu mzdu ako ľudia, ktorí vo firme pracujú dlhšie. Tretím výrazným dôvodom je nedostatok informácií o tom, ako sa mzdy určujú.

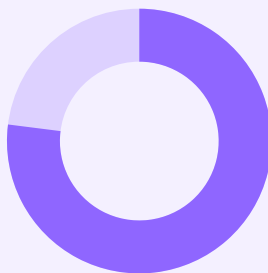
46 %

pracujúcich nemá prístup takmer k žiadnym informáciám o platoch



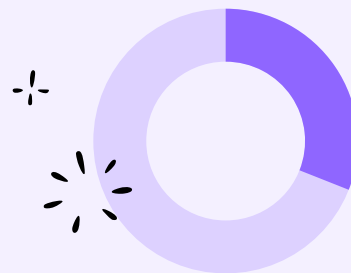
77 %

ľuď by privítalo väčšiu transparentnosť



31 %

vidí veľký problém v nedostatku informácií o tvorbe miezd



Zdroj: Platy.sk, 2026

Koho zapojiť a prečo

Transparentné odmeňovanie nie je projekt jedného človeka. HR môže byť koordinátorom, ale výsledok potrebuje podporu vedenia, manažérov aj dát.



Rýchly checklist: Ako ste pripravení?

Za každé „áno“ si dajte jeden bod.

- ☐ Máte jednotne popísané roly a ich zodpovednosti?
- ☐ Existujú vo firme mzdové pásma, levely alebo iná jasná štruktúra odmeňovania?
- ☐ Dokážete preukázať, podľa čoho sa určujú mzdy na jednotlivých pozíciách?
- ☐ Viete vysvetliť rozdiely v mzdách medzi ľuďmi na rovnakých alebo porovnateľných pozíciách?
- ☐ Pracujete pravidelne s dátami o odmeňovaní?
- ☐ Kontrolujete rozdiely v odmeňovaní naprieč tímami, pozíciami alebo pohlaviami?
- ☐ Viete, kde môžu vo firme vznikať nerovnosti?
- ☐ Školíte manažérov v tom, ako systém odmeňovania funguje a ako o ňom hovoriť?
- ☐ Máte ohodnotené všetky pozície z pohľadu ich prínosu, zodpovednosti a náročnosti?
- ☐ Máte pripravenú komunikáciu pre zamestnancov a kandidátov?

Vyhodnotenie

0 až 3 body: Je čas začať

Niektoré základy už možno máte, ale systém zatiaľ pravdepodobne nestojí na dostatočne jasných pravidlách. Zamerajte sa najmä na body, ktoré zatiaľ nespíňate.

4 až 6 bodov: Máte dobrý základ, ale chýba formalizácia

Vo firme už existujú pravidlá alebo zvyklosti, o ktoré sa dá oprieť. Teraz je potrebné posunúť sa ďalej a vybudovať komplexnú politiku transparentného odmeňovania.

7 až 10 bodov: Ste na dobrej ceste

Gratulujeme, základy transparentného odmeňovania máte nastavené. Vaša organizácia je na dobrej ceste k zaisteniu férovej a transparentnej politiky odmeňovania pre všetkých.

Ako môže pomôcť Kompetenčný model od Platy.sk

Transparentné odmeňovanie potrebuje pevný základ. Nestačí porovnať názvy pozícií. Dôležité je vedieť, akú hodnotu má práca pre firmu, aké kompetencie vyžaduje, akú nesie zodpovednosť a ako sa porovnáva s inými rolami.

[Kompetenčný model od Platy.sk](#) pomáha firmám vytvoriť práve takýto rámec.

Popisuje prácu rovnakej hodnoty

Model umožňuje pozrieť sa na pozície cez jednotné kompetencie. Vďaka tomu sa dá lepšie porovnať, či sú dve roly skutočne porovnateľné, alebo sa líšia napríklad mierou zodpovednosti, odbornosťou, dopadom na výsledky či náročnosťou práce.

Stráži rovnaké odmeňovanie

Pomáha vypočítavať gender pay gap pre pozície v rovnakej triede a identifikovať pozície, kde je rozdiel v odmeňovaní nad 5 % hranicou.

Prepája internú férovosť s trhom

Férovosť neznamena len to, že mzdy dávajú zmysel vo vnútri firmy. Dôležité je aj porovnanie s trhom. [Trhové dáta Platy.sk](#) pomáhajú firmám overiť, či sú ich mzdy konkurencieschopné a kde môže vznikáť riziko odchodov alebo nespokojnosti.

Uľahčuje komunikáciu

Keď má firma jasný model odmeňovania, lepšie sa jej vysvetľuje, podľa čoho sa mzdy určujú. HR aj manažéri sa môžu oprieť o konkrétne kritériá, nie o dojmy alebo historické zvyklosti.

Transparentnosť ako príležitosť



Nové pravidlá môžu pôsobiť ako ďalšia povinnosť. V skutočnosti môžu firmám pomôcť upratať si tému, ktorá býva citlivá, náročná a často aj odkladaná.

Transparentné odmeňovanie je príležitosť:

- budovať dôveru zamestnancov,
- znížiť pocit internej nespravodlivosti,
- podporiť retenciu,
- upratať hierarchiu pozícií a ich hodnotu,
- lepšie pracovať s výkonom a kariérnym potenciálom,
- zjednodušiť tvorbu pracovných ponúk,
- pripraviť manažérov na rozhovory o mzde,
- znížiť právne aj reputačné riziká.

Firmy, ktoré sa téme začnú venovať včas, nebudú len reagovať na zákon. Získajú lepší prehľad o vlastnom odmeňovaní, silnejší argument voči kandidátom a viac dôvery vo vnútri firmy.

PDF vzniklo v spolupráci s najväčšou česko-slovenskou advokátskou kanceláriou [HAVEL & PARTNERS](#). Dáta v ňom sme aktualizovali k júnu 2026. Hoci ho videli oči niekoľkých právnikov, chápť ho, prosím, iba ako informatívny.

