

Nová metodika k rovnakému odmeňovaniu: ako postupovať pri hodnotení pracovných miest

16.7.2026 - | Podnikajte.sk

Ministerstvo práce zverejnilo metodiku, ktorá má zamestnávateľom pomôcť nastaviť objektívne a transparentné hodnotenie pracovných miest. Čo prináša a na čo si dať pozor?

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR zverejnilo metodiku k novému zákonu o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Cieľom metodiky je pomôcť zamestnávateľom nastaviť systémy hodnotenia a klasifikácie pracovných miest tak, aby boli objektívne, transparentné a rodovo neutrálné.

Metodika vznikla v nadväznosti na zákon č. 76/2026 Z. z., ktorý vychádza z európskej smernice o transparentnosti odmeňovania. Zameriava sa najmä na to, ako porovnávať pracovné pozície, určovať ich hodnotu a predchádzať rozdielom v odmeňovaní, ktoré nie sú založené na objektívnych dôvodoch.

Metodika nie je povinná, ale môže pomôcť

Samotné používanie metodiky **nie je právne záväzné**. Zamestnávatelia môžu používať aj vlastné systémy hodnotenia pracovných miest. Musia však zabezpečiť, aby boli založené na objektívnych, nediskriminačných a rodovo neutrálnych kritériách.

Ministerstvo zároveň upozorňuje, že používanie viacerých odlišných metodík v rámci jednej organizácie môže predstavovať riziko nepriamej diskriminácie.

Čo sa považuje za odmenu

Metodika pripomína, že pri posudzovaní rovnakého odmeňovania nemožno sledovať iba základnú mzdu – pod tou sa rozumie:

- základná zložka mzdy,
- minimálna mzda,
- odmena, na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- tarifný plat štátneho zamestnanca pri vykonávaní štátnej služby, zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme, príslušníka Hasičského a záchranného zboru a príslušníka Horskej záchrannej služby,
- funkčný plat a prídavok za výsluhu rokov príslušníka Policajného zboru, príslušníka Slovenskej informačnej služby, príslušníka Národného bezpečnostného úradu, príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a príslušníka finančnej správy,
- hodnotný plat profesionálneho vojaka,
- základný plat prokurátora,
- základný plat sudcu

Za odmenu sa však považujú aj rôzne bonusy, prémie a benefity, napríklad:

- výkonnostné odmeny,
- podiely na zisku,

- mzdové zvýhodnenia,
- používanie služobného auta na súkromné účely,
- príspevky na dopravu,
- príspevky na bývanie,
- sick days.

Aj tieto zložky odmeňovania by mali byť poskytované podľa jasných a objektívnych pravidiel. Zamestnávatelia musia vedieť preukázať, na základe akých kritérií sú jednotlivé benefity alebo odmeny pridelené.

Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty nie sú to isté

Metodika vysvetľuje rozdiel medzi pojmami „rovnaká práca“ a „práca rovnakej hodnoty“.

Rovnakou prácou sú práce, ktoré sú identické alebo veľmi podobné z hľadiska vykonávaných činností, zodpovednosti, náročnosti a pracovných podmienok.

Práca rovnakej hodnoty je širší pojem. Môže ísť aj o úplne odlišné profesie, ktorých hodnota je pre zamestnávateľa porovnateľná. Pri posudzovaní sa sledujú najmä:

- zložitosť práce,
- zodpovednosť,
- namáhavosť,
- pracovné podmienky,
- ďalšie relevantné požiadavky pracovného miesta vrátane mäkkých zručností.

Metodika upozorňuje, že hodnotu práce nemožno posudzovať len podľa toho, aký finančný prínos pracovné miesto prináša zamestnávateľovi.

Dôležité sú aj mäkké zručnosti

Jedným z cieľov metodiky je predchádzať podhodnocovaniu profesií, v ktorých prevažujú ženy. Často totiž pretrváva predsudok, že zručnosti typické pre ženské profesie (napríklad jemná manuálna zručnosť) sú vrodené osobnostné vlastnosti a nie získaná kvalifikácia pre prácu.

Pri hodnotení pracovných miest preto odporúča zohľadňovať nielen technické znalosti alebo fyzickú náročnosť práce, ale dôraz klásť aj na mäkké zručnosti, ako:

- tímovú spoluprácu,
- aktívne počúvanie,
- empatiu,
- trpezlivosť,
- riešenie konfliktov.

Rovnako upozorňuje na častú chybu, ktorou je jednostranný pohľad na zodpovednosť. Nemožno ju posudzovať len podľa počtu podriadených alebo veľkosti spravovaného rozpočtu. Význam môže mať aj zodpovednosť za dôverné informácie, finančné prostriedky alebo riadenie.

Transparentnosť už pri nábore

Metodika sa venuje aj pravidlám pri obsadzovaní pracovných miest.

Zamestnávateľa by mali používať **rodovo neutrálne názvy pracovných pozícií** a vyhýbať sa formuláciám, ktoré by mohli odrádzať uchádzačov alebo uchádzačky určitého pohlavia.

Uchádzači majú mať zároveň k dispozícii **informácie o nástupnej odmene alebo jej rozpätí ešte pred vznikom pracovného pomeru**. Rozpätie odmeny by malo byť primerané a nemalo by byť neprimerane široké (napr. 1 000 – 7 000 eur).

Novinkou je aj zákaz zisťovania predchádzajúcej mzdy uchádzačov. Zamestnávateľ sa však môže pýtať na ich mzdové očakávania.

Podrobnosti o novej povinnosti približujeme v článku Zákon o rovnakom odmeňovaní mužov a žien od 7.6.2026.

Často kladené otázky a odpovede podľa metodiky

Musí byť každý zamestnanec zaradený do nejakej kategórie?

Áno. **Systém odmeňovania by mal pokrývať všetkých zamestnancov**. Ak má niekto úplne jedinečnú pracovnú pozíciu, môže tvoriť samostatnú kategóriu aj ako jediný člen.

Ako často treba hodnotiť pracovné miesta?

Zákon **neurčuje konkrétnu periodicitu**. Metodika odporúča vykonať hodnotenie najmä:

- pri významnej zmene pracovnej náplne,
- pri vytvorení novej pracovnej pozície,
- ak vznikne podozrenie na nesprávne nastavené odmeňovanie.

Musí zamestnávateľ používať práve túto metodiku?

Nie. Zamestnávateľ **môže použiť aj vlastný systém hodnotenia** pracovných miest. Musí však byť objektívny, založený na rodovo neutrálnych kritériách a hodnotiť pracovnú pozíciu, nie konkrétneho zamestnanca.

Platia tieto pravidlá aj pre malé firmy?

Áno. Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého odmeňovania sa vzťahuje na všetky zamestnávateľské subjekty bez ohľadu na ich veľkosť. Majú však isté výnimky – napr. nemusia zverejňovať rodové rozdiely v odmeňovaní, musia ale dodržiavať zásadu rovnakej odmeny a ďalšie povinnosti.

Ako nastaviť hodnotenie pracovných miest - metodika môže byť kľúč

Metodika predstavuje praktický návod, ako nastaviť hodnotenie pracovných miest v súlade s novým zákonom o rovnakom odmeňovaní. Hoci nie je záväzná, môže zamestnávateľom pomôcť identifikovať riziká diskriminácie, nastaviť transparentnejšie pravidlá odmeňovania a pripraviť sa na nové požiadavky vyplývajúce z legislatívy.

Celý dokument aj s praktickými príkladmi či menovaním najčastejších chýb na stiahnutie tu - Metodika systémov hodnotenia a klasifikácie pracovných miest zamestnancov a zamestnankýň v súlade so zákonom o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej

hodnoty.

<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/metodika-k-rovnakemu-odmenovaniu-ako-postupovat-pri-hodnoteni-pracovnych-miest>