CONTROLLED 10-PAGE PREVIEW

Slovensko — kontrolovaný 10-stranový náhľad

SLOVENČINA

Zákon č. 76/2026 Z. z. je účinný od 7. júna 2026.

Materiál nie je právnym poradenstvom pre konkrétneho zamestnávateľa, štátnou certifikáciou, súladom stiahnutím ani zárukou nulového rizika. Vyžaduje kvalifikovanú miestnu právnu a jazykovú kontrolu a prijatie zamestnávateľom. Usmernenie nie je zákon a nesmie sa vydávať za bezpečný prístav.

ENGLISH

Act No. 76/2026 Coll. has been in force since 7 June 2026.

This controlled operational material is not employer-specific legal advice, state certification, compliance by download or a zero-risk guarantee. Qualified local legal review, qualified language review and employer adoption remain required. Where the source is guidance, a draft, notification metadata or a consolidated information copy, that limitation is preserved. No date, threshold or sanction may be activated from this pack where the national source is marked NOT_VERIFIED or FUTURE_EFFECTIVE.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

EXECUTIVE SUMMARY

Výkonné zhrnutie

SLOVENČINA

Zamestnávateľ má mať zdokumentovanú rodovo neutrálnu štruktúru odmeňovania založenú na objektívnych kritériách. Existujúci zamestnávateľ mal splniť prechodnú povinnosť podľa § 3 do 31. júla 2026. Uchádzač musí dostať nástupnú odmenu alebo rozpätie včas pred pohovorom alebo uzatvorením zmluvy a zamestnávateľ nesmie zisťovať mzdovú históriu. Pracovník má právo na vlastnú úroveň odmeny a na priemery príslušnej kategórie podľa pohlavia; priemery sa podľa § 18 ods. 2 prvýkrát poskytujú za rok 2027.

ENGLISH

The employer needs a documented, gender-neutral remuneration structure based on objective criteria. A pre-existing employer had to satisfy the transitional section 3 duty by 31 July 2026. A candidate must receive starting pay or a range in time before the interview or contract, and pay-history enquiries are prohibited. A worker has a right to their own pay level and to sex-disaggregated averages for the relevant category; under section 18(2), category averages are first provided for 2027.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

LEGAL BASIS AND TIMELINE

Právny základ a časová os

SLOVENČINA

Primárnym vnútroštátnym zdrojom je zákon č. 76/2026 Z. z., schválený 15. apríla, vyhlásený 8. mája a účinný od 7. júna 2026. Materiály MPSVR a inšpekcie práce sú vykonávacou pomôckou, nie právnym bezpečným prístavom. Smernica (EÚ) 2023/970 je európsky základ; vnútroštátny zákon riadi konkrétny proces zamestnávateľa.

ENGLISH

The primary national source is Act No. 76/2026 Coll., adopted on 15 April, promulgated on 8 May and effective from 7 June 2026. Ministry and labour-inspection materials are implementation aids, not a legal safe harbour. Directive (EU) 2023/970 is the EU baseline; the national Act controls the employer process.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

EMPLOYER SCOPE AND APPLICABILITY

Pôsobnosť zamestnávateľa

SLOVENČINA

Balík sa používa pre pracovné vzťahy a uchádzačov v pôsobnosti zákona. Pred použitím sa overí právna entita, pracovisko, kategória pracovníka, kolektívna zmluva, počet zamestnancov a verejný alebo súkromný režim. Kritériá určovania odmeny a úrovne odmeny musia byť prístupné; výnimka pre kritériá postupu pri odmene sa týka zamestnávateľa s menej ako 50 zamestnancami.

ENGLISH

Use the pack for employment relationships and applicants within the Act's scope. Before use, confirm legal entity, workplace, worker category, collective agreement, headcount and public/private regime. Criteria for determining pay and pay levels must be accessible; the exemption concerning pay-progression criteria applies to an employer with fewer than 50 employees.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

RECRUITMENT AND PRE-EMPLOYMENT TRANSPARENCY

Nábor a transparentnosť pred nástupom

SLOVENČINA

Pre každú pozíciu spojte schválený job_id, opis skutočnej práce, kategóriu rovnakej hodnoty a reálne rozpätie. Informáciu o nástupnej odmene alebo rozpätí a relevantných ustanoveniach kolektívnej zmluvy poskytnite tak, aby bolo rokovanie informované. Do formulárov, pohovorov ani preverovania referencií nevkladajte otázky na súčasnú alebo minulú odmenu. Uchovajte verziu inzerátu, čas odoslania informácie a rozhodovaciu stopu.

ENGLISH

For each vacancy, connect the approved job ID, actual-work description, equal-value category and genuine range. Provide starting pay or range and relevant collective-agreement information in time for informed negotiation. Remove current or past pay questions from forms, interviews and reference checks. Retain the advertisement version, delivery time and decision trail.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

WORKER INFORMATION RIGHTS AND PRIVACY

Práva pracovníkov na informácie a ochrana súkromia

SLOVENČINA

Na písomnú žiadosť poskytnite vlastnú úroveň odmeny a príslušné priemery podľa pohlavia do dvoch mesiacov. Neúplné alebo nepresné informácie vysvetlite do 30 dní. Raz ročne informujte pracovníkov o práve a postupe. Odpoveď musí byť prístupná pre osoby so zdravotným postihnutím. Zmluvný zákaz zverejniť vlastnú odmenu je neplatný; pri priemeroch chráňte identitu iných osôb.

Použite minimalizáciu údajov, obmedzenie účelu, prístup podľa rolí a kontrolu malých skupín. Identifikované mzdové dáta oddeľte od zverejniteľných agregátov. Evidujte právny základ, príjemcov, retenčnú dobu, opravy a bezpečnostné opatrenia. Cez priemer ani voľný text nesmie byť identifikovateľná odmena kolegu.

ENGLISH

On written request, provide the worker's own pay level and relevant sex-disaggregated averages within two months. Explain incomplete or inaccurate information within 30 days. Inform workers annually about the right and procedure. Responses must be accessible to persons with disabilities. A contractual restriction on disclosing one's own pay is invalid; protect other persons' identity in category averages.

Apply data minimisation, purpose limitation, role-based access and small-cell controls. Separate identified payroll data from publishable aggregates. Record the lawful basis, recipients, retention period, correction workflow and security controls. Do not disclose an identifiable colleague's pay through an average, a narrow category or a free-text explanation. Keep analytical job value separate from personal performance and special-category data.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

REPORTING THRESHOLDS AND DEADLINES

Výkazníctvo, prahy a termíny

SLOVENČINA

Zamestnávateľ s 250+ pracovníkmi vykazuje každoročne; 100–249 každé tri roky; pod 100 dobrovoľne. Osobitný prvý termín pre 150+ je 7. jún 2027 za obdobie 1. august až 31. december 2026. Pri 100–149 je prvý termín 7. jún 2031 za rok 2030. Následné správy podľa § 8 sa podávajú do 15. apríla. Pred výkazom zosúladťe základnú a doplnkovú odmenu, hodinové a ročné hodnoty, medián, kvartily a kategórie.

ENGLISH

Employers with 250+ workers report annually; 100–249 every three years; under 100 voluntarily. The special first deadline for 150+ is 7 June 2027 for 1 August–31 December 2026. For 100–149, the first deadline is 7 June 2031 for 2030. Subsequent section 8 reports are due by 15 April. Before reporting, reconcile base and complementary pay, hourly and annual values, medians, quartiles and categories.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

SAME WORK, WORK OF EQUAL VALUE AND ACLASA

Rovnaká práca, práca rovnakej hodnoty a ACLASA

SLOVENČINA

Prácu rovnakej hodnoty určujte podľa objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií a skutočných požiadaviek práce. ACLASA 1 200-bodový výsledok je kontrolovaný analytický vstup. Nevytvára automaticky zákonnú kategóriu. Porovnajte aj mäkké, komunikačné, opatrovateľské, fyzické, psychologické, bezpečnostné a informačné nároky. Každú výnimku od rozpätia zdôvodnite vopred určeným kritériom.

ACLASA používa uzamknuté jadro aclasa.job-value.1200.b01-b15: štyri faktory, štrnásť subfaktorov, maximum 1 200 bodov a pásma B01–B15. Hodnotí sa pracovné miesto, nie osoba, titul alebo historická mzda. Kategória rovnakej hodnoty, bodový výsledok, pásmo, ISCO, kolektívne zaradenie a mzdové rozpätie sú samostatné polia.

ENGLISH

Determine work of equal value from objective, gender-neutral criteria and actual job requirements. The ACLASA 1,200-point result is a controlled analytical input; it does not automatically create the statutory category. Compare soft, communication, care, physical, psychological, safety and information demands. Support every range exception with a predefined criterion.

ACLASA uses the locked aclasa.job-value.1200.b01-b15 analytical core: four factors, fourteen default subfactors, a maximum of 1,200 points and bands B01-B15. Rate the requirements of the actual job, not the current holder, title, salary or bargaining power. Keep the statutory equal-value category, ACLASA score and band, ISCO code, collective classification and pay range as separate governed fields. A band or code is evidence context; it is not by itself a legal conclusion that two jobs are of equal value.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

REMEDIES, BURDEN OF PROOF AND SANCTIONS

Náprava, dôkazné bremeno a sankcie

SLOVENČINA

Spoločné posúdenie sa pripraví, ak je v kategórii priemerný rozdiel aspoň 5 %, nemožno ho odôvodniť objektívnymi rodovo neutrálnymi kritériami a nebol odstránený do šiestich mesiacov. Zachovajte úplnú nápravu, ochranu pred odvetou a dôkazy k dôkaznému bremenu. Osobitné nesplnenie výkazníctva ani v dodatočnej lehote môže viesť k pokute 4 000–8 000 EUR; ďalšiu inšpekčnú a civilnú expozíciu treba overiť podľa prípadu.

ENGLISH

Prepare a joint pay assessment where the average gap in a category is at least 5%, cannot be justified by objective gender-neutral criteria and has not been remedied within six months. Preserve full-remedy, anti-retaliation and burden-of-proof evidence. Specific failure to report after an additional cure period may lead to a EUR 4,000–8,000 fine; confirm further inspection and civil exposure case by case.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00

90-DAY PLAN, RACI AND EVIDENCE

90-dňový plán, RACI a evidencia

SLOVENČINA

Viesť jeden kontrolovaný program: inventár subjektov a počtov; stabilný register miest; dôkazy o skutočnej práci; dvojité hodnotenie; kalibrácia; osobitné kategórie rovnakej hodnoty; zosúladenie všetkých zložiek odmeny; test náboru a žiadostí; posúdenie súkromia; právne a zástupcovské prerokovanie; schválenie, komunikácia, verzovanie a monitorovanie výnimiek.

Zodpovedný vlastník: vedúci HR/Reward pre Slovensko. Vykonávajú: HR operácie, mzdy, nábor a HRIS. Konzultujú sa: miestny pracovný právnik, DPO, financie, interný audit a zástupcovia zamestnancov. O výsledku sa informujú manažéri, pracovníci a uchádzači. Tvorca podstatného rozhodnutia ho nesmie sám nezávisle schváliť.

Minimálny dôkaz: memo o pôsobnosti; snapshot subjektu a počtu pracovníkov; kolektívne dokumenty; registre miest a pracovníkov; dôkazy k 14 subfaktorom; školenie hodnotiteľov; kalibrácia; dôvod skupiny rovnakej hodnoty; slovník všetkých zložiek odmeny; pravidlá rozpätí; náborové vzory; register žiadostí; zosúladenie výkazu; posúdenie súkromia; prerokovanie; nápravný register; schválenie; dôkaz komunikácie; zdrojový register; hash verzie a rollback.

ENGLISH

Run one controlled implementation programme. Inventory legal entities and worker counts; freeze a dated job register; collect evidence of actual duties; evaluate jobs with trained raters; calibrate boundary and gender-segregated roles; create separate equal-value groups; reconcile every pay component; test recruitment and worker-request workflows; complete privacy review; obtain local legal and worker-representative input; approve, communicate and version the policy; then monitor exceptions, complaints and regulatory change.

Accountable: country HR/Reward lead. Responsible: HR operations, payroll, talent acquisition and HRIS owners. Consulted: qualified local employment counsel, data-protection lead, finance, internal audit and worker representatives where applicable. Informed: managers, workers and candidates through the legally required channel. No single function may both create and independently approve a material equal-value or remediation decision.

Minimum evidence set: applicability memo; legal-entity and headcount snapshot; current collective instruments; job and worker population registers; fourteen-subfactor evidence; rater training and conflict declarations; calibration log; equal-value grouping rationale; complete pay-component dictionary; pay-range and positioning rules; recruitment templates; worker-request and response log; reporting reconciliation; privacy assessment and access log; worker-representative consultation; remediation register; approval record; communication proof; source register; version hash and rollback copy.

IMPLEMENTATION SIGNAL

BINDING_EFFECTIVE • source_review_completed_at=2026-10-17T09:49:41+02:00