Slovenský zväz dráhového golfu, Olympijské námestie 1, 832 80 Bratislava

Interná smernica č. 1/2026

SMERNICA

O ROVNAKOM ODMEŇOVANÍ MUŽOV A ŽIEN ZA ROVNAKÚ PRÁCU ALEBO ZA PRÁCU ROVNAKEJ HODNOTY

Článok 1
Účel a predmet smernice

1. Táto smernica upravuje postup Slovenského zväzu dráhového golfu (ďalej len „Zväz“) ako zamestnávateľa pri zabezpečovaní **práva na rovnakú odmenu mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty** v súlade so zákonom 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“).
2. Účelom smernice je zabezpečiť plnenie zákonných povinností Zväzu v oblasti transparentnosti a rovnosti odmeňovania a stanoviť jednotné, transparentné a nediskriminačné pravidlá odmeňovania platné pre všetkých zamestnancov a zmluvných športovcov Zväzu.
3. Smernica sa vzťahuje na

a) zamestnancov Zväzu v pracovnom pomere (na dobu určitú alebo neurčitú, na kratší pracovný čas),

b) osoby vykonávajúce prácu pre Zväz na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,

c) trénerov, členov realizačných tímov a ďalších zamestnancov, ktorí sú so Zväzom v pracovnom pomere alebo na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa Zákonníka práce,

d) športových reprezentantov, ktorí vykonávajú činnosť na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, na ktorých Zväz uplatňuje túto smernicu primerane a dobrovoľne, keďže pracovnoprávny vzťah týchto osôb nie je obdobným pracovným vzťahom podľa § 1 ods. 1 zákona (ďalej len „zmluvní športovci“). Obdobným pracovným vzťahom je najmä štátnozamestnanecký pracovný pomer alebo služobný pomer príslušníkov policajného zboru,

e) uchádzačov o zamestnanie alebo o uzatvorenie zmluvy so Zväzom, a to v rozsahu čl. V tejto smernice.

Článok 2
Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa rozumie

a) **odmenou** základná mzda vrátane funkčného platu alebo tarifného platu, odmena na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a doplnkové zložky odmeny poskytované Zväzom zamestnancovi alebo zmluvnému športovcovi vrátane iných peňažných aj nepeňažných plnení, ktoré Zväz poskytuje zamestnancovi priamo (napr. odmeny, príplatky, bonusy, benefity),

b) **doplnkovou zložkou odmeny** iné peňažné plnenia alebo nepeňažné plnenia, ktoré Zväz poskytuje zamestnancovi priamo alebo nepriamo v súvislosti so zamestnaním,

c) **úrovňou odmeny** skutočne vyplatená odmena za kalendárny rok a z nej odvodená zodpovedajúca hodinová odmena,

d) **rozdielom v odmeňovaní** rozdiel medzi priemernou úrovňou odmeny žien a priemernou úrovňou odmeny mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z priemernej úrovne odmeny mužov,

e) **kategóriou zamestnancov** skupina zamestnancov alebo zmluvných športovcov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty podľa kritérií uvedených v čl. 4,

f) **zástupcami zamestnancov** príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, ak na Zväze pôsobia,

g) **mediánom úrovne odmeny** hodnota úrovne odmeny (samostatne pre mužov a samostatne pre ženy), pri ktorej polovica zamestnancov daného pohlavia zarába viac a polovica menej,

h) **mediánovým rozdielom v odmeňovaní** rozdiel medzi mediánom úrovne pre ženy a mediánom úrovne pre mužov vyjadrený ako percentuálny podiel z mediánu úrovne odmeny pre mužov,

i) **kvartilovým pásmom odmien** každá zo štyroch skupín (štvrtín) s rovnakým počtom zamestnancov, do ktorých sú rozdelení podľa výšky ich odmeny od najnižšej po najvyššiu,

j) **štruktúrou odmeňovania** systematický súbor pravidiel a kritérií pre určovanie odmien založený na rodovo neutrálnom a objektívnom hodnotení práce, ktorý umožňuje porovnanie hodnoty rôznych pracovných miest v rámci organizácie.

Článok 3
Zásada rovnakého odmeňovania a zákaz diskriminácie

1. Muži a ženy, ktorí vykonávajú na Zväze rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty majú právo na rovnakú odmenu.
2. Porušením tejto zásady nie je rozdielne odmeňovanie, ak je odôvodnené objektívnymi kritériami, ktoré sa nezakladajú na diskriminácii.
3. Zväz zakazuje akúkoľvek priamu aj nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia v súvislosti s odmeňovaním, obťažovanie a sexuálne obťažovanie súvisiace s odmeňovaním, menej

priaznivé zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva, materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky a iných foriem zosúlaďovania rodinného a pracovného života, ako aj tzv. prierezovú diskrimináciu v kombinácii s iným dôvodom diskriminácie.

Článok 4
Štruktúra odmeňovania a objektívne kritériá

1. Zväz zavádza štruktúru odmeňovania, ktorá umožňuje posúdiť, či zamestnanci a zmluvní športovci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a to ku dňu 31. 7. 2026.
2. Kategórie zamestnancov sa na účely tejto smernice určujú s prihliadnutím na aktuálnu organizačnú štruktúru Zväzu a na základe objektívnych kritérií podľa odseku 3 tohto článku tak, aby každá kategória zahŕňala zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
3. Objektívnymi kritériami na určenie rovnakej práce alebo práce rovnakej hodnoty a na odôvodnenie rozdielov v odmeňovaní sú najmä
   a) zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť vykonávanej činnosti,
   b) pracovné podmienky vrátane rozsahu cestovania, súťažného a reprezentačného zaťaženia,
   c) mäkké zručnosti, najmä sociálne a komunikačné schopnosti,
   d) dosiahnuté športové výsledky a ich prínos k plneniu reprezentačných cieľov (bonusové a výkonnostné zložky odmeny),
   e) preukázateľné komerčné a trhové príjmy priamo naviazané na konkrétnu disciplínu alebo súťaž, týkajúce sa výlučne tej časti odmeny, ktorá je na tieto príjmy priamo naviazaná,
   f) dĺžka praxe, skúsenosti a odborná kvalifikácia.
4. Kritériá podľa ods. 3 sa uplatňujú objektívnym a nediskriminačným spôsobom. Ak na Zväze pôsobia zástupcovia zamestnancov, kritériá sa určia po dohode s nimi.
5. Podrobný systém hodnotenia pracovných miest podľa kritérií uvedených v tomto článku upravuje samostatný interný riadiaci akt Zväzu.
6. Vedúci zamestnanci sú pri navrhovaní a určovaní odmeňovania zamestnancov povinní dodržiavať zásady tejto smernice a zabezpečovať ich uplatňovanie pri riadení zamestnancov.

Článok 5
Informácie pred vznikom zamestnania alebo zmluvného vzťahu

1. Zverejnené ponuky zamestnania alebo ponuky na uzatvorenie zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu sa nesmú formulovať tak, aby zvýhodňovali alebo znevýhodňovali niektoré pohlavie. Zväz zabezpečí, aby názvy pracovných pozícií boli formulované rodovo neutrálnym jazykom.

2. Nástupná odmena sa určuje na základe zaradenia pracovného miesta do príslušnej kategórie a objektívnych kritérií podľa článku 4 tejto smernice.
3. Uchádzač o zamestnanie alebo o uzatvorenie zmluvy má právo na informáciu o nástupnej odmene alebo o rozpätí nástupnej odmeny, a to pred pracovným pohovorom alebo pred uzatvorením zmluvy.
4. Zväz nesmie od uchádzača o zamestnanie alebo o uzatvorenie zmluvy vyžadovať informáciu o jeho odmene u súčasného zamestnávateľa alebo predchádzajúceho zamestnávateľa.

Článok 6
Právo na informácie o odmenách počas trvania pracovnoprávneho vzťahu

1. Zamestnanec alebo zmluvný športovec má na základe písomnej žiadosti právo požadovať od Zväzu informáciu o úrovni svojej odmeny a o priemernej úrovni odmien rozdelených podľa pohlavia v jeho kategórii; to neplatí, ak by z takejto informácie bolo možné určiť odmenu konkrétnej inej osoby.
2. Žiadosť podľa odseku 1 sa podáva personálnemu útvaru Zväzu, ktorý zabezpečí jej vybavenie v spolupráci s ekonomickým útvarom.
3. Zväz poskytne informáciu podľa odseku 1 do dvoch mesiacov odo dňa podania žiadosti a prípadné dodatočné a odôvodnené vysvetlenie do 30 dní odo dňa podania žiadosti o dodatočné vysvetlenie.
4. Žiadosť možno podať aj prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo Slovenského národného strediska pre ľudské práva.
5. Zväz nesmie žiadnemu zamestnancovi ani zmluvnému športovcovi brániť v tom, aby oznámil výšku svojej vlastnej odmeny inej osobe; zmluvné ustanovenia zaväzujúce k mlčanlivosti o vlastnej odmene sú neplatné. Zväz môže vyžadovať zachovanie mlčanlivosti o poskytnutých informáciách o priemernej úrovni odmien iných osôb, s výnimkou prípadu, ak zamestnanec tieto informácie používa na účely uplatnenia práva na rovnakú odmenu podľa § 6 ods. 7 zákona.
6. Ak by z informácií podľa tohto článku bolo možné určiť odmenu konkrétnej osoby, prístup k nim majú len zástupcovia zamestnancov, príslušný inšpektorát práce a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktorí sú povinní o nich zachovávať mlčanlivosť.

Článok 7
Ročné informovanie zamestnancov

1. Zväz raz ročne informuje zamestnancov a zmluvných športovcov o ich práve na informácie o odmenách podľa čl. 6 a o postupe pri uplatnení tohto práva, a to listinne alebo elektronickými prostriedkami.

Článok 8
Poskytovanie správy o odmeňovaní mužov a žien

1. Zväz podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok poskytuje Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“) správu o odmeňovaní mužov a žien v rozsahu ustanovenom zákonom, a to

Počet zamestnancov Zväzu	Periodicita správy	Termín
250 a viac	každoročne	do 15. apríla nasledujúceho roka
100 – 249	raz za 3 roky	do 15. apríla
menej ako 100	dobrovoľne	podľa uváženia Zväzu

2. Správa podľa odseku 1 obsahuje najmä rozdiel v odmeňovaní a jeho medián, podiel mužov a žien poberajúcich doplnkové zložky odmeny a v jednotlivých kvartálových pásmach odmeny a rozdiel v odmeňovaní podľa kategórií zamestnancov.
3. Správa podľa odseku 1 sa pred poskytnutím ministerstvu práce prerokúva so zástupcami zamestnancov, ak na Zväze pôsobia; zástupcovia zamestnancov majú právo na prístup k metodike jej vypracovania. Informácia o rozdieloch v odmeňovaní podľa kategórií sa sprístupňuje aj zamestnancom a na požiadanie inšpektorátu práce a Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

Článok 9
Spoločné posúdenie odmeňovania

1. Ak sa v ktorejkoľvek kategórii zamestnancov preukáže na základe správy o odmeňovaní podľa čl. 8 ods. 1 rozdiel v priemernej úrovni odmeny mužov a žien vo výške najmenej 5 %, ktorý Zväz nevie odôvodniť objektívnymi kritériami podľa čl. 4 a rozdiel sa neodstráni do šiestich mesiacov od poskytnutia správy ministerstvu práce, Zväz vykoná v spolupráci so zástupcami zamestnancov spoločné posúdenie odmeňovania.
2. Spoločné posúdenie zahŕňa analýzu príčin rozdielu, návrh nápravných opatrení a hodnotenie účinnosti opatrení prijatých na základe predchádzajúcich posúdení. Výsledok sa sprístupní zamestnancom, zástupcom zamestnancov a poskytne sa ministerstvu práce.

Článok 10
Postup pri podaní sťažnosti

1. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že v jeho prípade došlo k porušeniu zásady rovnakého odmeňovania, má právo podať Zväzu sťažnosť. Sťažnosť sa podáva písomne

personálnemu útvaru Zväzu, ktorý zabezpečí jej vybavenie v spolupráci s ekonomickým útvarom.
2. Podaním sťažnosti na Zväze dôjde k zastaveniu plynutia premlčacej doby na uplatnenie nároku na súde, a to počas celého obdobia prešetrovania sťažnosti.
3. Zväz preskúma sťažnosť do 30 dní od jej doručenia a výsledok prešetrenia a stanovisko Zväzu oznámi písomne zamestnancovi najneskôr do 60 dní.

Článok 11
Osobitné ustanovenia pre športových reprezentantov a realizačné tímy

1. Zmluvný vzťah založený zmluvami podľa zákona č. 440/2015 Z. z. o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o športe“) nie je pracovným pomerom, ani obdobným pracovným vzťahom podľa § 1 ods. 1 zákona, ale samostatným zmluvným vzťahom upraveným zákonom o športe, na ktorý sa Zákonník práce vzťahuje len v rozsahu výslovne určenom osobitným predpisom (napr. § 36 ods. 1 zákona o športe - mzda sa považuje za mzdu podľa Zákonníka práce). Povinnosti ustanovené zákonom sa na športovcov a športových odborníkov nevzťahujú automaticky. Zväz je na základe § 34 ods. 5 zákona o športe povinný pri uzatváraní zmluvy postupovať so športovcami a športovými odborníkmi v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Zväz sa podujal zásady upravené v tejto smernici uplatňovať na športovcov a športových odborníkov primerane a dobrovoľne, ako nástroj dobrej správy a prevencie diskriminácie.
2. Zväz pri nastavovaní odmien športovcov (základné odmeny, výkonnostné a olympijské/majstrovské bonusy, náhrady) uplatňuje rovnaké pravidlá pre mužské aj ženské kategórie, s výnimkou rozdielov objektívne odôvodnených podľa čl. 4 ods. 3.
3. Pri uzatváraní zmluvy a v predzmluvnom vzťahu je Zväz povinný zaobchádzať so športovcami a športovými odborníkmi v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania podľa § 34 ods. 5 zákona o športe.
4. Dôvody prípadných rozdielov v odmeňovaní v rôznych disciplínach alebo kategóriách reprezentácie sa písomne zdokumentujú.

Článok 12
Ochrana osobných údajov

1. Osobné údaje spracúvané podľa tejto smernice sa spracúvajú v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej len „GDPR“), a zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, výlučne na účel uplatňovania práva na rovnakú odmenu.

Článok 13
Zodpovednosť a kontrola

1. Za implementáciu a priebežnú aktualizáciu tejto smernice zodpovedá Ing. René Šimanský, generálny sekretár zväzu
2. Táto smernica sa preskúmava a podľa potreby aktualizuje najmenej raz ročne alebo pri zmene príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 14
Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Táto smernica nadobúda účinnosť dňom 31. 7. 2026.
2. Štruktúra odmeňovania podľa čl. 4 je zavedená k 31. 7. 2026.
3. Prvá správa o odmeňovaní sa poskytne v lehote podľa § 18 zákona, ak zákon alebo táto smernica neustanovujú inak.
4. V súčasnej dobe nedisponuje zväz žiadnymi zamestnancami, preto bola smernica prerokovaná so štatutárnymi zástupcami združených členom (klubov) a bola schválená na prezídiu zväzu dňa 25.7.2026.

V Košiciach dňa 25.7.2026 Ing. František Drgoň - prezident uväzu