

B. Osobitná časť

K § 1

Upravuje sa predmet úpravy návrhu zákona, ktorým je úprava vybraných opatrení súvisiacich s riadením kótovej spoločnosti, pokiaľ ide o zastúpenie mužského a ženského pohlavia vo vrcholovom orgáne kótovej spoločnosti.

K § 2

V ustanovení § 2 sa vymedzuje pozitívna a negatívna pôsobnosť návrhu zákona.

Pozitívne vymedzenie pôsobnosti je upravené v odseku 1 tak, že navrhovaná úprava sa bude vzťahovať len na kótovanú spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, avšak pokiaľ pôjde o kótovanú spoločnosť, ktorá spadá do negatívneho vymedzenia zákona uvedeného nižšie (t. j. ak pôjde o mikropodnik, malý podnik alebo stredný podnik), v takomto prípade sa návrh zákona na takúto kótovanú spoločnosť vzťahovať nebude.

V rámci negatívneho vymedzenia pôsobnosti v odseku 2 sa ustanovuje, že navrhovaná právna úprava sa nevzťahuje na mikropodniky, na malé podniky a na stredné podniky.

K § 3

Na účely návrhu zákona sa vymedzujú nasledovné základné pojmy: kótovaná spoločnosť, vrcholový orgán, riadiaci pracovník, výkonný riadiaci pracovník; nevýkonný riadiaci pracovník. Smernica (EÚ) 2022/2381 rozlišuje v rámci terminológie pojmy pre vnútroštátne úpravy s tzv. unitárnym vrcholovým orgánom a na strane druhej pojmy pre vnútroštátne úpravy s tzv. duálnym systémom vrcholového orgánu. Platná právna úprava v Slovenskej republike vychádza z duálneho systému vrcholových orgánov (predstavenstvo, dozorná rada), čomu je prispôbena aj úprava v § 3 návrhu zákona, avšak je prispôbena aj pre prípad unitárneho systému napríklad v prípade európskej spoločnosti.

Kótovaná spoločnosť sa definuje na účely návrhu zákona tak, že ide o spoločnosť so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorej akcie sú v jednom alebo vo viacerých členských štátoch Európskej únie prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu, avšak to len v prípade, ak nepôjde o mikropodnik, malý podnik alebo stredný podnik (negatívne vymedzenie pôsobnosti zákona).

Navrhuje sa, aby pojem vrcholový orgán zahŕňal štatutárny orgán, alebo dozorný orgán kótovej spoločnosti. Navrhované znenie rešpektuje aj možnosť unitárneho systému európskej spoločnosti. Navrhovaná právna úprava zároveň rešpektuje aj všeobecnejšie znenie transponovanej smernice, aby sa predišlo nedostatočnej transpozícii.

Pod pojmom riadiaci pracovník sa subsumuje výkonný riadiaci pracovník alebo nevýkonný riadiaci pracovník, ktorý je členom vrcholového orgánu vrátane člena vrcholového orgánu, ktorý je zástupcom zamestnancov – zástupca zamestnancov teda musí byť súčasne aj členom vrcholového orgánu, v ponímaní právnej úpravy v Slovenskej republike teda členom predstavenstva alebo členom dozornej rady.

Výkonným riadiacim pracovníkom sa na účely návrhu zákona rozumie člen vrcholového orgánu, ktorý je zapojený do každodenného riadenia kótovanej spoločnosti. V praxi pôjde o člena predstavenstva, ktorý je zároveň (teda kumulatívne) zapojený do bežného riadenia kótovanej spoločnosti na dennej báze. V tomto prípade sa teda právna úprava vzťahuje len na členov výkonného riadiaceho orgánu kótovanej spoločnosti, nie na tzv. vrcholový riadiaci manažment, ak teda nejde súčasne o členov tohto vrcholového orgánu (predstavenstva).

Pojem nevýkonný riadiaci pracovník sa vymedzuje ako člen vrcholového orgánu, ktorý nie je výkonným riadiacim pracovníkom kótovanej spoločnosti a ktorý vykonáva dozorné funkcie.

Vo všeobecnosti slovo „pracovník“ v kontexte návrhu zákona nie je vnímané v užšom rámci pojmu „zamestnanec“ v zmysle právnej úpravy v Zákonníku práce, ale predovšetkým ako fyzická osoba v záväzkovo-právnom vzťahu s kótovanou spoločnosťou napríklad založenom na mandátnej zmluve. Uvedené však nevylučuje ani situáciu, kedy člen vrcholového orgánu bude v pracovno-právnom vzťahu k kótovanej spoločnosti.

Vymedzenie slov „menej zastúpené pohlavie“ na účely zákona je prepojené s predmetom úpravy v § 1 a s úpravou v prílohe číslo 1. Menej zastúpeným pohlavím sa na účely zákona rozumie mužské pohlavie alebo ženské pohlavie, ktorého zastúpenie vo vrcholovom orgáne nedosahuje minimálny počet pracovníkov uvedený v prílohe č. 1. Cieľom explicitnej definície je najmä predísť prípadným interpretačným otázkam pri aplikácii návrhu zákona v praxi. Nedá sa absolútne vylúčiť, že v praxi by mohla ad hoc výnimočne nastať i taká situácia, že konkrétna kótovaná spoločnosť by mala vyššie zastúpenie žien vo vrcholovom orgáne. V takomto konkrétnom prípade by sa pod pojmom „menej zastúpené pohlavie“ rozumelo mužské pohlavie.

K § 4

V § 4 sa ustanovujú ciele v súvislosti s rodovou vyváženosťou vo vrcholovom orgáne kótovanej spoločnosti.

V odseku 1 sa upravuje alternatívna možnosť vo vzťahu k cieľom, ktoré má kótovaná spoločnosť dosiahnuť. Výber konkrétneho cieľa, ako aj prostriedky na jeho dosiahnutie sú na rozhodnutí konkrétnej kótovanej spoločnosti. Kótovaná spoločnosť tak musí do zákonom vymedzenej lehoty (k tomu porovnaj prechodné ustanovenie) vo vrcholových orgánoch spoločnosti dosiahnuť jeden z cieľov, a to, aby:

- a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali aspoň 40 % miest nevýkonných riadiacich pracovníkov, alebo
- b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali aspoň 33 % všetkých miest riadiacich pracovníkov.

V odseku 2 sa bližšie špecifikuje rozsah, t. j. nevyhnutný a súčasne najvyššie prípustný percentuálny podiel zastúpenia nevýkonných riadiacich pracovníkov na dosiahnutie cieľa, ktorý je vymedzený v ustanovení odseku 1 písm. a).

V odseku 3 sa bližšie špecifikuje rozsah, t. j. nevyhnutný a súčasne najvyššie prípustný percentuálny podiel zastúpenia riadiacich pracovníkov na dosiahnutie cieľa, ktorý je vymedzený v ustanovení odseku 2 písm. b).

Minimálny počet pozícií, ktoré majú zastávať príslušníci menej zastúpeného pohlavia, je uvedený v prílohe č. 1 k návrhu zákona, ktorá vychádza z prílohy smernice (EÚ) 2022/2381.

K § 5

V § 5 sa upravujú opatrenia na dosiahnutie cieľov vyváženosti.

V odseku 1 sa upravuje povinnosť kótovej spoločnosti, ktorá nebude dosahovať ciele vyváženosti vymedzené v § 4 odseku 1 písm. a) alebo písm. b) do zákonom vymedzenej lehoty (k tomu porovnaj prechodné ustanovenie) návrhu zákona upraviť v rámci svojich interných predpisov proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na voľné pozície riadiacich pracovníkov. Kótovaná spoločnosť bude musieť stanoviť jednoznačné podmienky procesu výberu pred samotným výberovým konaním, ktoré budú zároveň jasné, neutrálne formulované a jednoznačné. Pôjde najmä o podrobnosti týkajúce sa oznámenia o voľnej pozícii riadiaceho pracovníka, o požadovaných kvalifikačných predpokladoch, o predbežnom procese výberu a o užšom procese výberu. Tieto podmienky procesu výberu musí kótovaná spoločnosť uplatňovať počas celého procesu výberu. Predmetné ustanovenie je potrebné vnímať v prepojení na úpravu obsiahnutú v prechodnom ustanovení, v zmysle ktorého má kótovaná spoločnosť zabezpečiť naplnenie cieľov vyváženosti podľa § 4 odseku 1 najneskôr do 30. júna 2026. Do tohto dátumu je potrebné, aby kótovaná spoločnosť upravila svoje interné predpisy a nastavila budúce procesy výberu v zmysle návrhu zákona, avšak tento termín je daný aj pre povinnosť kótovej spoločnosti zamerať sa na dosiahnutie určených osobitných kvantitatívnych cieľov vyváženosti. Na doterajšom personálnom obsadení resp. na existujúcom zastúpení riadiacich pracovníkov vo vrcholových orgánoch z hľadiska pohlavia sa návrhom zákona nič nemení. Navrhovaná právna úprava sa nebude vzťahovať na doterajšie pracovnoprávne resp. mandátne vzťahy v danej spoločnosti.

Kandidáti na vymenovanie alebo voľbu na voľné pozície riadiacich pracovníkov sa majú vyberať na základe objektívneho komparatívneho posúdenia požadovaných kvalifikačných predpokladov. Ide tu predovšetkým o podmienky, ktoré sú stanovené na obsadenie voľných pozícií.

V odseku 3 sa stanovuje povinnosť kótovej spoločnosti pri výbere z viacerých rovnako spôsobilých kandidátov z hľadiska určených podmienok na obsadenie voľnej pozície, najmä z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov, uprednostniť kandidáta menej zastúpeného pohlavia. V tomto prípade však nemôže ísť o automatické a bezpodmienečné uprednostnenie, nakoľko takýto postup by bol v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora. Uvedený odsek rovnako predpokladá situáciu, v prípade ktorej povinnosť uprednostniť kandidáta menej zastúpeného pohlavia neplatí. Pôjde o takú situáciu, kedy z hľadiska objektívneho posúdenia určených podmienok na obsadenie voľnej pozície budú existovať v prospech kandidáta druhého pohlavia dôvody hodné osobitného zreteľa, najmä ak ide o uplatňovanie iných opatrení vyplývajúcich z osobitného predpisu, ktoré zohľadňujú špecifickú situáciu druhého kandidáta (k tomu porovnaj aj recitál k smernici (EÚ) 2022/2381 a body 3 a 43 preambuly smernice (EÚ) 2022/2381). Trend tzv. politiky rozmanitosti ako taký (napríklad zdravotné dôvody, vek, pohlavie, geografické dôvody) v súčasnosti možno vysledovať v rámci vybraných právnych aktov EÚ (napríklad smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014, ktorou sa mení smernica 2013/34/EÚ, pokiaľ ide o zverejňovanie nefinančných informácií a informácií týkajúcich sa rozmanitosti niektorými veľkými podnikmi a skupinami (Ú. v. EÚ L 330, 15.11.2014) v platnom znení).

V slovenskom vnútroštátnom právnom poriadku zatiaľ nie sú politiky rozmanitosti systémovo zakotvené. Možno uvažovať o tom, že vo vnútroštátnom prostredí by sa parciálne mohlo javiť

ako politika rozmanitosti napríklad úprava v ustanovení § 63 ods. 1 písm. e) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 488/2022 Z. z., podľa ktorého má zamestnávateľ povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu jeho zamestnancov. Uvedená právna norma by sa mohla javiť v tomto kontexte ako dôvod osobitného zreteľa pre neprijatie kandidáta menej zastúpeného pohlavia, ak by úspešný kandidát bol občanom so zdravotným postihnutím, a to v prípade ak právne vzťahy členov vrcholových orgánov boli uzatvorené ako pracovnoprávne vzťahy. Existenciu dôvodov osobitného zreteľa bude v prípade súdneho sporu povinná preukázať žalovaná kótovaná spoločnosť, teda kótovaná spoločnosť bude povinná uniesť dôkazné bremeno ich preukázania. Sudcovská úvaha pri ich hodnotení môže v budúcnosti prispieť k aplikácii zámeru smernice (EÚ) 2022/2381 na úrovni porovnateľnej s členskými štátmi, ktoré politiky rozmanitosti vo svojom poriadku zakotvené majú.

V odseku 4 sa stanovuje povinnosť kótovanej spoločnosti poskytnúť kandidátovi na základe jeho žiadosti informáciu o požadovaných kvalifikačných predpokladoch v procese výberu a o objektívnom komparatívnom posúdení kandidátov na základe požadovaných kvalifikačných predpokladov. Ak pôjde o neúspešného kandidáta v procese výberu, kótovaná spoločnosť bude povinná poskytnúť mu na základe jeho žiadosti informáciu o dôvodoch hodných osobitného zreteľa, ktoré viedli k uprednostneniu kandidáta podľa odseku 3 druhej vety. Ustanovenie smeruje k transparentnosti procesu výberu a súčasne umožňuje to, aby sa neúspešný kandidát, mohol obrátiť na súd v zmysle § 6. Pri poskytovaní informácií bude v praxi kótovaná spoločnosť súčasne musieť dbať na ochranu práv ostatných kandidátov. Táto povinnosť vyplýva z požiadaviek v článku 6 odseku 3 smernice (EÚ) 2022/2381.

V odseku 6 sa ustanovuje povinnosť kótovaných spoločností v prípade procesu výberu, ktorý sa uskutoční formou hlasovania akcionárov alebo zamestnancov zabezpečiť, aby hlasujúci boli informovaný o povinnostiach a o sankciách pre kótovanú spoločnosť pri nedodržaní súvisiacich povinností v zmysle návrhu zákona.

Pri prijímaní opatrení na dosiahnutie cieľov vyváženosti podľa odseku 1 musí kótovaná spoločnosť dbať zároveň na to, aby nedošlo k ohrozovaniu alebo porušovaniu hlasovacích práv akcionárov.

K § 6

Upravuje sa mechanizmus právnej ochrany neúspešného kandidáta v procese výberu v nadväznosti na požiadavky smernice (EÚ) 2022/2381 (porovnaj odsek 44 preambuly smernice (EÚ) 2022/2381, čl. 6 ods. 4 smernice (EÚ) 2022/2381). Navrhovaný mechanizmus má obdobné paralely ako koncepcia právnej ochrany a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 9 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

Výber kandidáta na pozíciu riadiaceho pracovníka, ktoré bude vykonané v rozpore s návrhom zákonom, bude možné napadnúť súdnou cestou uložením povinnosti sankčného charakteru kótovanej spoločnosti, ktorou je povinnosť poskytnúť primerané zadost'učinenie, a to podľa §

6 ods. 1 druhej vety návrhu zákona, v ktorej sa ustanovuje, že: „*Neúspešný kandidát sa môže domáhať, aby kótovaná spoločnosť poskytla primerané zadost'učinenie.*“

Neúspešnému kandidátovi menej zastúpeného pohlavia sa teda v nadväznosti na vyššie uvedené priznáva aktívna legitimácia domáhať sa ochrany na súde, ak sa bude domnievať, že bol v procese výberu z hľadiska objektívneho komparatívneho posúdenia dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním vyváženosti zastúpenia mužov a žien vo vrcholových orgánoch bez toho, aby na to boli dané dôvody osobitného zreteľa v zmysle návrhu zákona (§ 5 odsek 3 druhá veta). V rámci domáhania sa právnej ochrany na súde bude môcť aktívne legitimovaný účastník žiadať, aby mu kótovaná spoločnosť poskytla primerané zadost'učinenie. Konkrétne výroky súdov v tejto špecifickej agende budú v aplikačnej praxi závisieť od posúdenia konkrétnych okolností prípadu a teda možno predpokladať, že sa budú líšiť ad hoc prípad od prípadu. Javí sa, že v aplikačnej praxi pôjde o mechanizmus, ktorý by mohol vykazovať určité paralely s koncepciou súdnej ochrany proti nekalým obchodným praktikám.

Obrátené dôkazné bremeno vychádza z požiadaviek smernice (EÚ) 2022/2381 (porovnaj odsek 44 preambuly smernice (EÚ) 2022/2381, čl. 6 ods. 4 smernice (EÚ) 2022/2381). Kótovaná spoločnosť tak bude povinná na súde preukázať, že v procese výberu z hľadiska objektívneho komparatívneho posúdenia existovali v prospech kandidáta druhého pohlavia dôvody osobitného zreteľa.

Ak by primerané zadost'učinenie nebolo dostačujúce, bude sa môcť neúspešný kandidát ako žalobca domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. Právo na náhradu škody týmto nebude dotknuté.

Na toto súdne konanie bude príslušný súd, ktorý je príslušný na konanie v obchodnoprávných sporoch (porovnaj § 22 Civilného sporového poriadku)

K § 7

Úprava informačnej povinnosti vychádza z požiadavky ustanovenej v článku 7 smernice (EÚ) 2022/2381.

V odseku 1 sa upravuje obsah informačnej povinnosti. Informačnú povinnosť budú plniť kótované spoločnosti vo vzťahu k Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v časovom intervale určenom v návrhu zákona.

V odseku 2 sa upravuje povinnosť kótovaných spoločností zverejňovať zákonom určené informácie na svojom webovom sídle.

Ak kótovaná spoločnosť nedosiahne niektorý z cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1, doplní informácie aj o dôvody, pre ktoré tieto ciele vyváženosti nedosiahla a súčasne doplní popis prijatých opatrení na dosiahnutie cieľov vyváženosti alebo pripravovaných opatrení na dosiahnutie cieľov vyváženosti.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky bude na svojom webovom sídle zverejňovať a pravidelne aktualizovať zoznam kótovaných spoločností, ktoré dosiahli niektorý z cieľov vyváženosti podľa § 4 ods. 1 návrhu zákona.

V článku 7 odseku 3 smernice (EÚ) 2022/2381 sa uvádza, že „v *náležitých prípadoch sa informácie uvedené v odsekoch 1 a 2 tohto článku zahrnú aj do vyhlásenia o správe a riadení spoločnosti v súlade s príslušnými ustanoveniami smernice 2013/34/EÚ*. S tým súvisí tiež druhá veta v bode 47 recitálu, podľa ktorej, *kótované spoločnosti by mali uverejniť takéto informácie vhodným a ľahko dostupným spôsobom na svojich webových sídlach a mali by ich zahrnúť do svojich výročných správ*. Znenie smernice sa v danom kontexte javí ako relatívne nejednoznačné. Predkladateľ navrhuje fakultatívny spôsob právnej úpravy v § 7 odseku 5 návrhu zákona. Kótovaná spoločnosť bude môcť uviesť informácie podľa § 7 odseku 1 vo svojej výročnej správe, ktorá je zverejňovaná v registri účtovných závierok. Právna úprava obligatórnych náležitostí vyhlásenia o správe a riadení ako osobitnej časti výročnej správy je obsiahnutá v § 20 odseku 6 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov. V návrhu zákona by v osobitnom kontexte smernice (EÚ) 2022/2381 išlo teda o fakultatívnu úpravu.

K § 8

Pre prípad neplnenia informačnej povinnosti je v § 8 návrhu zákona upravený sankčný mechanizmus.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky určí kótovanej spoločnosti lehotu na dodatočné splnenie informačnej povinnosti podľa § 7, ak táto povinnosť nebola splnená v období podľa § 7 odseku 1. Lehota na dodatočné splnenie informačnej povinnosti nesmie byť kratšia ako 15 dní. Ak kótovaná spoločnosť nesplní informačnú povinnosť ani v dodatočne určenej lehote, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky uloží kótovanej spoločnosti pokutu do 100 000 eur. Pri ukladaní pokuty bude prihliadať najmä na závažnosť, čas trvania, následky a okolnosti spáchania správneho deliktu.

V odseku 3 je upravená jednoročná lehota, do ktorej možno uložiť pokutu. Lehota plyní od dňa, kedy kótovaná spoločnosť porušila informačnú povinnosť podľa § 7.

Navrhovaná úprava reaguje na požiadavky v článku 8 smernice (EÚ) 2022/2381.

Na konanie, v rámci ktorého bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ukladať kótovaným spoločnostiam sankcie teda pokuty za nesplnenie informačnej povinnosti, sa bude vzťahovať správny poriadok.

K § 9

V prechodnom ustanovení sa vykonávajú požiadavky, ktoré sú vyjadrené v bode 34 preambuly/recitálu smernice (EÚ) 2022/2381 a v článku 5 smernice (EÚ) 2022/2381. Toto ustanovenie je potrebné vnímať v prepojení na úpravu obsiahnutú najmä v § 4 ods. 1 a § 5 ods. 1 návrhu zákona. Kótovaná spoločnosť má zabezpečiť naplnenie cieľov vyváženosti podľa § 4 odseku 1 alebo upraviť proces výberu podľa § 5 ods. 1 do 30. júna 2026. Do tohto dátumu je potrebné, aby kótovaná spoločnosť buď dosahovala ciele vyváženosti ustanovené v § 4 ods. 1 alebo upravila svoje interné predpisy a samozrejme sa zamerala na plnenie osobitných kvantitatívnych cieľov vyváženosti a súčasne nastavila budúce procesy výberu v zmysle

návrhu zákona. Na doterajšom personálnom obsadení resp. na existujúcom zastúpení riadiacich pracovníkov vo vrcholových orgánoch z hľadiska pohlavia sa návrhom zákona nič nemení. Navrhovaná právna úprava sa nevzťahuje na doterajšie pracovnoprávne resp. mandátne vzťahy v danej spoločnosti.

Ciele vyváženosti sa v nadväznosti na úpravu v smernici (EÚ) 2022/2381 nevzťahujú výlučne len na kótovanú spoločnosť s minimálnym počtom členov vo vrcholových orgánoch. Úprava v odseku 2 predstavuje úplnú transpozíciu požiadaviek ustanovených v článku 5 odseku 2 smernice (EÚ) 2022/2381. Podľa tohto článku „členské štáty zabezpečia, aby si kótované spoločnosti, na ktoré sa nevzťahuje cieľ stanovený v odseku 1 písm. b), stanovili individuálne kvantitatívne ciele na účel zlepšenia rodovej vyváženosti medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi. Členské štáty zabezpečia, aby sa takéto kótované spoločnosti zamerali na dosiahnutie takýchto individuálnych kvantitatívnych cieľov do 30. júna 2026.“

Informačnú povinnosť podľa § 7 prvýkrát splní kótovaná spoločnosť do 31. januára 2027 podľa stavu k 31. decembru 2026. V prípade nesplnenia tejto povinnosti v určenom období, sa bude rovnako aplikovať sankčný mechanizmus upravený v § 8 návrhu zákona.

K § 10

V záverečnom ustanovení sa upravuje odkaz na transpozičnú prílohu. Návrhom zákona sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.

K § 11

Účinnosť zákona sa stanovuje v nadväznosti na požiadavku vyplývajúcu zo smernice (EÚ) 2022/2381 resp. vzhľadom na transpozičnú lehotu na 28. decembra 2024.

K prílohe č. 1

Príloha č. 1 sa preberá zo smernice (EÚ) 2022/2381. Ide o kvantitatívne údaje ohľadne cieľového počtu riadiacich pracovníkov menej zastúpeného pohlavia. Na údaje v prílohe číslo 1 nadväzuje ustanovenie § 4 odseku 4, podľa ktorého minimálny počet pozícií, ktoré majú zastávať príslušníci menej zastúpeného pohlavia, je uvedený v prílohe č. 1 k návrhu zákona, ktorá vychádza z prílohy smernice.

K prílohe č. 2

Transpozičná príloha obsahuje smernicu (EÚ) 2022/2381, ktorá je návrhom zákona transponovaná do slovenského právneho poriadku. Návrh zákona stratí účinnosť 31. decembra 2038, nakoľko k tomuto dátumu stratí účinnosť aj smernica (EÚ) 2022/238