

ŽENY NA PALUBE: TRANSPOZÍCIA SMERNICE O ZLEPŠENÍ RODOVEJ VYVÁŽENOSTI

WOMEN ON BOARD: TRANSPOSITION OF THE DIRECTIVE ON IMPROVING GENDER BALANCE

Mária Havelková¹

<https://doi.org/10.33542/SIC2025-1-03>

ABSTRACT

To enhance gender balance in management and decision-making and to address increasing disparities between member states, Directive No. 2022/2381 on improving gender balance among directors of listed companies was adopted in November 2022. This paper analyzes whether the Act on Certain Measures Related to the Management of Listed Companies fully transposes the Directive, with particular emphasis on the incorporation of sanction mechanisms. Additionally, the author examines the justification and appropriateness of gender balance regulations in limited companies within the Slovak Republic, drawing on interdisciplinary foreign studies and collected data on the gender composition of governing bodies in the affected listed companies. The paper concludes by identifying shortcomings in the transposition process, formulating de lege ferenda recommendations, and proposing key future steps for both legal research and practice.

ABSTRAKT

S cieľom podporiť rodovú vyváženosť v riadení a rozhodovaní, ako aj eliminovať prehlbujúce sa rozdiely medzi členskými štátmi, bola v novembri 2022 prijatá smernica č. 2022/2381 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností. Tento príspevok analyzuje, či Zákon o niektorých opatreniach v súvislosti s riadením kótovaných spoločností úplne transponuje Smernicu, a to s osobitným akcentom na zakotvenie sankčných mechanizmov. Autorka ďalej skúma odôvodnenosť a primeranosť právnej regulácie rodovej vyváženosti v obchodných spoločnostiach v podmienkach Slovenskej republiky, pričom vychádza z interdisciplinárnych zahraničných štúdií a zo zozbieraných dát o rodovom zložení riadiacich orgánov dotknutých kótovaných spoločností. V závere príspevku sú identifikované nedostatky transpozície, formulované odporúčania de lege ferenda a navrhované ďalšie nevyhnutné kroky v oblasti právnej vedy, ale aj praxe.

I. ÚVOD²

Koncom roka 2024 bol prijatý zákon č. 300/2024 Z. z. o niektorých opatreniach v súvislosti s riadením kótovaných spoločností (ďalej len „Zákon“). Zvolený názov iba málo napovie o jeho obsahu. Výstižnejšie je označenie Smernice, ktorá je týmto Zákonom transponovaná: Smernica EP a Rady EÚ č. 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (ďalej len „Smernica“). Jej cieľom je zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí pre ženy a

¹ JUDr., PhD., Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Bratislava, Slovenská republika
Comenius University Bratislava, Faculty of Law, Bratislava, Slovak Republic.

² Tento príspevok je podporený Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-20-0436 “Nová právna úprava správneho trestania”.

mužov³ a dosiahnuť vyváženejšie zastúpenie oboch pohlaví medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností.⁴

V Pláne legislatívnych úloh Vlády SR z januára 2024 sa ešte hovorí o návrhu zákona o zlepšení rodovej vyváženosti pracovníkov kótovaných spoločností.⁵ Napokon do medzirezortného pripomienkového konania (ďalej len „MPK“) predložilo návrh Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky (ďalej len „MS SR“), pod významovo neutrálnym názvom, čím bolo vyhovené pripomienke Konferencie biskupov Slovenska,⁶ že pojem rod nie je v našom právnom poriadku definovaný.

Legálna definícia pojmu rod skutočne absentuje. Slovenský právny poriadok pozná iba pojem pohlavie a medzi pojmi rod (ang. *gender*) a pohlavie (ang. *sex*) prakticky nerozlišuje. Napriek tomu bude v tomto príspevku na niekoľkých miestach uprednostnené použitie pojmu rod,⁷ okrem prípadov, keď sú citované právne predpisy.

Impulz k vedeckému skúmaniu vzbudil predovšetkým § 8 návrhu Zákona, v ktorom bola za nedodržanie informačnej povinnosti navrhovaná peňažná sankcia vo výške od 500 do 1 000 EUR. V kontexte toho, že tento Zákon sa vzťahuje na akciové spoločnosti s verejne obchodovateľnými akciami s ročným obratom aspoň 50 miliónov EUR a minimálne 250 zamestnanými osobami, sa takto nízka peňažná pokuta nejaví ako účinná, primeraná a odradzujúca sankcia, ako vyžaduje čl. 8 bod 1 Smernice. Po vyhodnotení pripomienok, ktoré v rámci MPK uplatnili Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVaR SR“) a Ministerstvo dopravy SR, došlo k zvýšeniu hornej hranice pokuty na 100 000 EUR. Avšak súčasne bola eliminovaná spodná hranica sadzby a uloženie pokuty bolo podmienené predchádzajúcou výzvou na dodatočné odstránenie protiprávneho stavu. S ohľadom na to, že subjekty, ktoré môžu niesť zodpovednosť za porušenie tohto Zákona, sú spoločensky významné obchodné spoločnosti s vysokým obratom, môže pôvodný návrh výšky sankcie indikovať, že Slovenská republika nepovažuje prijatie tejto právnej regulácie za potrebnú a žiaduce.

Prirodzene tak vznikajú otázky ohľadom odôvodnenosti primeranosti regulácie rodovej vyváženosti v kótovaných spoločnostiach a potreby takejto regulácie v kontexte slovenského právneho poriadku. Preto sa táto štúdia zameriava na proces prijatia Smernice, a čo mu predchádzalo, vplyvu rodového zloženia riadiacich orgánov na výkon obchodných spoločností a zahraničné skúsenosti s implementáciou rodových kvót. Primárnym cieľom tejto štúdie je analyzovať dôslednosť transpozície a súlad Zákona s požiadavkami, ktoré vyplývajú zo Smernice. Na základe stanoveného cieľa štúdie, bola formulovaná prvá hypotéza.

1. Zákon úplne transponuje Smernicu o rodovej vyváženosti.

V nasledujúcom kroku je dôležité skúmať, či na slovenskom trhu vôbec pôsobia kótované spoločnosti, na ktoré by sa mala nová regulácia vzťahovať a v prípade ak áno, aké je rodové zloženie ich riadiacich orgánov. Na základe týchto výskumných otázok bola formulovaná druhá hypotéza.

2. V podmienkach Slovenskej republiky existuje odôvodnená požiadavka pre právnu reguláciu rodovej vyváženosti v kótovaných spoločnostiach.

³ Recitál č. 7 Smernice.

⁴ Článok 1 Smernice.

⁵ Plán legislatívnych úloh Vlády SR na rok 2024. LP/2023/726. [online]. [cit. 2024-08-01]. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2023/726>.

⁶ Bližšie pozri: Pripomienka č. 5. Vyhodnotenie pripomienok vznesených v rámci MPK. LP/2024/175. [online]. [cit. 2024-08-01]. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2024-175>.

⁷ Zatiaľ čo pohlavie predstavuje biologickú kategóriu, rod označuje sociálne vykonštruované pohlavie, teda súbor vlastností, ktoré spoločnosť spája so ženami a mužmi. Čo spoločnosť chápe ako mužské alebo ženské totiž nevyplýva z biologickej podstaty jednotlivcov, ale je historicky, spoločensky a kultúrne podmienené. Bližšie pozri: HAVELKOVÁ, B.: Feminismus, Gender a Právo. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.): Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 7.

Téma rodovej rovnosti, prípadne rodových kvót síce v poslednom období rezonuje v médiách, či vo výrokoch politikov, avšak v slovenskej právnej vede sa téma objavuje iba sporadicky. Z pohľadu právnej filozofie sa problematike venujú Berdisová⁸ a Šoltýs.⁹ Z historického hľadiska postavenie žien v slovenskej advokácii spracovali Gajdošová a Kerecman.¹⁰ Právne otázky postavenia žien rezonujú najmä v oblasti pracovnoprávných vzťahov,¹¹ antidiskriminačného práva¹² a uplatňovania pozitívnych opatrení.¹³ Problematiku prijatia predmetnej Smernice z hľadiska korporačnej doktríny spracovala Mrázová.¹⁴ No naďalej je téma rodových kvót v kontexte slovenskej právnej vedy vysoko originálna, pričom tento príspevok má potenciál byť prínosom nielen pre vedeckú obec, ale aj pre subjekty, ktorých sa regulácia týka, resp. môže sa týkať v nasledujúcich rokoch. Téma je spracovaná interdisciplinárne, keďže okrem prepájania odvetví európskeho, správneho, finančného a obchodného práva, sú predmetom štúdie aj zdroje z oblasti ekonómie, psychológie, sociológie a manažmentu.

V nasledujúcej kapitole je skúmaná potreba a primeranosť takejto regulácie, analyzované relevantné vedecké štúdiá a prezentované skúsenosti so zavádzaním rodových kvót v zahraničných jurisdikciách. V tretej kapitole sa čitateľstvo oboznámi s obsahom Smernice a okolnosťami, ktoré predchádzali jej prijatiu. V štvrtej kapitole je vyhodnocovaný proces transpozície do slovenského právneho poriadku a identifikované subjekty, ktorým z novej právnej úpravy vznikajú povinnosti. V závere sú prezentované nedostatky transpozície, formulované odporúčania *de lege ferenda* a navrhované ďalšie nevyhnutné kroky v oblasti právnej vedy, ale aj praxe.

Keďže táto problematika je v podmienkach Slovenskej republiky nová nielen v kontexte navrhovanej právnej úpravy, ale aj vedeckého spracovania, z metodologického hľadiska bolo nevyhnutné v prvom kroku analyzovať zahraničnú vedeckú literatúru, európsku a slovenské legislatívu. S cieľom identifikovať kótované spoločnosti, na ktoré sa nová právna úprava vzťahuje, boli abstrahované štatistické údaje z informačných systémov. Prvky empirie spočívajú vo vlastnom zbere a spracovaní kvantitatívnych dát, ktoré sledujú, či zloženie riadiacich orgánov dotknutých kótovaných spoločností korešponduje s požiadavkami Smernice. Príspevok obsahuje tiež komparáciu s právnymi poriadkami iných členských štátov, a to najmä pokiaľ ide o nastavenie sankčných mechanizmov.

II. K POTREBE PRÁVNEJ REGULÁCIE RODOVEJ VYVÁŽENOSTI V OBCHODNÝCH SPOLOČNOSTIACH

Zatiaľ čo po mnohé storočia tvorili pravidlá a podieľali sa na procesoch riadenia a rozhodovania takmer výlučne muži, ženy na formovaní spoločnosti participujú iba približne jedno storočie. Za pomerne krátke obdobie nastal zrejmy progres, ktorý je maskovacou sieťou nad hlbokou priepasťou, ktorá delí spoločnosť od dosiahnutej skutočnej rodovej rovnosti bez

⁸ BERDISOVÁ, L.: Kopernikovsky obrat cez feministickú teóriu práva. In: Právny obzor, roč. 105, č. 5, 2022, s. 405 – 419.

⁹ ŠOLTÝS, D.: Prí(r)učka právneho feminizmu. Košice: Právnická fakulta UPJŠ, 2022, 533 s.

¹⁰ GAJDOŠOVÁ, M., KEREKMAN, P.: *Prvé ženy v slovenskej advokácii*. Bratislava : VEDA, 2015, 320 s.

¹¹ TRELOVÁ, S.: Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi. Osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere, Praha: Leges, 2019, 229 s.

¹² DEBRECENIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon: Komentár. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, 305 s. a BARANCOVÁ, H.: Antidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. In: Právny obzor, roč. 88, č. 4, 2005, s. 335-348.

¹³ MAGUROVÁ, Z.: Pozitívne opatrenia zamerané na rodovú rovnosť v kontexte európskeho práva. In: Právny obzor, roč. 95, č. 3, 2012, s. 237-252 a MAGUROVÁ, Z.: Pozitívne opatrenia zamerané na rodovú rovnosť v rozhodnutiach Európskeho súdneho dvora. In: Právny obzor, roč. 95, č. 6, 2021, s. 584-600.

¹⁴ MRÁZOVÁ, Ž.: Rodová vyváženosť vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností – neštandardný zásah európskeho zákonodarcu? In: Neštandardné legislatívne zásahy štátu v neštandardných situáciách. Pocta profesorovi Milanovi Ďuricovi. Banská Bystrica: Belianum, 2024, s. 278-290.

rodovo orientovaného obťažovania a násilia, rozdielov v odmeňovaní, odlišného zaobchádzania na pracovisku a nedostatočnej reprezentácie v politike, biznise, médiách, vede a výskume.

Podľa svetového ekonomického fóra je rodová medzera uzatvorená len na 68,5 %, pričom práve v oblastiach účasti na politickom a hospodárskom živote je problém s dosiahnutím rodovej rovnosti osobitne významný.¹⁵ V prípade, ak sa neprijmú žiadne nové opatrenia, rodová parita sa v Európe očakáva najskôr v roku 2090.¹⁶

V EÚ pozorujeme nárast počtu vysokokvalifikovaných žien, o čom svedčí skutočnosť, že až 60 % osôb, ktoré dosahuje vysokoškolské vzdelanie sú ženy.¹⁷ Uvedené platí aj pre Slovenskú republiku, kde v roku 2023 získalo bakalársky alebo magisterský titul za absolvovanie štúdia v dennej forme na verejnej vysokej škole 25 492 osôb, z toho 60,5 % žien.¹⁸ Nedostatočné zastúpenie žien v orgánoch rozhodovania a riadenia je preto premárnenou príležitosťou pre spoločenský rozvoj a zároveň plytvaním potenciálom ženských talentov a investícií do vzdelania.

1. Vplyv rodovej vyváženej v riadiacich orgánoch obchodných spoločností

Zahraničné výskumy sa už vyše dvadsať rokov venujú vplyvu rodovej diverzity v riadiacich orgánoch na inovácie a kvalitu rozhodovania, pričom postupná implementácia rodových kvót v jednotlivých krajinách záujem vedeckých tímov ešte viac posilnilo.

Prvým štátom, ktorý zaviedol rodové kvóty v riadiacich orgánoch veľkých spoločností ešte v roku 2005, bolo Nórsko. Na túto zmenu spočiatku negatívne reagoval akciový trh,¹⁹ obchodné spoločnosti²⁰ a skepticizmus k zavádzaniu kvót prejavili aj samotné ženy.²¹ Nórsky príklad ukázal, že obavy z nedostatku kvalifikovaných žien neboli opodstatnené, keďže kvóty viedli k obsadeniu riadiacich pozícií ženami s ešte vyššou kvalifikáciou než mali ich predchodkyne.²²

V štúdiu z roku 2013 sa riaditelia spoločností zapojení do riadených rozhovorov zhodli na pozitívnom vplyve diverzity v riadiacich orgánoch. Avšak mnohí mali problém artikulovať prečo je tomu tak.²³ Autorky tejto štúdie tvrdia, že to môže byť spôsobené neochotou otvorene diskutovať o rozdieloch medzi rodmi a menšinami. Preukázateľné rozdiely medzi ženami a mužmi však existujú v rôznych oblastiach. Z tých, ktoré majú význam pri riadení veľkých spoločností, možno spomenúť nižšiu ochotu riskovať na strane žien,²⁴ či sklony k vyššiemu

¹⁵ GLOBAL GENDER GAP REPORT 2024, World Economic Forum, s. 5. [online]. [cit. 2024-07-31]. Dostupné na: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.

¹⁶ GLOBAL GENDER GAP REPORT 2023, World Economic Forum, s. 6. [online]. [cit. 2024-08-22]. Dostupné na: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.

¹⁷ Recitál č. 16 Smernice.

¹⁸ Absolventi podľa škôl, fakúlt, formy štúdia a stupňa. In Štatistická ročenka vysoké školy. [online]. [cit. 2024-07-31]. Dostupné na: https://www.cvtisr.sk/cvti-sr-vedecka- kniznica/informacie-o-skolstve/statistiky/statisticka-rocenka-publikacia/statisticka-rocenka-vysoke-skoly.html?page_id=9596.

¹⁹ GERTSBERG, M., MOLLERSTROM, J., PAGEL, M.: Gender Quotas and Support for Women in Board Elections. In: GMU Working Paper in Economics, roč. 21, č. 4, 2021, s. 5.

²⁰ GREENE, D. a kol.: Do Board Gender Quotas Affect Firm Value? Evidence from California Senate Bill No. 826. In: Journal of Corporate Finance, roč. 60, 2020, s. 11.

²¹ KIEFER, R.: Gender Quotas and Equity in Corporate Boardrooms: A Legal, Economic, and Social Analysis. In: Bellarmine Law Society Review, roč. 12, č. 1, 2022, s. 5.

²² BERTRAND M., BLACK, S., JENSEN, S., LLERAS-MUNEY, A.: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: *The Review of Economic Studies*, roč. 86, č. 1, 2019, s. 217.

²³ KRAWIEC, K. D., CONLEY, J. M., BROOME, L. L.: The Danger of Difference: Tensions in Directors' Views of Corporate Board Diversity. In: University of Illinois Law Review, roč. 2013, č. 3, 2013, s. 954.

²⁴ BYRNES, J. P., MILLER, D. C., SCHAFER, W. D.: Gender differences in risk taking: A meta analysis. In: Psychological Bulletin, roč. 125, č. 3, 1999, s. 367–383, ECKEL, C. C., GROSSMAN, P. J.: Forecasting risk attitudes: An experimental study using actual and forecast gamble choices. In: Journal of Economic Behavior & Organization, roč. 68, č. 1, 2008, s. 1–17.

sebavedomiu,²⁵ vrátane častejšieho preceňovania svojich schopností a vedomostí na strane mužov.²⁶ Aj preto je, na ceste k správne rozhodnutiu, tak veľmi dôležitá diverzita v riadení.

Štúdiá z roku 2003 venovaná vplyvu diverzity v riadiacich orgánoch na finančné výsledky preukázala, že prítomnosť žien má pozitívny efekt na hodnotu spoločnosti. Zaujímavé ale je, že tento efekt sa prejavil iba v krajinách, ktoré sa približujú k dosiahnutiu rodovej parity v spoločnosti, napr. vo Švédsku. Naopak, v štátoch ako Čína alebo India prítomnosť žien v riadení nemala na finančné výsledky spoločností žiadny vplyv.²⁷

Zvýšenie zastúpenia žien v manažmente môže byť tiež odpoveďou na očakávaný nedostatok talentov v Európe. Spoločnosti, ktoré majú tri a viac žien v pozíciách vysokého manažmentu, dosahujú lepšie výsledky vo všetkých kritériách firemnej excelentnosti v porovnaní s tými, kde ženy v riadení úplne absentujú. Avšak prítomnosť iba jednej ženy v riadiacom orgáne nepreukázala viditeľný efekt.²⁸

V podmienkach Slovenskej republiky sa vplyv rodovej diverzity v riadiacich orgánoch na zisk spoločnosti pokúsili preskúmať Mitková a Pšenák. Avšak konštatovali, že zastúpenie žien v riadiacich orgánoch je v SR tak poddimenzované, že hypotézu nebolo možné overiť, keďže až v polovici zo sto skúmaných obchodných spoločností ženy úplne absentovali.²⁹

2. Implementácia rodových kvót v riadiacich orgánoch obchodných spoločností

Hoci sú rodové kvóty v slovenskej spoločnosti často kritizované a odmietané,³⁰ vo svetovom kontexte sa nejedná o nový fenomén. Priekopníkom v zavádzaní rodových kvót v riadiacich orgánoch obchodných spoločností je Nórsko, ktoré už pred dvoma desaťročiami zakotvilo minimálne 40 % zastúpenie mužov aj žien v riadení všetkých obchodných spoločností s verejne obchodovateľnými akciami.³¹ Táto legislatíva výrazne zvýšila podiel žien v riadiacich orgánoch, ktorý sa z pôvodných 4 % v roku 2002 vyšplhal na 40 % v roku 2019. K úspechu pravdepodobne prispela pomerne prísna sankčná politika, keď po niekoľkých kolách varovaní mohli príslušné orgány pristúpiť až k zrušeniu spoločnosti.³² K uplatneniu takto prísnej sankcie však v praxi neprišlo, čo môže súvisieť s tým, že viaceré spoločnosti radšej zmenili právnu formu.³³

Belgicko sa stalo prvým členským štátom EÚ, ktorý v roku 2011 zaviedol povinnosť zabezpečiť aspoň 33 % zastúpenie žien a mužov vo všetkých kótovaných spoločnostiach, ale tiež všetkých spoločnostiach s majetkovou účasťou štátu. Rovnako ako v Nórsku, aj v Belgicku nasledovalo významné zvýšenie zastúpenia žien, z 8,2 % v roku 2008 na takmer 37,5 % v roku

²⁵ LUNDEBERG, M. A., FOX, P. W., PUNČOHAŘ, J.: Highly confident but wrong: Gender differences and similarities in confidence judgments. In: *Journal of Educational Psychology*, roč. 86, č. 1, 1994, s. 114–121.

²⁶ REUBEN, E., WISWALL, M., ZAFAR, B.: Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender. In: *The Economic Journal*, roč. 127, č. 604, 2017, s. 2153–2186.

²⁷ BELAOUNIA, S., TAO, R., ZHAO, H.: Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. In: *International Business Review*, roč. 29, č. 5, 2020, s. 25.

²⁸ Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey & Company, 2007, s. 12. [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/dotcom/client_service/Organization/PDFs/Women_matter_oct2007_english.ashx.

²⁹ MITKOVÁ, L., PŠENÁK, P.: Gender Board Diversity and its Influence on Companies Profit: A Case of Slovak Top 100 Earning Companies. In: *Conference Vision 2025: Education Excellence and Management of Innovations through Sustainable Economic Competitive Advantage*, roč. 34, 2019, s. 10903.

³⁰ Bližšie pozri: PLENTA, P., ĐURINOVÁ, P.: Rodové kvóty vo voľbách do národných parlamentov: od rovnosti príležitostí k rovnosti výsledkov? Parlamentný inštitút, 2020, s. 7. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=506727>.

³¹ BERTRAND M., BLACK, S., JENSEN, S., LLERAS-MUNEY, A.: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: *The Review of Economic Studies*, roč. 86, č. 1, 2019, s. 193.

³² STORVIK, A. Women on Boards – Experience from the Norwegian Quota Reform. CESifo DICE Report, č. 1, 2011, s. 35. [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://www.ifo.de/DocDL/dicereport111-rm2.pdf>.

³³ BERTRAND M., BLACK, S., JENSEN, S., LLERAS-MUNEY, A.: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: *The Review of Economic Studies*, roč. 86, č. 1, 2019, s. 198.

2022.³⁴ Tento trend nasledovalo Taliansko, ktoré postupne zvýšilo požiadavky z 20 na 40 %, pričom zaviedlo aj pomerne prísne sankcie vo forme peňažných pokút až do výšky 1 000 000 EUR.³⁵ Rakúsko zaviedlo v roku 2018 povinnosť zabezpečiť aspoň 30 % zastúpenie žien a mužov v spoločnostiach s viac ako 1 000 zamestnancami a s aspoň šesťčlenným riadiacim orgánom. V roku 2020 túto hranicu zvýšili na 40 %.³⁶

Ešte pred prijatím Smernice stihli tvrdé kvóty zaviesť vo Francúzsku, Holandsku, Portugalsku, Grécku a v Spolkovej republike Nemecko. Vo všetkých členských štátoch EÚ, ktoré zaviedli právne záväzné kvóty ešte pred účinnosťou Smernice, došlo k rýchlejšiemu nárastu zastúpenia žien v riadiacich orgánoch v porovnaní s členskými štátmi, ktoré zaviedli mäkké kvóty (napr. Španielsko, Poľsko a Švédsko),³⁷ resp. k zavedeniu kvót zatiaľ nepristúpili (Bulharsko, Cyprus, Česká republika, Estónsko, Chorvátsko, Maďarsko, Malta, Rumunsko a Slovenská republika).³⁸ V krajinách s právne záväznými kvótami tvorili ženy v roku 2022 vyše 38 % členov riadiacich orgánov najväčších kótovaných spoločností, zatiaľ čo v krajinách s mäkkými opatrenia to bolo len 31 %. V členských štátoch, ktoré neprijali žiadne opatrenia, dosahovalo zastúpenie žien iba niečo cez 17 %.³⁹ Práve prehlbujúce sa rozdiely medzi členskými štátmi sú hlavným dôvodom pre potrebu regulácie na európskej úrovni. Skúsenosti s neúčinnosťou tzv. mäkkých kvót hovoria v prospech právne záväzných opatrení a zakotvenia vymožitelných sankcií.

III. SMERNICA O PODPORE RODOVEJ VYVÁŽENOSTI: PROCES PRIJATIA A OBSAH

Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej Únie,⁴⁰ ktorá sa už desaťročia usiluje eliminovať nerovnosti a podporovať rovnaké príležitosti medzi ženami a mužmi,⁴¹ a to predovšetkým v oblasti zamestnanosti a odmeňovania.⁴²

Druhá vlna feminizmu, pre ktorú bolo príznačné heslo „*osobné je politické*“,⁴³ viedla k rozmachu právnej regulácie upravujúcej postavenie žien v spoločnosti, pričom Rada EÚ už

³⁴ Belgium quadruples women on company boards. In: Euractiv, 2022. [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://www.ifo.de/DocDL/dicereport111-rm2.pdf>.

³⁵ DE VITA, L., MAGLIOCCO, A.: Effects of gender quotas in Italy: a first impact assessment in the Italian banking sector. In: International Journal of Sociology and Social Policy, roč. 38, č. 7/8, 2018, s. 673.

³⁶ Women in Leadership Positions. Federal Chancellery Republic of Austria. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/gender_equality_in_the_labour_market/women-in-leadership-positions.html.

³⁷ Španielsko ešte v roku 2017 predstavilo mäkké kvóty požadujúce od veľkých akciových spoločností 40 % zastúpenie oboch rodov. Avšak, na rozdiel od Nórska, namiesto sankcií Španielska vláda iba prisľúbila pre kooperujúce spoločnosti zvýhodnenie pri uchádzaní sa o verejné zákazky. Táto regulácia svoj cieľ nenaplnila, pravdepodobne aj z dôvodu, že vláda sľub uprednostňovať firmy s rodovo vyváženým predstavenstvom nedodržala. Bližšie pozri: MATEOS DE CABO, R., TERJESSEN, S., ESCOT, L., GIMENO, R.: Do 'soft law' board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. In: European Management Journal, roč. 37, č. 5, 2019, s. 622.

³⁸ VELDMAN, A.: Gender Quota for Corporate Directors: a Task for the European Union? The Revival of the Directive on Gender Balanced Company Boards. In: Utrecht Law Review, roč. 19, č. 3, 2023, s. 54.

³⁹ Gender Balance in Business and Finance. European Institute for gender Equality. 2023. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance-december-2022>.

⁴⁰ Článok 6 Zmluvy o EÚ.

⁴¹ Článok 153 ods. 1 písm. i) Zmluvy o fungovaní EÚ.

⁴² Článok 23 Charty základných práv EÚ.

⁴³ ŠOLTÝS, D.: Prí(r)učka právneho feminizmu. Košice: Právnická fakulta UPJŠ, 2022, s. 57.

od 70. rokov minulého storočia prijímala smernice a odporúčania na podporu rovného zaobchádzania,⁴⁴ rovnakých príležitostí a pozitívnych opatrení v prospech žien.⁴⁵

V druhej polovici 90. rokov nastavil Súdny dvor EÚ mantinely pozitívneho konania a potvrdil jeho zlučiteľnosť so zásadou nediskriminácie.⁴⁶ Začiatkom nového tisícročia prevzala iniciatívu Európska komisia, ktorá v roku 2010 prijala Chartu žien⁴⁷ a v Stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 stanovila cieľ dosiahnuť rodovo rovnoprávnu Európu.⁴⁸ Značná rodová medzera však, napriek preukázateľnému pokroku, pretrváva najmä v oblasti riadenia a rozhodovania. V roku 2021 zastávali ženy iba niečo cez 30 % pozícií vo vrcholných orgánoch veľkých kótovaných spoločností, pričom na predsedníckych stoličkách sedelo iba 8,5 % žien.⁴⁹

Na evidentné vyčerpanie mäkkých prostriedkov (*soft measures*) reagoval Európsky parlament, ktorý v roku 2011 apeloval na obchodné spoločnosti, aby do roku 2015 dosiahli aspoň 30 % zastúpenie žien v riadiacich orgánoch a tento podiel zvýšili na 40 % do roku 2020.⁵⁰ Zároveň vyzval Komisiu, aby v prípade nedostatočnej reakcie obchodných spoločností, pripravila do roku 2012 návrh právneho predpisu stanovujúce kvóty. Dosiahnutie konsenzu na prijatí Smernice medzi členskými štátmi však trvalo ďalších desať rokov.

1. To najdôležitejšie čo Smernica prináša

Primárnym cieľom Smernice je zabezpečiť dôsledné uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí pre ženy a mužov, pričom nejde o kvóty zavádzajúce neodôvodnené zvýhodnenie žien, ale o snahu dosiahnuť rodovú paritu. V praxi sa nová reguláciu prejaví najmä, hoci nie výlučne, v prospech žien. Ide však iba o korekciu nežiaduceho stavu, ktorý je spôsobený dlhodobým opomínaním a marginalizáciou žien.

Smernica sa vzťahuje na veľké kótované spoločnosti so sídlom v členskom štáte, ktorých akcie sú prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu v aspoň jednom z členských štátov. Spoločnosť súčasne musí zamestnávať najmenej 250 osôb a dosahovať ročný obrat aspoň 50 miliónov EUR alebo celkovú ročnú súvahu vo výške minimálne 43 miliónov EUR.

Regulácia sa zameriava výhradne na verejne kótovaných spoločností, keďže majú významný hospodársky vplyv, sú viditeľné a majú potenciál ovplyvňovať celý trh. Tieto spoločnosti často nastavujú štandardy, a preto sa dá očakávať, že ich postupy si osvoja aj iné typy spoločností. Navyše, vzhľadom na ich verejný charakter je intervencia odôvodnená verejným záujmom,⁵¹ keďže veľké korporácie majú výrazný dosah na spoločenské a hospodárske procesy.⁵²

⁴⁴ Smernica Rady EÚ 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky a Smernica Rady EÚ 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením.

⁴⁵ Odporúčanie Rady EÚ 84/635/EHS o podpore pozitívnych opatrení v prospech žien a Smernica Rady EÚ 96/694/ES o vyvážení účasti žien a mužov v rozhodovacom procese.

⁴⁶ Rozsudok SD EÚ vo veci Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93; rozsudok SD EÚ vo veci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95; rozsudok SD EÚ vo veci Badeck, C-158/97; rozsudok SD EÚ vo veci Abrahamsson a Anderson, C-407/98.

⁴⁷ Oznámenie Komisie COM(2010)78 z 5. marca 2010. Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi – Charta žien. [online]. [cit. 2024-07-31]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:SK:PDF>.

⁴⁸ Oznámenie Komisie COM(2020) 152. Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. [online]. [cit. 2024-07-31]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=SK>.

⁴⁹ Recitál 18 Smernice.

⁵⁰ Uznesenie Európskeho parlamentu [2010/2115(INI)] zo 6. júla 2011 o ženách a riadení podnikov.

⁵¹ Recitál 27 Smernice.

⁵² MASSELOT, A., MAYMONT, A.: Gendering Economic and Financial Governance through Positive Action Measures: The Compatibility of the French Real Equality Measure with the European Union Framework. In: Maastricht Journal of European and Comparative Law, roč. 22, č. 1, 2015, s. 60.

1.1 Ciele stanovené Smernicou a ďalšie vyplývajúce povinnosti

Článok 5 Smernice ukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť, aby kótované spoločnosti dosiahli do 30. júna 2026 jeden z dvoch cieľov:

- a) najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov bude zastávať menej zastúpené pohlavie,
- b) najmenej 33 % všetkých riadiacich pozícií, vrátane výkonných a nevýkonných, bude zastávať menej zastúpené pohlavie.

Tieto povinnosti sa, pochopiteľne, budú vzťahovať iba na kótované spoločnosti, ktoré uvedené kvóty ešte nedosiahli. Na naplnenie cieľov sú členské štáty povinné upraviť výber kandidátov na riadiace pozície, pričom kritériá musia byť jasné, zrozumiteľné a neutrálne.⁵³

V súlade s čl. 6 bod 3 Smernice má mať neúspešný kandidát právo na prístup k informácii ohľadom kvalifikačných kritérií, objektívneho komparatívneho posúdenia kandidátov na základe týchto kritérií a špecifických dôvodov, ktoré viedli k výnimočnému uprednostneniu kandidáta, ktorý nie je príslušníkom menej zastúpeného pohlavia.

Okrem uvedených opatrení, musia členské štáty zabezpečiť, aby kótované spoločnosti raz ročne poskytli príslušným orgánom údaje o rodovom zastúpení vo svojich vrcholných orgánoch s rozlíšením medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi a prijatých opatreniach na dosiahnutie cieľov. Tieto údaje musia byť zároveň zverejnené na webovej stránke spoločnosti. Navyše, ak kótovaná spoločnosť ciele nedosiahne, musí tiež vysvetliť dôvody a predložiť komplexný opis opatrení, ktoré už prijala alebo plánuje prijať na ich splnenie. Členským štátom tiež vzniká povinnosť uverejniť a pravidelne aktualizovať zoznam kótovaných spoločností, ktoré stanovené ciele dosiahli.⁵⁴

Členské štáty tiež musia zaviesť účinné, primerané a odradzujúce sankcie uplatniteľné pre prípad porušenia vnútroštátnych predpisov prijatých na základe Smernice. V čl. 8 Smernica ako príklady potenciálnych sankcií uvádza peňažné pokuty a možnosť súdneho orgánu zrušiť alebo vyhlásiť za neplatné rozhodnutie o výbere riadiacich pracovníkov. Kľúčové je, že sankcie nemožno uložiť za samotné nedosiahnutie cieľa, teda za nesplnenie kvót.⁵⁵

IV. TRANSPOZÍCIA SMERNICE DO SLOVENSKEHO PRÁVNEHO PORIADKU

Predmetom tejto kapitoly je transpozícia Smernice v podmienkach Slovenskej republiky. Napriec kapitolou budú tiež uvedené príklady z iných členských štátov, predovšetkým z Českej republiky. Zameranie na Českú republiku je odôvodnené tým, že taktiež ide o členský štát bez doterajšej regulácie v tejto oblasti, a obe krajiny zvolili minimalistický prístup, keď transponovali Smernicu iba v nevyhnutnom rozsahu. Slovenská republika takýto prístup zdôvodňuje absenciou vnútroštátnej regulácie, ktorá by sledovala rovnaký cieľ a praktických vzorov v súkromnom aj verejnom sektore. V dôvodovej správe sa uvádza, že bez praktickej skúsenosti nie je možné prijať prísnejšie pravidlá než tie, ktoré určuje Smernica.⁵⁶

Ako bolo uvedené v úvode, Slovenská republika sa rozhodla pre vypracovanie nového Zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti, ktorého názov nenapovie, čo je jeho obsahom. Pre porovnanie, Česká republika zvolila cestu novelizácie

⁵³ Bližšie pozri: MRÁZOVÁ, Ž.: Rodová vyváženosť vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností – neštandardný zásah európskeho zákonodarcu? In: Neštandardné legislatívne zásahy štátu v neštandardných situáciách. Pocta profesorovi Milanovi Ďuricovi. Banská Bystrica: Belianum, 2024, s. 285.

⁵⁴ Čl. 7 bod 1 a 2 Smernice.

⁵⁵ Bližšie k obsahu Smernice pozri: HAVELKOVÁ, M.: Význam novej smernice o rodovej vyváženosti. In: Bratislavské právnické fórum 2024: pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024, s. 18 a nasl. [online]. [cit. 2024-12-18]. Dostupné na: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2024/BPF_2024__pracovne_pravo.pdf.

⁵⁶ Dôvodová správa k návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti. Všeobecná časť. s. 2. [online]. [cit. 2024-08-15]. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2024-175>.

viacerých relevantných predpisov.⁵⁷ Slovenský Zákon negatívne vymedzuje subjekty, na ktoré sa Smernica nevzťahuje, a aj to iba odkazom na nariadenie EÚ.⁵⁸ Pre lepšiu prehľadnosť a záruku právnej istoty by bolo vhodné zahrnúť legálnu definíciu priamo do právneho predpisu, podobne ako to robí český návrh novely zákona o podnikaní na kapitálovom trhu.⁵⁹

V Slovenskej republike sú akciové spoločnosti založené na dualistickom princípe,⁶⁰ s predstavenstvom ako výkonným orgánom a nevýkonnou dozornou radou. V § 4 Zákona sú alternatívne zakotvené oba ciele, a teda, že kótovaná spoločnosť zabezpečí, aby a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 40 % pozícií nevýkonných riadiacich pracovníkov, t. j. členov dozornej rady, alebo b) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávali najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, t. j. všetkých členov predstavenstva aj dozornej rady. Z uvedenej formulácie je zrejmé, že výber cieľa je ponechaný na samotné spoločnosti.

Smernica v čl. 10 členským štátom odporúča, aby ako orgán zodpovedný za propagáciu, analýzu, monitorovanie a podporu rodovej vyváženosti určili na základe Smernice EP a R č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. V podmienkach SR je týmto orgánom Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, no Zákon predmetnú kompetenciu zveruje MPSVaR SR, pričom dôvodová správa neobsahuje bližšie zdôvodnenie tejto voľby. V Českej republike bude právomoc rozdelená medzi dva subjekty, a to Českú národnú banku (ďalej len „ČNB“) a Úrad vlády Českej republiky. Odôvodnené je to tým, že už aj v súčasnosti ČNB vykonáva dohľad na bankami, prípadne inými licencovanými subjektmi, napr. pokiaľ ide o uplatňovanie politiky rôznorodosti. V prípade subjektov, ktoré nepodnikajú na základe povolenia alebo licencie ČNB, bude kompetencia zverená Úradu vlády ČR, pretože je gestorom transpozície predmetnej Smernice.⁶¹

Priebeh legislatívneho procesu potvrdil význam MPK, keď boli odstránené nielen legislatívno-technické nedostatky, ale aj zásadné deficity (ako až nepochopiteľne nízka peňažná sankcia) a doplnené niektoré opomenuté ustanovenia. Príkladom je napr. chýbajúca tzv. *sunset clause*, ktorá je, v prípade regulácie stanovujúcej pozitívne opatrenia, kľúčová. V súlade so zásadou proporcionality by totiž mali byť stanovené ciele časovo obmedzené a zostať účinné len dovtedy, kým nebude dosiahnutý udržateľný pokrok.⁶²

1. Navrhované sankčné mechanizmy

Dôvodmi pre prijatie záväznej regulácie na úrovni EÚ boli jednak narastajúce rozdiely naprieč členskými štátmi a tiež nedostatočná efektívnosť tzv. mäkkých opatrení. Smernica preto vyžaduje, aby členské štáty zakotvili účinné, primerané a odrádzajúce sankcie a zabezpečili administratívne a súdne postupy. Je dôležité zdôrazniť, že cieľom regulácie nie je sankcionovať nedosiahnutie kvantitatívnych cieľov pre zastúpenie žien a mužov medzi riadiacimi

⁵⁷ Konkrétne budú novelizované tri relevantné zákonné predpisy, a to zákon č. 256/2004 Sb. o podnikaní na kapitálovom trhu, zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) a zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád.

⁵⁸ Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy (Ú. v. EÚ L 187, 26. 6. 2014) v platnom znení.

⁵⁹ Ustanovenie § 134n ods. 1 návrhu zákona ktorým sa mení zákon č. 256/2004 Sb. o podnikaní na kapitálovom trhu, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁰ PATAKYOVÁ, M.: § 191 [Predstavenstvo ako riadiaci a štatutárny orgán spoločnosti]. In: PATAKYOVÁ, Mária a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 872, marg. č. 2.

⁶¹ Důvodová správa. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 256/2004 Sb. o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých emitentů. s. 26-27. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: <https://www.zakonyprolidi.cz/monitor/7854307/eurlex>.

⁶² Recitál 54 Smernice.

pracovníkmi. Sankcie majú byť podľa čl. 8 Smernice uplatniteľné v prípade porušenia ustanovení podľa čl. 5 ods. 2 a v náležitom prípade článkov 6 a 7 Smernice. Sankcie by sa mali vzťahovať aj na nesplnenie povinnosti poskytnúť informácie neúspešnému kandidátovi a informačnú povinnosť.

Zákon však limituje sankcie iba na nesplnenie informačnej povinnosti obsiahnutej v § 7. To znamená, že čl. 8 Smernice nie je transponovaný úplne, pretože sankcie sa nevzťahujú na neposkytnutie informácií neúspešnému kandidátovi a porušenie ustanovenia podľa čl. 5 ods. 2 Smernice. Naopak, český návrh transpozície počíta s možnosťou vyvedenia zodpovednosti za priestupok nielen v prípade nesplnenia informačnej povinnosti, ale tiež v prípade nezvolenia jedného z dvoch cieľov rodovej vyváženosti a neposkytnutia informácií neúspešnému kandidátovi.

Pôvodný návrh sankcie vo výške od 500 do 1 000 EUR bol primárnym podnetom pre hlbšie skúmanie tejto problematiky. K zvýšeniu hornej hranice na 100 000 EUR prišlo až na základe pripomienok uplatnených v MPK. Súčasne však bola eliminovaná spodná hranica sadzby a doplnená povinnosť MPSVaR SR najskôr vyzvať na dodatočné splnenie povinnosti. Navyše, pokutu možno uložiť do jedného roka odo dňa, kedy k porušeniu informačnej povinnosti došlo, čo je vzhľadom na priemernú dĺžku správnych konaní v oblasti správneho trestania neobvykle krátka lehota. Na druhú stranu, povinné subjekty musia informačnú povinnosť plniť raz ročne, čo môže byť zdôvodnením pre stanovenie ročnej prekluzívnej lehoty.

V kontexte iných právnych úprav sa pokuta do 100 000 EUR javí ako primeraná. V Českej republike môže pokuta dosiahnuť až 1 000 000 Kč, čo predstavuje takmer 40 000 EUR. V Taliansku môže byť, po predchádzajúcej výzve, uložená pokuta od 100 000 do 1 000 000 EUR⁶³ a v Grécku hrozí pokuta až 3 000 000 EUR.⁶⁴ Okrem peňažných pokút siahli členské štáty aj po iných druhoch sankcií. V Rakúsku, Francúzsku, Holandsku a Spolkovej republike Nemecko sú vymenovania nových členov orgánov v rozpore so zákonom považované za neplatné. V Belgicku môže príslušný orgán pozastaviť všetky finančné a iné výhody pre členov predstavenstva (napr. odmeny). Niektoré štáty zaviedli eskalujúce sankcie. Príkladom je Portugalsko, kde sú nekooperujúce spoločnosti najskôr varované, následne “umiestnené na čiernu listinu” (*named and shamed*) a nakoniec pokutované.⁶⁵ Je dôležité zdôrazniť, že transpozíciu Smernice doteraz oficiálne oznámilo iba šesť členských štátov – Spolková republika Nemecko, Francúzsko, Chorvátsko, Taliansko, Litva a aj Slovensko.⁶⁶ Preto sa ešte môžu sankčné mechanizmy vo vyššie spomínaných členských štátoch meniť.

2. Bude sa mať nová regulácia na koho vzťahovať?

Keďže predkladateľ sa rozhodol pre transpozíciu minimálnych požiadaviek, nový Zákon sa bude vzťahovať iba na kótované spoločnosti s obrátom nad 50 mil. EUR a s aspoň 250 zamestnanými osobami. Kľúčovou otázkou tak je, či na slovenskom trhu pôsobia takéto veľké spoločnosti, a ak áno, aké je rodové zloženie ich riadiacich orgánov. Z analýzy vplyvov na podnikateľské prostredie priloženej k Zákonu vyplýva, že predkladateľ identifikoval dva subjekty, a to na základe datasetu spoločností kótovaných na Burze cenných papierov v Bratislave a datasetu veľkých podnikov dostupného na webovom portáli finstat.sk.

Na základe vlastného zisťovania však bolo identifikovaných až šesť kótovaných spoločností, na ktoré sa bude regulácia vzťahovať, a ďalšie tri spoločnosti, ktoré potenciálne môžu

⁶³ DEL PRETE, S., PAPINI, G., & TONELLO, M.: Gender quotas, board diversity and spillover effects. Evidence from Italian banks. In: *Journal of Economic Behavior & Organization*, roč. 221, 2024 s. 151.

⁶⁴ DENIS, E.: Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies. In: *OECD Corporate Governance Working Papers*, č. 28, 2022, s. 7.

⁶⁵ DENIS, E.: Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies. In: *OECD Corporate Governance Working Papers*, č. 28, 2022, s. 12.

⁶⁶ Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/NIM/?uri=CELEX:32022L2381>. [cit. 2024-12-19].

stanovené kritériá spĺňať v blízkej budúcnosti. Na rozdiel od predkladateľa boli totiž zohľadnené aj slovenské spoločnosti kótované na burzách v iných členských štátoch, napr. na burze vo Varšave alebo v Prahe. Informácie o obrate spoločností boli abstrahované z webového portálu finstat.sk a rodové zloženie orgánov bolo analyzované na základe údajov dostupných v obchodnom registri.

Tabuľka 1: Rodové zloženie riadiacich orgánov kótovaných spoločností povinných podľa nového Zákona.

SEKTOR	BURZA	Dozorná rada (1. cieľ)		Predstavenstvo + dozorná rada (2. cieľ)		Tržby v roku 2023 v mil. EUR	Počet zamestnaných osôb
		počet žien / celkový počet členov	(40) %	počet žien / celkový počet členov	(33) %		
cestovný ruch	Bratislava	1 / 9	11,11	2 / 12	16,7	136	1000 – 1999
financie	Bratislava	1 / 6	16,7	1 / 11	9,1	695	500 – 999
financie	Bratislava	2 / 9	22,2	4 / 15	26,7	237	3000 – 3999
technológie	Varšava	0 / 4	0	0 / 8	0	60	250 – 499
stavebníctvo	Bratislava	0 / 3	0	1 / 6	16,7	101	250 – 499
potravinárstvo	Bratislava	1 / 3	33,3	2 / 6	33,3	52	250 – 499

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe verejne dostupných údajov k 28.08.2024.

Kótovaná spoločnosť, na ktorú sa nová regulácia vzťahuje, má na výber z dvoch alternatív. Môže si stanoviť cieľ, že príslušníci menej zastúpeného pohlavia budú zastávať najmenej 40 % pozícií v dozornej rade alebo najmenej 33 % pozícií v dozornej rade a predstavenstve. Pohľad na Tabuľku 1 naznačuje, že ani jedna spoločnosť zatiaľ nespĺňa prvý cieľ, keďže žiadna z nich nedosahuje 40 %. Avšak po zohľadnení príloh k Smernici a k Zákonom, podľa ktorej postačuje, ak v trojčlennej dozornej rade je aspoň jedna osoba menej zastúpeného pohlavia, možno konštatovať, že prvý cieľ spĺňa jeden zo šiestich relevantných subjektov.⁶⁷ Rovnaká spoločnosť ako jediná spĺňa aj druhý cieľ. Možno tak konštatovať, že aspoň jeden z alternatívnych cieľov spĺňa iba jedna zo šiestich identifikovaných spoločností.

Z medziročného porovnania zloženia riadiacich orgánov sa javí, že niektoré spoločnosti už stihli reagovať na prijatie Smernice, keď sa v dvoch spoločnostiach zvýšilo zastúpenie žien v dozorných radách z 0 na 1. Zloženie predstavenstiev sa v priebehu roka zmenilo iba v jednej spoločnosti, a to práve v tej, ktorá momentálne ako jediná spĺňa oba ciele.

Skutočnosť, že sa právna regulácia v slovenskom prostredí dotýka iba zopár subjektov, nijakým spôsobom neznižuje jej dôležitosť a potrebu. Navyše, ako vyplýva z Tabuľky 2, katalóg týchto subjektov sa bude pravdepodobne rozširovať s rastom tržieb alebo počtu zamestnaných osôb kótovaných spoločností.

⁶⁷ Príloha č.1 Smernice a Príloha č. 1 návrhu Zákona.

Tabuľka 2: Rodové zloženie riadiacich orgánov kótovaných spoločností s potenciálom sa v blízkej budúcnosti stať povinnými subjektmi podľa nového Zákona.

SEKTOR	BURZA	Dozorná rada (1. cieľ)		Predstavenstvo + dozorná rada (2. cieľ)		Tržby v roku 2023 v mil. EUR	Počet zamestnaných osôb
		počet žien / celkový počet členov	(40) %	počet žien / celkový počet členov	(33) %		
kovovýroba	Praha	1 / 3	33,3	1 / 4	25	76	150 – 199
chémiá	Bratislava	4 / 6	66,6	5 / 10	50	16	150 – 199
strojárstvo	Bratislava	0 / 3	0	0 / 6	0	10	100 – 149

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe verejne dostupných údajov k 28.08.2024.

V. ZÁVER

Cieľom prijatej Smernice je dosiahnuť vyvážené zastúpenie žien a mužov v riadiacich orgánoch osobitne hospodársky významných obchodných spoločností, a tým korigovať podprezentáciu žien v riadiacich a výkonných funkciách. K zavedeniu rodových kvót na úrovni EÚ prispeli zistenia o prehľbujúcich sa rozdieloch medzi členskými štátmi, ktoré už k regulácii pristúpili, a tými, ktoré v tejto oblasti ešte nepodnikli žiadne kroky. Slovenská republika patrí do druhej skupiny, pričom z komunikovanej pozície je zrejmé, že reguláciu formou Smernice nepovažuje za potrebnú,⁶⁸ čo sa tiež prejavuje zakotvením iba minimálnych požiadaviek a návrhom neprimerane nízkej pokuty, ktorá bola zvýšená až v rámci MPK.

Po analýze Smernice a Zákona možno konštatovať, že hypotéza „Zákon úplne transponuje Smernicu o rodovej vyváženosti“ nebola verifikovaná, keďže niektoré povinnosti formulované v Smernici v Zákone úplne absentujú. Slovenský Zákon neobsahuje povinnosť oznámiť stanovené výberové kritériá, ale iba rodové zloženie riadiacich orgánov a prijaté opatrenia na dosiahnutie vyváženosti. Za zásadný nedostatok možno považovať limitovanie možnosti uloženia sankcie iba na nesplnenie informačnej povinnosti obsiahnutej v § 7 Zákona. Článok 8 Smernice je tak transponovaný neúplne, keďže neumožňuje sankcionovanie neposkytnutie informácií na základe žiadosti neúspešného kandidáta. Navyše, podľa Zákona, nie je možné sankcionovať porušenie ustanovenia podľa čl. 5 ods. 2 Smernice, keďže to je premietnuté do § 10 ods. 2 Zákona, a preto sa naň možnosť uloženia sankcie nevzťahuje.

Za porušenie informačnej povinnosti mohla byť podľa pôvodného návrhu Zákona uložená pokuta iba v rozmedzí od 500 do 1 000 EUR, pričom výška pokuty nebola predkladateľom nijako odôvodnená. V kontexte toho, že subjektmi správneho deliktu môžu byť iba kótované spoločnosti s obratom nad 50 miliónov EUR, nemožno hovoriť o primeranej sankcii, na čo v MPK poukázalo viacero ústredných orgánov štátnej správy. Následne došlo k podstatnému zvýšeniu hornej hranice pokuty na 100 000 EUR. Za limit však možno považovať, že Zákon sa obmedzuje iba na možnosť uloženia peňažnej pokuty. Mnohé členské štáty zvolili aj iné druhy sankcií, ktoré majú potenciál byť účinnejšie a odradzujúcejšie. Napríklad, uverejnenie subjektu na „čiernej listine“ alebo možnosť pozastaviť finančné a iné výhody pre členov riadiacich orgánov.

V záujme dôslednej transpozície by preto, v kontexte úvah *de lege ferenda*, malo dôjsť k zakotveniu povinnosti oznámiť výberové kritériá a k rozšíreniu možnosti uložiť pokutu aj za porušenie povinností vyplývajúcich z § 5 ods. 5 a § 10 ods. 2 Zákona.

⁶⁸ Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=424539> [cit. 2024-09-11].

Dôvodová správa neuvádza zdôvodnenie, prečo bola kompetencia vykonávať dohľad zverená práve MPSVaR SR. Uvedené sa nejaví ako optimálne riešenie, pretože až tretina kótovaných spoločností, ktoré budú podliehať novej regulácii, sú subjekty finančného trhu, nad ktorými dohľad vykonáva Národná banka Slovenska. Tá už, v zmysle § 25 ods. 11 zákona č. 483/2001 Z. z. o bankách v znení neskorších zmien, dohliada nad dodržiavaním povinnosti zaviesť politiku na podporu rozmanitosti, ktorá má, prirodzene, aj rodový rozmer. Preto je neúčelné, aby bola obdobná kompetencia zverená úplne inému dohľadovému orgánu. Pre porovnanie a inšpiráciu *de lege ferenda*, v Českej republike nad subjektmi finančného trhu vykonáva dohľad ČNB, zatiaľ čo na ostatné kótované spoločnosti dohliada Úrad vlády ČR.

V úvode bola formulovaná aj druhá hypotéza: „*V podmienkach Slovenskej republiky existuje odôvodnená požiadavka pre právnu reguláciu rodovej vyváženosti v kótovaných spoločnostiach.*“ Predmetná hypotéza bola potvrdená na základe troch kľúčových argumentov. Tým prvým je preukázaný pozitívny vplyv vyváženého rodového zloženia zahraničnými vedeckými štúdiami a skúsenosťami iných štátov. Druhým je zistenie, že na slovenskom trhu pôsobí minimálne šesť subjektov, na ktoré sa nová právna regulácia bude vzťahovať. A tým tretím je skutočnosť, že aspoň jeden z určených cieľov spĺňa iba jedna zo šiestich kótovaných spoločností.

Zavádzanie kvót už tradične sprevádzajú obavy podnikateľského prostredia z nedostatku vysoko kvalifikovaných žien a z nadbytočných nákladov. Skúsenosti z krajín, ktoré kvóty zaviedli ešte pred nadobudnutím účinnosti Smernice, však preukazujú, že tieto obavy sú neodôvodnené. Prítomnosť žien v riadení významne zlepšuje výkonnosť riadiacich orgánov, najmä pokiaľ ide o zníženie podstupovania nadmerného rizika a zlepšenie účtovnej a trhovej výkonnosť spoločnosti. Dosiachnutie rodovej vyváženosti je tak nielen v spoločenskom záujme, ale aj záujmom konkrétnych podnikateľských subjektov.

Na úplný záver je potrebné zdôrazniť, že iba transpozícia minimálnych požiadaviek Smernice nestačí. Zahraničné štúdie ukazujú, že vyrovnané zastúpenie mužov a žien síce má pozitívny efekt na výkonnosť riadiacich orgánov, avšak iba v krajinách s vyšším indexom rodovej rovnosti. Navyše, na pozore sa tiež treba mať pred nepotizmom. Výskum z Malajzie totiž preukázal, že mnohé spoločnosti dosiahli 30 % kvóty tým, že do riadiacich orgánov zvolili matky, manželky, či svokry majoritných akcionárov.⁶⁹

Na prijatie zákona by mali nadväzovať propagačné a osvetové aktivity, keďže prieskum Inštitútu pre verejné otázky z roku 2020 ukázal, že 60 % respondentiek, ale iba 30 % respondentov, považuje zastúpenie žien v riadiacich orgánoch veľkých firiem za nedostatočné.⁷⁰

Rovnako dôležité je rozvíjať komplexné programy na podporu a rozvoj profesionálnej kariéry. Slovenská republika by sa nemala spoliehať iba na aktivity podnikateľského prostredia, či neziskového sektora, ale mala by iniciatívne ponúkať špecializované školenia a mentoringové programy. Za týmto cieľom nemusí MPSVaR SR „vymýšľať koleso“, ale inšpirovať sa vie v členských štátoch, ktoré majú pozitívne skúsenosti s fungujúcimi podpornými programy, ako je Španielsko, či Lotyšsko.⁷¹

Vzhľadom na skepticizmus, ktorý prijímanie rodových kvót sprevádza, je potrebné novú právnu reguláciu podprieť vedeckými faktami. Doteraz bola na Slovensku realizovaná iba

⁶⁹ CHEN, V., WELSH, M., CHEONG, M. F.: Gender diversity on Malaysian corporate boards: a law and social movements perspective. In: *Journal of Law and Society*, roč. 49, č. 1, 2022, s. 25.

⁷⁰ BÚTOROVÁ, Z., GYÁRFÁŠOVÁ, O.: Politická participácia žien na Slovensku 2020. Kde sme, kam smerujeme? Bratislava: Inštitút pre verejné otázky – Nadácia Hannsa Seidela, 2020, s. 34.

⁷¹ Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), Report on gender equality in the EU, 2024, s. 46. [online]. [cit. 2024-08-23]. Dostupné na: <https://www.gender-sti.org/wp-content/uploads/2024/03/2024-report-on-gender-equality-in-the-EU.pdf>.

jedna štúdia skúmajúca vplyv rodovej diverzity v riadiacich orgánoch na zisk obchodných spoločností. Autori však museli priznať, že k výsledku sa im nepodarilo dopracovať, a to práve z dôvodu významne poddimenzovaného zastúpenia žien v riadiacich orgánoch.⁷² Preto je potrebné, aby sa v tejto oblasti aktivizovala slovenská právna veda, a to za nevyhnutnej spolupráce s vedcami a vedkýňami z iných vedných disciplín.

KLÚČOVÉ SLOVÁ

rodová vyváženosť, kótovaná spoločnosť, transpozícia smernice, administratívnoprávne sankcie

KEYWORDS

Gender Balance, Listed Company, Directive Transposition, Administrative Sanctions

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H.: Antidiskriminačný zákon a zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. In: Právny obzor, roč. 88, č. 4, 2005, s. 335-348.
2. BELAOUNIA, S., TAO, R., ZHAO, H.: Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. In: International Business Review, roč. 29, č. 5, 2020, s. 1-37. doi: ff10.1016/j.ibusrev.2020.101737.
3. BERDISOVÁ, L.: Kopernikovský obrat cez feministickú teóriu práva. In: Právny obzor, roč. 105, č. 5, 2022, s. 405 – 419. doi: 10.31577/pravnyobzor.2022.5.03.
4. BERTRAND M., BLACK, S., JENSEN, S., LLERAS-MUNEY, A.: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: The Review of Economic Studies, roč. 86, č. 1, 2019, s. 191-239. doi: 10.1093/restud/rdy032.
5. BÚTOROVÁ, Z., GYÁRFÁŠOVÁ, O.: Politická participácia žien na Slovensku 2020. Kde sme, kam smerujeme? Bratislava: Inštitút pre verejné otázky – Nadácia Hannsa Seidela, 2020, s. 54. ISBN: 978-80-89345-83-0.
6. BYRNES, J. P., MILLER, D. C., SCHAFER, W. D.: Gender differences in risk taking: A meta analysis. In: Psychological Bulletin, roč. 125, č. 3, 1999, s. 367–38, doi: 10.1037/0033-2909.125.3.367.
7. CARTER, D. A., SIMKINS B. J., SIMPSON, W. G.: Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. In: The Financial Review, roč. 38, č. 1, 2003, s. 33-53. doi: 10.1111/1540-6288.00034.
8. CHEN, V., WELSH, M., CHEONG, M. F.: Gender diversity on Malaysian corporate boards: a law and social movements perspective. In: Journal of Law and Society, roč. 49, č. 1, 2022, s. 23-47. doi: 10.1111/jols.12341.
9. DE VITA, L., MAGLIOCCO, A.: Effects of gender quotas in Italy: a first impact assessment in the Italian banking sector. In: International Journal of Sociology and Social Policy, roč. 38, č. 7/8, 2018, s. 673. doi: 10.1108/IJSSP-11-2017-0150.
10. DEBRECÉNIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon: Komentár. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, 305 s. ISBN: 978-80-891-4016-9.
11. DEL PRETE, S., PAPINI, G., & TONELLO, M.: Gender quotas, board diversity and spillover effects. Evidence from Italian banks. In: Journal of Economic Behavior & Organization, roč. 221, 2024, s. 148–173. doi: 10.1016/j.jebo.2024.03.019.

⁷² MITKOVÁ, L., PŠENÁK, P.: Gender Board Diversity and its Influence on Companies Profit: A Case of Slovak Top 100 Earning Companies. In: Conference Vision 2025: Education Excellence and Management of Innovations through Sustainable Economic Competitive Advantage, roč. 34, 2019, s. 10903.

12. DENIS, E.: Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies. In: OECD Corporate Governance Working Papers, č. 282022, s. 28. doi: 10.1787/4f7ca695-en.
13. ECKEL, C. C., GROSSMAN, P. J.: Forecasting risk attitudes: An experimental study using actual and forecast gamble choices. In: Journal of Economic Behavior & Organization, roč. 68, č. 1, 2008, s. 1–17. doi: 10.1016/j.jebo.2008.04.006.
14. GAJDOŠOVÁ, M., KERECMAN, P.: Prvé ženy v slovenskej advokácii. Bratislava: VEDA, 2015, 320 s. ISBN: 978-80-224-1430-2.
15. GERTSBERG, M., MOLLERSTROM, J., PAGEL, M.: Gender Quotas and Support for Women in Board Elections. In: GMU Working Paper in Economics, roč. 21, č. 4, 2021, s. 1-47. doi: 10.2139/ssrn.3794517.
16. GREENE, D. a kol.: Do Board Gender Quotas Affect Firm Value? Evidence from California Senate Bill No. 826. In Journal of Corporate Finance, roč. 60, 2020, s. 1-21. doi: 10.1016/j.jcorpfin.2019.101526.
17. HAVELKOVÁ, M.: Význam novej smernice o rodovej vyváženosti. In: Bratislavské právnické fórum 2024: pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2024, s. 18 a nasl. [online]. [cit. 2024-12-18]. Dostupné na: https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/BPF/2024/BPF_2024__pracovne_pravo.pdf.
18. KIEFER, R.: Gender Quotas and Equity in Corporate Boardrooms: A Legal, Economic, and Social Analysis. In: Bellarmine Law Society Review, roč. 12, č. 1, 2022, s. 3-18.
19. KRAWIEC, K. D., CONLEY, J. M., BROOME, L. L.: The Danger of Difference: Tensions in Directors' Views of Corporate Board Diversity. In: University of Illinois Law Review, roč. 2013, č. 3, 2013, s. 919-958.
20. LUNDEBERG, M. A., FOX, P. W., PUNČCOHAR, J.: Highly confident but wrong: Gender differences and similarities in confidence judgments. In: Journal of Educational Psychology, roč. 86, č. 1, 1994, s. 114–121. doi: 10.1037/0022-0663.86.1.114.
21. MAGUROVÁ, Z.: Pozitívne opatrenia zamerané na rodovú rovnosť v kontexte európskeho práva. In: Právny obzor, roč. 95, č. 3, 2012, s. 237-252.
22. MAGUROVÁ, Z.: Pozitívne opatrenia zamerané na rodovú rovnosť v rozhodnutiach Európskeho súdneho dvora. In: Právny obzor, roč. 95, č. 6, 2012, s. 584-600.
23. MASSELOT, A., MAYMONT, A.: Gendering Economic and Financial Governance through Positive Action Measures: The Compatibility of the French Real Equality Measure with the European Union Framework. In: Maastricht Journal of European and Comparative Law, roč. 22, č. 1, 2015, s. 57-80. doi: 10.1177/1023263X1502200104.
24. MATEOS DE CABO, R., TERJESEN, S., ESCOT, L., GIMENO, R.: Do 'soft law' board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. In: European Management Journal, roč. 37, č. 5, 2019, s. 611-624. doi: 10.1016/j.emj.2019.01.004.
25. MITKOVÁ, Ľ., PŠENÁK, P.: Gender Board Diversity and its Influence on Companies Profit: A Case of Slovak Top 100 Earning Companies. In: Conference Vision 2025: Education Excellence and Management of Innovations through Sustainable Economic Competitive Advantage, roč. 34, 2019, s. 10898-10904.
26. MRÁZOVÁ, Ž.: Rodová vyváženosť vo vrcholových orgánoch kótovaných spoločností – neštandardný zásah európskeho zákonodarcu? In: Neštandardné legislatívne zásahy štátu v neštandardných situáciách. Pocta profesorovi Milanovi Ďuricovi. Banská Bystrica: Belianum, 2024, s. 278-290.
27. PATAKYOVÁ, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 1792. ISBN: 978-80-8232-018-6.

28. PLENTA, P., ĎURINOVÁ, P.: Rodové kvóty vo voľbách do národných parlamentov: od rovnosti príležitostí k rovnosti výsledkov? Parlamentný inštitút, 2020, s. 33. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/Document/Preview.aspx?DocID=506727>.
29. REUBEN, E., WISWALL, M., ZAFAR, B.: Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender. In: *The Economic Journal*, roč. 127, č. 604, 2017, s. 2153-2186. doi: 10.1111/eoj.12350.
30. ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer, 2020, 999 s., ISBN: 978-80-759-8761-7.
31. ŠOLTÝS, D.: *Prí(r)učka právneho feminizmu*. Košice: Právnická fakulta UPJŠ, 2022, 533 s. ISBN: 978-80-574-0184-1.
32. STORVIK, A. Women on Boards – Experience from the Norwegian Quota Reform. CESifo DICE Report, č. 1, 2011, 166 s. [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://www.ifo.de/DocDL/dicereport111-rm2.pdf>.
33. TRELOVÁ, S.: *Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi. Osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere*, Praha: Leges, 2019, 229 s. ISBN: 978-80-7502-389-6.
34. VELDMAN, A.: Gender Quota for Corporate Directors: a Task for the European Union? The Revival of the Directive on Gender Balanced Company Boards. In: *Utrecht Law Review*, roč. 19, č. 3, 2023, s. 44–56. doi: 10.36633/ulr.913.
35. Belgium quadruples women on company boards. In: Euractiv, 2022. [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: <https://www.ifo.de/DocDL/dicereport111-rm2.pdf>
36. Directorate-General for Justice and Consumers (European Commission), *Report on gender equality in the EU*, 2024, 77 s. [online]. [cit. 2024-08-23]. Dostupné na: <https://www.gender-sti.org/wp-content/uploads/2024/03/2024-report-on-gender-equality-in-the-EU.pdf>.
37. *Dôvodová správa k návrhu zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s riadením kótovanej spoločnosti. Všeobecná časť*. [online]. [cit. 2024-08-15]. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2024-175>.
38. *Dôvodová správa. Vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 256/2004 Sb. o podnikání na kapitálovém trhu, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých emitentů*. s. 26-27. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: <https://www.zakonyprolidi.cz/monitor/7854307/eurlex>.
39. *Gender Balance in Business and Finance*. European Institute for gender Equality. 2023. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-balance-business-and-finance-december-2022>.
40. *GLOBAL GENDER GAP REPORT 2023*, World Economic Forum, 382 s. [online]. [cit. 2024-08-22]. Dostupné na: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.
41. *GLOBAL GENDER GAP REPORT 2024*, World Economic Forum, 385 s. [online]. [cit. 2024-07-31]. Dostupné na: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf.
42. *Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy (Ú. v. EÚ L 187, 26. 6. 2014) v platnom znení*.
43. *Odporúčanie Rady EÚ 84/635/EHS o podpore pozitívnych opatrení v prospech žien*.

44. Oznámenie Komisie EÚ COM(2010)78. Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi – Charta žien.
45. Oznámenie Komisie EÚ COM(2020)152. Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025.
46. Plán legislatívnych úloh Vlády SR na rok 2024. LP/2023/726. [online]. [cit. 2024-08-01]. Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2023/726>.
47. Rozsudok SD EÚ vo veci Abrahamsson a Anderson, C-407/98.
48. Rozsudok SD EÚ vo veci Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93.
49. Rozsudok SD EÚ vo veci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95.
50. Rozsudok SD EÚ vo veci Badeck, C-158/97.
51. Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2022/2381 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach
52. Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitosti a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.
53. Smernica Rady EÚ 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.
54. Smernica Rady EÚ 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením.
55. Smernica Rady EÚ 96/694/ES o vyváženosti účasti žien a mužov v rozhodovacom procese.
56. Uznesenie Európskeho parlamentu [2010/2115(INI)] o ženách a riadení podnikov.
57. Women in Leadership Positions. Federal Chancellery Republic of Austria. [online]. [cit. 2024-08-14]. Dostupné na: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/gender_equality_in_the_labour_market/women-in-leadership-positions.html.
58. Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey & Company, 2007, s. 12. [online]. [cit. 2024-08-02]. Dostupné na: https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/dotcom/client_service/Organization/PDFs/Women_matteroct2007english.ashx.
59. Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
60. Zákon č. 256/2004 Sb. o podnikání na kapitálovém trhu.
61. Zákon č. 300/2024 Z. z. o niektorých opatreniach v súvislosti s riadením kótovaných spoločností.
62. Zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
63. Zákon č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTORA

JUDr. Mária Havelková, PhD.

ORCID:0000-0001-9409-7672

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta, Ústav klinického právneho vzdelávania,

Šafárikovo nám. č. 6, P.O.BOX 313, 810 00 Bratislava

Telefónne číslo: +421 2 9012 8210

E-mail: maria.havelkova@uniba.sk