

Číslo: NIP/NIP_K_GR_A_K/GR/2016/20
2016/2580

**Informatívna správa
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch
za rok 2015**

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Andrej Gmitter
generálny riaditeľ
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

Mgr. Miroslava Skičková
riaditeľka odboru riadenia inšpekcie práce
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor riadenia inšpekcie práce
Národný inšpektorát práce

Košice, február 2016

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2015, čím plní úlohu č. 62 Národného akčného plánu pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014 – 2019 a úlohy č. 2 a č. 7 Akčného plánu rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019.

Účelom tejto správy je informovať o stave v oblasti rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a zamestnankyňami za obdobie roka 2015 a o stave rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2015. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období inšpektorátmi práce.

Legislatívne východiská

Antidiskriminačné právo je súčasťou legislatívy Slovenskej republiky. Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce je upravená Ústavou Slovenskej republiky, zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej Antidiskriminačný zákon), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce) a ďalšími predpismi upravujúcimi obdobný pracovný vzťah.

Zákonník práce zabezpečuje ženám a mužom právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Právo na rovnaké zaobchádzanie sa vzťahuje na zamestnancov, ako aj na uchádzačov o zamestnanie.

V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Zásady a povinnosti zamestnávateľa v oblasti rovnakého zaobchádzania sú upravené v článkoch 1 a 6 Zákonníka práce a v ustanovení § 13 Zákonníka práce, ktorý znie:

Odsek 1: Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov Antidiskriminačným zákonom.

Odsek 2: V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností,

viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Odsek 3: Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

Odsek 4: Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

Odsek 5: Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Odsek 6: Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon).

Odsek 7: Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Podľa ustanovenia § 41 ods. 8 Zákonníka práce nesmie zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu v zmysle § 13 ods. 2 a 3 Zákonníka práce. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ zároveň povinný oboznámiť zamestnanca okrem iných predpisov aj s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

Popri tom Zákonník práce vo svojom ustanovení § 119a zakotvil osobitne zákaz diskriminácie v oblasti odmeňovania za prácu. V zmysle tohto ustanovenia je zamestnávateľ povinný:

- dohodnúť mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie (uvedené sa vzťahuje

na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce alebo podľa osobitných predpisov),

- poskytovať zamestnancom rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty (za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa),
- vychádzať pri hodnotení pracovných miest z rovnakých kritérií pre všetkých mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia (uvedené sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty).

Kontrolná činnosť a zistenia orgánov inšpekcie práce

Dozor nad dodržiavaním antidiskriminačnej legislatívy a rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty sa vykonáva ako súčasť inšpekcie práce zameranej na kontrolu uplatňovania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľmi. Je súčasťou inšpekcií práce realizovaných:

- na základe zadaných celoslovenských úloh,
- v rámci prešetrovania podaní,
- na základe rozhodnutia inšpektora práce či inšpektorátu práce.

Národný inšpektorát práce v roku 2015 zadal krajským inšpektorátom práce pod č. 15 112 úlohu vykonať systémovú kontrolu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania ustanovenú pre oblasť pracovnoprávných vzťahov Antidiskriminačným zákonom a na kontrolu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Súčasťou previerok bola aj kontrola dodržiavania zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho prácu zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, za zamestnanca vykonávajúceho prácu tanečného umelca alebo hudobného umelca vykonávajúceho profesiu hráča na dychový nástroj a kontrola dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Súčasťou úlohy bol zber informácií týkajúcich sa odmeňovania žien a mužov v rôznych oblastiach hospodárstva Slovenskej republiky.

V rámci úlohy č. 15 112 bola vykonaná inšpekcia práce celkovo v 165 subjektoch.

Inšpektori práce vo svojich protokoloch zaznamenali celkovo 157 porušení pracovnoprávných predpisov, z uvedeného počtu bolo 38 nedostatkov vyhodnotených ako závažných. Za závažné nedostatky inšpektori práce považovali okrem porušení povinností zamestnávateľa taxatívne vymenovaných v § 19 ods. 3 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o inšpekcii práce) aj iné porušenie povinností zamestnávateľom, ak konaním zamestnávateľa došlo k poškodeniu nárokov zamestnancov závažným spôsobom alebo vo veľkom rozsahu.

Z celkového počtu 157 porušení, ktoré boli zistené v rámci úlohy č. 15 112, sa 39 porušení týkalo ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania.

Tab. 1 Prehľad počtu porušení spadajúcich do oblastí rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania v rámci úlohy č. 15 112

Porušené ustanovenie právneho predpisu	Počet zistených porušení
§ 13 ods. 1 Zákonníka práce	1
§ 13 ods. 4 Zákonníka práce	4
§ 47 ods. 2 Zákonníka práce	22
§ 119a ods. 1 Zákonníka práce	6
§ 119a ods. 2 Zákonníka práce	6
Spolu	39

V štyroch subjektoch bolo počas výkonov inšpekcie práce zistené zavedenie kontrolného mechanizmu – monitorovania kamerovým systémom za podmienok, ktoré nie sú v súlade s ustanovením § 13 ods. 4 Zákonníka práce. V troch subjektoch zamestnávateľa o tomto kontrolnom mechanizme svojich zamestnancov neinformovali vôbec, t. j. zamestnanci neboli informovaní o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ani o dobe jej trvania. V jednom subjekte zamestnávateľ svojich zamestnancov neinformoval o dobe trvania tejto kontroly.

Najčastejšie zisteným porušením (22 nedostatkov) v oblasti zamerania previerky v rámci tejto celoslovenskej úlohy bolo neoboznámenie zamestnancov s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania (§ 47 ods. 2 Zákonníka práce).

Porušenie povinnosti dohodnúť mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a poskytnúť zamestnancom rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty (§ 119a Zákonníka práce) bolo v rámci úlohy č. 15 112 zistené v 12 prípadoch. Porušenie nebolo zistené ako nevýhodnejšie zaobchádzanie so ženami v oblasti odmeňovania oproti mužom. Vo všetkých prípadoch, kedy inšpektori práce konštatovali porušenie ustanovení § 119a Zákonníka práce, išlo spravidla o nerovnaké odmeňovanie osôb rovnakého pohlavia, ktoré zamestnávateľ nevedel odôvodniť objektívnymi ukazovateľmi.

Inšpektorátom práce bolo v roku 2015 doručených 143 podaní (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb aj anonymných oznámení), v ktorých zamestnanci či bývalí zamestnanci poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania zo strany ich zamestnávateľov. Na základe podaní boli vykonané inšpekcie práce, ktorých cieľom bolo preskúmať skutočnosti uvedené v predmete podania a v prípade zistenia porušenia zákona zjednať vo veci nápravu, a to aj s prípadnými sankčnými postihmi.

Z uvedených 143 podaní bolo po vykonaní inšpekcie práce 36 podaní vyhodnotených ako opodstatnených (opodstatnenosť 25,17 %). Z uvedeného vyplýva, že pri každom štvrtom podaní, ktorým sa zamestnanec či zamestnankyňa obrátili na orgány inšpekcie práce s poukázaním na možnú diskrimináciu zo strany zamestnávateľa, sa inšpektorom práce podarilo preukázať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania tak, ako to zamestnanci namietali.

Počet podaní doručených v roku 2015 orgánom inšpekcie práce, v ktorých autori poukazovali na možné konanie naplňajúce znaky nerovnakého zaobchádzania či nerovnakého odmeňovania, tvorilo 2,49 % z celkového počtu podaní doručených v roku 2015 inšpektorátom práce. Celkový počet všetkých podaní v roku 2015 bol 5 734.

Obsahom podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania boli tieto námietky:

- rozvrhovanie pracovného času nevýhodnejšie pre určitú skupinu zamestnancov,
- nevýhodnejšie mzdové podmienky zamestnankyne po jej návrate z rodičovskej dovolenky oproti porovnateľnej zamestnankyni s neskorším dátumom vzniku pracovného pomeru,
- nerovnaké odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu – časť zamestnancov má dohodnutú mesačnú mzdu v pevnej výške, časť má dohodnutú variabilnú zložku mzdy, ktorá je viazaná na dochádzku do zamestnania,
- dojednanie rozdielných mzdových podmienok (základnej mzdy) u zamestnancov s dohodnutým rovnakým druhom práce a rovnakou pracovnou náplňou (uvedené bolo obsahom viacerých podaní),
- subjektívne kritériá ohodnocovania práce zamestnancov pri rozdeľovaní odmien a priznávaní osobných príplatkov,
- nekonanie zamestnávateľa vo veci sťažnosti zamestnanca, ktorou poukazoval na nerovnaké zaobchádzanie či nerovnaké odmeňovanie (uvedené bolo obsahom viacerých podaní),
- nerovnaké zaobchádzanie v súvislosti s povinnosťou evidovať príchody a odchody do/zo zamestnania,
- nerovnaké zaobchádzanie pri určovaní čerpania dovolenky,
- nerovnomerné určenie úväzku pedagogických zamestnancov, a to tak, že u niektorých zamestnancov je úväzok nenaplnený a jednému zamestnancovi je úväzok určený aj vrátane nadčasových hodín,
- vyplácanie kreditových príplatkov len niektorým pedagogickým zamestnancom na základe diskriminačného prístupu,
- uvoľňovanie niektorých pedagogických zamestnancov na vzdelávanie počas vyučovacieho procesu, iným vzdelávanie počas vyučovania nie je umožnené,

- šikanovanie zamestnancov na pracovisku zo strany vedúcich zamestnancov, nútený výkon práce nadčas v rozpore so zákonom,
- šikanovanie zamestnanca na pracovisku – odobratie odmien, osobného príplatku, obvinenie z porušenia pracovnej disciplíny z dôvodu, že upozornil na nedodržiavanie pracovných podmienok zo strany vedúceho zamestnanca,
- šikanovanie zamestnancov zo strany riaditeľky a zastrašovanie skončením pracovného pomeru,
- šikanovanie a psychický nátlak zo strany riaditeľky školy v súvislosti s nerešpektovaním rozhodnutia súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru,
- šikanovanie, psychický nátlak, nadmerná kontrola, vyhrážky a verbálne útoky zo strany vedúceho zamestnanca,
- priznanie príplatku za zmenu v rozdielnej sadzbe v rámci rozpätia u pedagogických zamestnancov s rovnakým pracovným zaradením, vykonávajúcim rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty,
- sexuálne obťažovanie na pracovisku (podanie urobila iná osoba – muž),
- diskriminácia z dôvodu odborovej činnosti a výkonu funkcie zástupcu zamestnancov,
- diskriminácia matiek pri hromadnom prepúšťaní,
- nerovnaké zaobchádzanie pri zabezpečení stravovania – zamestnancom výroby je poskytovaná stravovacia poukážka v nižšej hodnote než zamestnancom administratívy.

Inšpektorátmi práce bolo v roku 2015 zistených celkovo 34 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, ktoré upravujú oblasť rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovno-právnych vzťahov. Prehľad porušení sú uvedené v tabuľkách č. 2 a 3.

Tab. 2 Počet zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie za rok 2014

	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods.5	Spolu
Počet porušení	7	0	10	13	4	34

Tab. 3 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2015 podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	4
IP Trnava	1
IP Trenčín	4
IP Nitra	1
IP Žilina	1
IP Banská Bystrica	9
IP Prešov	12
IP Košice	2
Spolu	34

V porovnaní s rokom 2013, kedy bolo zistených 27 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, predstavuje 34 porušení v roku 2015 nárast o 25,93 %. V porovnaní s rokom 2014, kedy bolo zistených 20 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, je 34 zistených porušení v roku 2015 nárastom o 70 %.

Najviac porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, zhodne po 11 porušení, bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49 a 50 až 249.

Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 4.

Tab. 4 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2015 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
0 až 9	3	0	2	3	0	8
10 až 49	0	0	5	6	0	11
50 až 249	1	0	3	4	3	11
250 a viac	3	0	0	0	1	4
Spolu	7	0	10	13	4	34

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (16 porušení z 34).

Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce podľa právnej formy zamestnávateľa uvádza tabuľka č. 5.

Tab. 5 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2015 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
Podnikateľ - FO (nezapísaný v OR)	0	0	0	1	0	1
Spoločnosť s ručením obmedzeným	4	0	3	8	1	16
Akciová spoločnosť	2	0	1	3	0	6
Rozpočtová organizácia	0	0	2	0	1	3
Príspevková organizácia	1	0	0	0	0	1
Zahraničná osoba, právnická osoba so sídlom mimo územie SR	0	0	1	0	0	1
Obec (obecný úrad), mesto (mestský úrad)	0	0	3	1	2	6
Spolu	7	0	10	13	4	34

Prehľad porušení ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľov, u ktorých sa porušenia zistili, uvádza tabuľka č. 6.

Tab. 6 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2015 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
Priemyselná výroba	1	0	0	6	0	7
Dodávka elektriny, plynu, pary a vzduchu	0	0	1	0	0	1
Dodávka a čistenie vody	1	0	0	0	0	1
Stavebníctvo	0	0	0	1	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	1	0	1	3	1	6
Doprava a skladovanie	0	0	0	1	0	1
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	1	1	0	2
Činnosti v oblasti nehnuteľností	2	0	0	0	0	2
Administratívne a podporné služby	1	0	2	0	0	3
Verejná správa a obrana	0	0	3	1	2	6
Vzdelávanie	0	0	2	0	1	3
Umenie, zábava a rekreácia	1	0	0	0	0	1
Spolu	7	0	10	13	4	34

V rámci výkonov inšpekcie práce, ktorými boli zistené porušenia ustanovení § 13 Zákonníka práce, boli taktiež zistené porušenia ďalších ustanovení pracovnoprávných predpisov, ktoré uvádza tabuľka č. 7.

Ako z prehľadu uvedeného v tabuľke č. 7 vyplýva, diskriminačné konanie zamestnávateľa konštatované inšpekciou práce nebolo osamoteným porušením pracovnoprávných predpisov, ale bolo sprevádzané mnohými ďalšími porušeniami.

Tab. 7 Prehľad ďalších porušení ustanovení pracovnoprávných predpisov, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 38 ods. 1	1	§ 121 ods. 1	2
§ 43 ods. 1	6	§ 121 ods. 2	2
§ 43 ods. 2	10	§ 129 ods. 1	5
§ 47 ods. 1 písm. a)	2	§ 129 ods. 3	5
§ 54	1	§ 130 ods. 2	2
§ 58 ods. 1	1	§ 130 ods. 5	2
§ 58 ods. 5	1	§ 131 ods. 3	1
§ 58a ods. 2 písm. a)	1	§ 142 ods. 3	2
§ 72 ods. 2	1	§ 152 ods. 1	3
§ 75 ods. 2	4	§ 152 ods. 2	1
§ 91 ods. 1	1	§ 152 ods. 4	1
§ 99	10	§ 223 ods. 1	2
§ 116 ods. 2	1	§ 224 ods. 2 písm. c)	2
§ 116 ods. 3	2	§ 224 ods. 2 písm. e)	1
§ 118 ods. 1	8	§ 228a ods. 2	1
§ 119 ods. 3	1	§ 228a ods. 3	1
§ 120 ods. 1	3	§ 224 ods. 4	1
§ 120 ods. 3	5	Zákon č. 553/2003 Z. z.*	Počet porušení
Zákon č. 283/2002 Z. z.*	Počet porušení	§ 4 ods. 7	1
§ 3 ods. 1	1	§ 6 ods. 1	1
§ 7 ods. 1	1	§ 7 ods. 1	1
Zákon č. 125/2006 Z. z.*	Počet porušení	§ 10	1
§ 16 ods. 2 písm. a)	2	§ 19 ods. 1	1

* Pozn.:

Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Ako z vyššie uvedeného prehľadu vyplýva, konanie zamestnávateľov porušujúcich zásadu rovnakého zaobchádzania nebolo ojedinelým zisteným protiprávnym konaním týchto zamestnávateľov. Ďalšie zistené porušenia Zákonníka práce spočívali najčastejšie v porušovaní ustanovení upravujúcich mzdové povinnosti zamestnávateľa (nevyplatenie mzdy či nedodržanie termínov jej splatnosti – § 118 ods. 1 a § 129 Zákonníka práce), v porušovaní povinnosti v oblasti evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce) či v oblasti náležitostí pracovných zmlúv zamestnancov (§ 43 Zákonníka práce).

Inšpektorátmi práce bolo v roku 2015 zistených aj celkovo 38 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce, ktoré upravujú oblasť rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, pričom povinnosť zamestnávateľa postupovať v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Prehľady porušení sú uvedené v tabuľkách č. 8 a 9.

Tab. 8 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2015

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	15	22	1	0	38

Tab. 9 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2015 podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	11
IP Trnava	6
IP Trenčín	1
IP Nitra	5
IP Žilina	0
IP Banská Bystrica	3
IP Prešov	6
IP Košice	6
Spolu	38

V porovnaní s rokom 2013, kedy bolo zistených 44 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, predstavuje 38 porušení v roku 2015 pokles o 13,64 %. V porovnaní s rokom 2014, kedy bolo zistených 31 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce, je 38 zistených porušení v roku 2015 nárastom o 22,58 %.

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce, zhodne po 14, bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov do 9 a u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49.

Prehľad porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 10.

Tab. 10 **Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2015 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
0 až 9	6	8	0	0	14
10 až 49	6	7	1	0	14
50 až 249	2	4	0	0	6
250 a viac	1	3	0	0	4
Spolu	15	22	1	0	38

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (27 porušení z 38).

Prehľad porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce podľa právnej formy zamestnávateľa uvádza tabuľka č. 11.

Tab. 11 **Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2015 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu**

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Spoločnosť s ručením obmedzeným	12	15	0	0	27
Nezisková organizácia	1	2	0	0	3
Akciová spoločnosť	1	4	1	0	6
Cirkevná organizácia	1	0	0	0	1
Obec (obecný úrad), mesto (mestský úrad)	0	1	0	0	1
Spolu	15	22	1	0	38

Prehľad porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľov, u ktorých sa porušenia zistili, uvádza tabuľka č. 12.

Tab. 12 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2015 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Priemyselná výroba	2	2	0	0	4
Dodávka a čistenie vody	1	0	0	0	1
Stavebníctvo	1	0	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	2	7	0	0	9
Doprava a skladovanie	0	1	0	0	1
Ubytovacie a stravovacie služby	2	2	0	0	4
Finančné a poisťovacie činnosti	0	1	0	0	1
Odborné vedené a technické činnosti	1	2	1	0	4
Administratívne a podporné služby	2	4	0	0	6
Verejná správa a obrana	0	1	0	0	1
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	2	2	0	0	4
Ostatné činnosti	2	0	0	0	2
Spolu	15	22	1	0	38

Hodnotenie stavu v oblasti dodržiavania legislatívy upravujúcej oblasť rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

Vykonanými inšpekciami práce v roku 2015 bolo zistené, že zamestnávatelia s väčším počtom zamestnancov (nad 250) a zamestnávatelia s celoslovenskou pôsobnosťou majú spravidla vo svojich vnútorných predpisoch vypracované konkrétne postupy pre prijímanie a vybavovanie sťažností poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, teda aktívne prijímajú antidiskriminačné opatrenia. Zamestnanci môžu sťažnosti podávať zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo, a to aj anonymne.

V súvislosti s prijímaním fyzických osôb do pracovného pomeru bolo zistené, že zamestnávatelia pri vyhľadávaní zamestnancov využívajú vlastnú databázu záujemcov o zamestnanie, prípadne využívajú služby rôznych personálnych agentúr. Ponuky na obsadzovanie voľných pracovných miest zverejňujú na vlastnej webovej stránke, na rôznych pracovných portáloch, v regionálnych novinách, ale aj na webovej stránke úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Aj v tomto prípade zamestnávatelia s väčším počtom zamestnancov už majú vo svojich vnútorných predpisoch vypracované postupy pre prijímanie fyzických osôb do zamestnania, ktoré sa vzťahujú na všetky fyzické osoby bez rozdielu.

Výkonmi inšpekcie práce v rámci celoslovenskej úlohy č. 15 112 bolo zistené porušovanie zásady rovnakého odmeňovania zamestnancov za rovnakú prácu alebo za prácu

rovnakej hodnoty zo strany zamestnávateľov, avšak tieto nedostatky boli zistené vo vzťahu k zamestnancom rovnakého pohlavia, u ktorých zamestnávateľ spôsob nerovnakého odmeňovania nepostavil na objektívnych kritériách.

Na základe zozbieraných údajov o pracovných podmienkach a podmienkach odmeňovania zamestnancov v rámci jednotlivých druhov práce, ktoré boli výkonom inšpekcie práce v rámci úlohy č. 15 112 kontrolované, bolo zistené pretrvávanie mzdového rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v Slovenskej republike. Nie je to však spôsobené nevýhodnejším odmeňovaním žien oproti mužom vykonávajúcim rovnaký druh práce u jedného zamestnávateľa. Mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi sú naďalej zapríčinené najmä segregáciou povolání na základe príslušnosti k pohlaviu. Nižšia mzda je vo všeobecnosti poskytovaná v ľahších odvetviach hospodárstva, v ktorých vykonávajú práce najmä ženy. Vyššou mzdou sú odmeňovaní zamestnanci v ťažších odvetviach hospodárstva. U žien bol častejšie zisťovaný výkon prác monotónnych, náročných na jemnú motoriku a sústredenie, prípadne výkon prác, pri ktorých je potrebná komunikácia s klientmi a ktoré sú náročné na trpezlivosť. U mužov bol častejšie zisťovaný výkon prác dynamických, vysoko technicky náročných či takých, pri ktorých je potrebná fyzická sila. Z uvedeného rozloženia obsadenosti pracovných pozícií je zrejmá segregácia povolání na základe príslušnosti k pohlaviu.

U pracovných pozícií, ktoré na základe schopností a vlastností oboch pohlaví môžu byť obsadzované mužmi aj ženami, rozhodovala o obsadení miesta ženami alebo mužmi často výška ponúkanej mzdy. Pri nižšom mzdovom ohodnotení boli tieto miesta spravidla obsadzované ženami, u zamestnávateľov ponúkajúcich vyššie mzdové ohodnotenie boli tieto miesta obsadzované spravidla mužmi.

Neplatí to však plošne pre celé územie Slovenska. V regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti boli miesta s nevýhodnejšou mzdovou ponukou častejšie obsadzované mužmi, než v regiónoch s nízkou mierou nezamestnanosti. V týchto regiónoch bola celková úroveň miezd žien aj mužov nižšia ako v regiónoch s nízkou mierou nezamestnanosti, a to niekedy aj pod úrovňou minimálneho mzdového nároku príslušného pre stupeň náročnosti daného druhu práce.

Inšpekciami práce vykonanými na základe podaní autorov v roku 2015, zameranými na oblasť dodržiavania zásad rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania, bolo zistené, že porušovanie pravidiel rovnakého zaobchádzania vyplýva často z celkového benevolentného postoja zamestnávateľov k ich zákonným povinnostiam, prípadne z trpeného či prehliadaného protiprávneho stavu medziľudských vzťahov na pracovisku, v nejednom prípade spôsobeného diskriminačným prístupom či konaním v rozpore s dobrými mravmi a na škodu zamestnanca zo strany priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca.

Porušenie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania bolo zistené v rámci inšpekcií práce vykonaných na základe podaní aj v prípadoch, ak nebolo možné definovať dôvod diskriminácie. Tým dôvodom bolo iné postavenie zamestnanca, spočívajúce často v osobných charakterových vlastnostiach účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

Počet podaní doručených inšpektorátom práce v roku 2015, v ktorých autori poukazovali na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania

(143 podaní), má medziročne stúpajúci trend. Oproti celkovo 86 podaniam s rovnakým zameraním v roku 2014 je počet podaní v roku 2015 vyšší o 66,28 %. Oproti minulým rokom sa zvýšila aj úspešnosť v preukazovaní skutočností uvádzaných v podaniach zamestnancov (opodstatnenosť 25,17 % v roku 2015 oproti 16,28 % v roku 2014), čo môže naznačovať skvalitnenie činnosti orgánov inšpekcie práce aktívnym využívaním všetkých oprávnení inšpektora práce pri výkone inšpekcie práce, vyplývajúcich zo zákona o inšpekcii práce.

Porovnanie údajov za roky 2014 a 2015 uvádza tabuľka č. 13.

Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania, počtu opodstatnených podaní a počtu zistených porušení ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) za roky 2014 a 2015

	2014	2015	Porovnanie roku 2015 s rokom 2014
Počet prijatých podaní	86	143	+ 66,28 %
- z toho počet opodstatnených podaní	14	36	+ 157,14 %
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	+ 70 %
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	+ 22,58 %

Uvádzané výsledky taktiež naznačujú vyššiu proaktívnu činnosť inšpektorátov práce, ktoré na základe znalosti regiónu aktívne vyhľadávajú zamestnávateľov, u ktorých sú indície naznačujúce porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania.

Na druhej strane, počet doručených podaní naznačuje aj stúpajúcu dôveru zamestnancov k činnosti sústavy inšpekcie práce a v to, že v prípadoch objektívne existujúceho protiprávneho stavu bude vďaka zásahu inšpekcie práce zjednaná náprava.

Nadalej sa však inšpektori práce stretávajú s prípadmi, kedy ani s využitím ich zákonných oprávnení nie je možné preukázať protiprávne konanie zamestnávateľa. Ide najmä o prípady, kedy o takomto konaní neexistujú objektívne dôkazy. Ak sú dôkazmi o protiprávnom konaní (či už domnelom alebo skutočnom) len protichodné vyjadrenia oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, je zamestnancovi, ktorý sa cíti byť týmto konaním poškodený, odporúčané, aby existujúci spor so zamestnávateľom riešil v zmysle § 13 ods. 6 Zákonníka práce súdnou cestou, keďže iba súd môže v konečnom dôsledku v predmetnej veci rozhodnúť. Inšpektoráty práce nie sú oprávnené v sporoch rozhodovať.

V prípadnom súdnom konaní je pozitívnou skutočnosť, že ťarcha dôkazného bremena je na strane žalovaného. Podľa Antidiskriminačného zákona je v súdnom konaní totiž žalovaný povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Prenesené dôkazné bremeno pri dokazovaní diskriminačného konania nie je možné uplatniť v rámci výkonu inšpekcie práce.

Záver

Podľa štatistických údajov Slovenskej republiky patria ženy častejšie medzi nízkopríjmové skupiny zamestnancov než muži. Ich hodinová mzda nedosahuje ani 2/3 mediánu hodinovej mzdy v hospodárstve SR.

Rodový mzdový rozdiel (rozdiel medzi priemernou hodinovou mzdou muža a ženy) v SR postupne klesá. Kým v roku 2005 bol rodový mzdový rozdiel 26,7 %, v roku 2014 bol už len 18,8 %. Rodový mzdový rozdiel v rámci Európskej únie (EÚ-28) v roku 2014 bol 16,4 % (zdroj: MPSVR SR / Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2014).

Tento rozdiel v odmeňovaní žien a mužov nie je v praxi ženami vnímaný priamo ako diskriminačný, keďže je spravidla spôsobený nerovnakým odmeňovaním v rámci rôznych sektorov ekonomického prostredia, v ktorých ženy a muži pôsobia. Segregácia povolání neznamena, že ženy vykonávajú menej hodnotnú prácu, ale ich práca je zamestnávateľmi menej ohodnotená. Hoci príčiny sú komplexné a zložité, k najvýraznejším patrí neúmerne zaťaženie žien starostlivosťou o deti a domácnosť oproti mužom, ale aj podceňovanie hodnoty práce vykonávanej ženami.

O nevýhodnejšom odmeňovaní žien hovorí aj dátum 25. marec 2015, ktorý bol dňom rovnosti v odmeňovaní za rok 2014. Slovenky teda museli pracovať celý rok 2014 a ešte takmer tri mesiace v roku 2015, aby zarobili rovnakú mzdu, ako muži za dvanásť mesiacov roku 2014.

Posun pozitívnym smerom, teda k znižovaniu rodového mzdového rozdielu, je záujmom Slovenskej republiky. Slovensko, ktoré bude v druhom polroku roku 2016 predsedať Rade Európskej únie, predstavilo spolu s predchádzajúcim a nasledujúcim štátom v predsedníctve, t. j. Holandskom (predsedníctvo v 1. polroku 2016) a Maltou (predsedníctvo v 1. polroku 2017), počas Rady EPSCO (Rada Európskej únie pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a záležitosti spotrebiteľa) v decembri 2015 svoju Deklaráciu pre oblasť rodovej rovnosti. Dokument, podpísaný príslušným politickým zástupcom z uvedených členských štátov, dáva na vedomie názory a plány predmetných krajín pre nadchádzajúce predsedníctvo.

V Deklarácii sa dosiahnutie rodovej rovnosti uznáva za jeden z cieľov a úloh Európskej únie. Medzi všeobecné ciele Európskej únie patrí aj zapojenie rodovo špecifickej perspektívy do všetkých jej činností. Rodová rovnosť je totiž nevyhnutným predpokladom pre zabezpečenie rastu, prosperity, blahobytu a pre sociálne začlenenie.

Okrem rodového hľadiska sú, samozrejme, dôležité aj pracovné prostredie a podmienky vykonávania práce zamestnancov. Cieľom spoločnosti je dosiahnuť v podnikateľskom prostredí stav, kedy bude rešpektovanie zákonov a morálky štandardným prístupom zamestnávateľov pri výkone ich práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov. Pretože v prvoradom záujme zamestnávateľa by malo byť to, aby zamestnanec podával čo najkvalitnejší výkon. A to je možné dosiahnuť najmä vytvorením optimálnych pracovných podmienok na základe nediskriminačných princípov.

Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce prostredníctvom svojich aktivít presadzujú ochranu zamestnancov v rámci inšpekcie práce a poskytujú bezplatné poradenstvo zamestnávateľom a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád, ako najúčinnnejšie dodržiavať predpisy v oblastiach rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania.

Týmito a ďalšími činnosťami pomáhajú zvyšovať právne povedomie zamestnávateľov a odstraňovať protiprávny stav tam, kde došlo k porušeniu zákona, v opodstatnených prípadoch aj s využitím sankčných oprávnení.

Cieľom aktivít inšpekcie práce v roku 2015 a v nasledujúcich rokoch v oblastiach rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty je napomôcť tomu, aby každý člen spoločnosti mal možnosť slobodne sa realizovať podľa svojich schopností a možností a aby jeho ohodnotenie v pracovnoprávnom vzťahu bolo podľa skutočnej hodnoty jeho práce na základe objektívneho posúdenia. Na uskutočnenie mnohých čiastkových krokov tohto náročného procesu stačí len chcieť. Inšpekcia práce na Slovensku pomáha tieto malé krôčiky svojou proaktívnou činnosťou realizovať.