



**Informatívna správa
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch
za rok 2021**

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Mgr. Hedviga Machayová, MBA
generálna riaditeľka
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

JUDr. Lucia Sabová Danková
riaditeľka odboru pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Košice, marec 2022

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2021, čím plní úlohy vyplývajúce z Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. Zároveň touto správou Národný inšpektorát práce plní aj povinnosť ustanovenú v článku 3 bode g) štatútu Výboru pre rodovú rovnosť v znení neskorších dodatkov.

Účelom tejto správy je informovať o stave v oblasti rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a zamestnankyňami za obdobie roka 2021 a o stave rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2021. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období príslušnými inšpektorátmi práce.

Legislatívne východiská

Antidiskriminačné právo je súčasťou legislatívy Slovenskej republiky. Nosným a základným predpisom, ktorý upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce, je Ústava Slovenskej republiky. V oblasti pracovnoprávných vzťahov je kľúčovým právnym predpisom upravujúcim predmetnú oblasť zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej „Zákonník práce“), ďalej zákon 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“), ako aj zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o štátnej službe“) a ďalšie predpisy upravujúce 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.

Zamestnávateľ nesmie pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu v zmysle antidiskriminačných princípov. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ zároveň povinný oboznámiť zamestnanca okrem iných predpisov aj s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

Zásady a povinnosti zamestnávateľa v oblasti rovnakého zaobchádzania sú upravené v článkoch 1 a 6 Zákonníka práce a v ustanovení § 13 Zákonníka práce. Popri tom Zákonník práce zakotvuje v § 119a osobitne zákaz diskriminácie v oblasti odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Zákaz diskriminácie osobitne upravuje aj § 4 Zákona o štátnej službe.

Kontrolná činnosť a zistenia orgánov inšpekcie práce

Výkon dozoru nad dodržiavaním antidiskriminačnej legislatívy a rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty je súčasťou inšpekcie práce zameranej na kontrolu dodržiavania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľmi. Vykonáva sa pri inšpekciách práce realizovaných na základe:

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

V priebehu roka 2021 bolo orgánom inšpekcie práce doručených celkovo 217 podaní (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb, aj anonymných oznámení), ktoré svojím obsahom poukazovali podľa ich autorov na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov, alebo porušenie iných ustanovení pracovnoprávnych predpisov súvisiacich s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie. Z uvedeného počtu sa výlučne diskriminácie týkalo 122 podaní, pričom tento počet podaní predstavuje 1,94 % z celkového počtu 6292 všetkých podaní doručených orgánom inšpekcie práce v priebehu roka 2021.

V prípadoch neúplnosti podania boli autori podnetu písomne požiadaní o doplnenie údajov, navrhnutie alebo predloženie dôkazov, prípadne o poskytnutie súhlasu so zverejnením ich totožnosti u zamestnávateľa. Bez udelenia tohto súhlasu by inšpektori práce nemali možnosť preveriť dodržiavanie alebo naopak preukázať porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu ku konkrétnej diskriminovanej osobe.

V niektorých prípadoch výkonov inšpekcie práce zameraných na riešenie podnetov, v ktorých sťažovatelia namietali porušovanie predpisov v oblasti diskriminácie, resp. rovnakého zaobchádzania a porušovania antidiskriminačného zákona, boli inšpekciou práce v kontrolovaných subjektoch zistené iné porušenia pracovnoprávnych predpisov, ktoré sa netýkali oblasti diskriminácie. V súvislosti s anonymnými oznámeniami bolo vo väčšine prípadov rozhodnuté o ich nešetrení, keďže neobsahovali podstatné skutočnosti rozhodujúce pre efektívny výkon inšpekcie práce a nebolo možné zabezpečiť doplnenie týchto podaní. V niektorých prípadoch boli anonymné podania na základe ich obsahu vybavené poskytnutím písomného poradenstva v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnnejšie dodržiavať predpisy upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch, prípadne zásadu rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty.

Predmetom podaní v oblasti diskriminácie boli najčastejšie nasledovné námietky:

- bossing na pracovisku – práca pod nátlakom nadriadeného zamestnanca (uvedené bolo predmetom viacerých podaní), napr. počas PN nútenie vykonávať pracovnú činnosť pod vyhrážkou výpovede za hrubé porušenie pracovnej disciplíny alebo po ukončení pracovného pomeru dohodou naďalej riešiť pracovné záležitosti pod hrozbou nepreplatenia prvých 10 dní PN a nepreplatenia nevyčerpanej dovolenky, ako aj opakované vyhrážanie sa odobratím motivačných zložiek mzdy;
- šikanovanie, ohováranie, vyhrážanie, zastrašovanie, ponižovanie, krivé obviňovanie, arogantné alebo nevhodné či vulgárne správanie, slovné urážky (uvedené bolo predmetom viacerých podaní) alebo iné nevhodné správanie zo strany nadriadených voči osobe, ktorá podala podnet;
- nekompetentné správanie nadriadených (neodbornosť, neznalosť problematiky, povýšenecké správanie);
- mobbing na pracovisku – šikana, urážky a dehonestácia od kolegov;
- staffing – šikanózne správanie podriadených zamestnancov voči svojim nadriadeným;
- zamestnávateľ uložil zamestnancom v pracovných zmluvách alebo interných predpisoch povinnosť zachovávať mlčanlivosť o ich pracovných podmienkach, vrátane mzdových podmienok;
- rozdielne pracovné podmienky a podmienky odmeňovania agentúrnych zamestnancov v porovnaní s kmeňovými zamestnancami, resp. neposkytnutie mzdových podmienok dočasne prideleným zamestnancom tak, aby boli rovnako priaznivé ako u zamestnancov užívateľského zamestnávateľa;
- nerovnaké zaobchádzanie v odmeňovaní – diskriminácia pri vyplácaní prémie, resp. udeľovaní odmien v porovnaní s ostatnými zamestnancami, krátenie benefitov, neposkytnutie 13. platu v zmysle kolektívnej zmluvy, neposkytnutie osobného príplatku, nevyplatenie odmien nezaočkovaným zamestnancom;
- diskriminácia, prenasledovanie a vyvíjanie nátlaku na zástupcov odborovej organizácie v súvislosti s ich postavením, odbornými a kvalifikačnými predpokladmi vo vzťahu k vykonávanej práci;
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- neumožnenie výkonu práce z domu v období, keď bola nariadená práca z domu, pričom zamestnávateľ ju nariaďoval minimálne a nútil zamestnankyne chodiť do práce aj napriek tomu, že sa na pracovisku nekúrilo;
- vyhrážky zamestnávateľa doručením výpovedí pre zamestnancov, ktorí sa nedajú zaočkovať – museli si 2x týždenne platiť PCR testy;
- vykázanie z pracoviska a udelenie absencie zamestnankyni, ktorá nenosila rúško kvôli zhoršenému zdravotnému stavu;
- namietané nerovnaké zaobchádzanie – porušenie zásady rovnakého zaobchádzania očkovaných a neočkovaných zamestnancov – zvýhodnenie zaočkovaných zamestnancov formou finančných bonusov a navýšením dovolenky;
- diskriminácia na základe veku;
- sledovanie zamestnancov na pracovisku kamerovým systémom, ktorý bol nainštalovaný za účelom ochrany majetku zamestnávateľa;

- zneužívanie zamestnancov školy na práce mimo ich pracovného zaradenia;
- sexuálne obťažovanie na pracovisku (podané trestné oznámenie na vedúceho zamestnanca);
- neodpovedanie na sťažnosť zamestnanca podanú v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nevykonanie nápravy a neodstránenie následkov takéhoto konania.

Aj naďalej pretrvávajúcim fenoménom, s ktorým sa inšpektori práce stretávali v posledných rokoch, bola namietaná diskriminácia v školstve zo strany pedagogických či nepedagogických zamestnancov. Každoročne v oblasti školstva zaznamenávajú inšpektori práce podnety v súvislosti s diskrimináciou na pracovisku. Najčastejšie je namietaná nepriama diskriminácia, pri ktorej sa zamestnanci škôl stretávajú s bránením vyjadrenia svojho názoru na poradách, zosmiešňovaním, ponižovaním a ignorovaním ich názorov na verejných stretnutiach. V oblasti nerovnakého zaobchádzania v školstve bolo namietané predovšetkým nerovnaké zaobchádzanie pri rozdeľovaní, resp. priznávaní odmien.

V roku 2021 prevyšovali podnety podávané voči súkromným spoločnostiam v porovnaní s podnetmi podávanými zamestnancami v školstve.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2021 zistených celkovo 34 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. 12. 2021), ktoré upravujú pravidlá rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobný prehľad porušení § 13 Zákonníka práce je uvedený v tabuľkách č. 1 a 2.

Tab. 1 Počet zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie za rok 2021

	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
Počet porušení	7	0	9	3	11	4	34

Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2021 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	3
IP Trnava	4
IP Trenčín	1
IP Nitra	8
IP Žilina	5
IP Banská Bystrica	4
IP Prešov	6
IP Košice	3
Spolu	34

V porovnaní s rokom 2020, kedy bolo zistených 27 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, bol v roku 2021 zaznamenaný mierny nárast zistených porušení (celkovo 34 zistených porušení). Najviac porušených ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49 (13 porušení) a najmenej porušení bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 250 a viac (3 porušenia). Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 3.

Tab. 3 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2021 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

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

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (14 porušení z 34). Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce v členení podľa právnej formy zamestnávateľa uvádza tabuľka č. 4.

Tab. 4 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2021 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
Spoločnosť s ručením obmedzeným	3	0	6	0	5	0	14
Akciová spoločnosť	1	0	0	0	3	2	6
Podnikateľ – FO – nezapísaný v OR	0	0	0	3	1	0	4
Nezisková organizácia	1	0	1	0	0	0	2
Rozpočtová organizácia	2	0	2	0	0	1	5
Zahraničná osoba	0	0	0	0	1	0	1
Obec, mesto	0	0	0	0	1	1	2
Spolu	7	0	9	3	11	4	34

Prehľad porušených ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľov (SK NACE), u ktorých sa porušenia zistili, uvádza tabuľka č. 5.

Tab. 5 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2021 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 13						
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	Spolu
Priemyselná výroba	3	0	1	1	2	0	7
Stavebníctvo	0	0	1	0	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	1	0	0	2	5	0	8
Doprava a skladovanie	0	0	1	0	0	1	2
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	1	0	0	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	0	0	0	0	0	1	1
Verejná správa a obrana	0	0	0	0	1	2	3
Vzdelávanie	1	0	1	0	0	0	2
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	2	0	2	0	0	0	4
Administratívne a podporné služby	0	0	1	0	2	0	3
Odborné vedecké a technické činnosti	0	0	1	0	0	0	1
Ostatné činnosti	0	0	0	0	1	0	1
Spolu	7	0	9	3	11	4	34

Diskriminačné konanie zamestnávateľa konštatované inšpekciou práce nebolo osamoteným porušením pracovnoprávných predpisov, ale bolo sprevádzané mnohými ďalšími porušeniami. Medzi najčastejšie porušované ustanovenia Zákonníka práce zistené pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie patrilo ustanovenie upravujúce evidenciu pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce), ako aj ustanovenie týkajúce sa povinnosti zamestnávateľa dohodnúť v pracovných zmluvách podstatnú náležitosť, akou je druh práce a jeho stručná charakteristika (§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce), a tiež uvádzať v pracovných zmluvách aj ďalšie pracovné podmienky (§ 43 ods. 2 Zákonníka práce). Tiež boli zisťované porušenia ustanovenia upravujúce povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta (§ 120 ods. 1 Zákonníka práce).

Podrobný prehľad iných nedostatkov zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na diskrimináciu je uvedený v tabuľke č. 6.

Tab. 6 Prehľad ďalších porušení ustanovení Zákonníka práce, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 17 ods. 1	1	§ 120 ods. 3	4
§ 43 ods. 1 písm. a)	5	§ 121 ods. 1	2
§ 43 ods. 1 písm. b)	1	§ 121 ods. 2	5
§ 43 ods. 1 písm. d)	1	§ 122 ods. 5	3
§ 43 ods. 2	10	§ 122a ods. 1	2
§ 43 ods. 3	1	§ 122a ods. 4	1
§ 44 ods. 1	2	§ 122b ods. 1	2
§ 47 ods. 2	1	§ 122b ods. 4	1
§ 48 ods. 2	1	§ 123 ods. 1	2
§ 54	2	§ 123 ods. 3	1
§ 84 ods. 4	1	§ 130 ods. 2	3
§ 85 ods. 5	1	§ 130 ods. 5	4
§ 86 ods. 2	1	§ 131 ods. 3	2
§ 87 ods. 4	2	§ 152 ods. 1	2
§ 91 ods. 1	1	§ 152 ods. 2	1
§ 92	1	§ 152 ods. 3	1
§ 92 ods. 1	1	§ 152 ods. 4	1
§ 93 ods. 1	1	§ 223 ods. 1	3
§ 99	11	§ 223 ods. 2	2
§ 104	2	§ 224 ods. 2	1
§ 116 ods. 1	1	§ 226 ods. 1	1
§ 118 ods. 1	1	§ 226 ods. 2	2
§ 120 ods. 1	6		

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie nebolo zistené ani jedno porušenie ustanovenia § 41 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (s odkazom na ustanovenie § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).

Pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov. Inšpektori práce zistili 2 porušenia ustanovenia § 16 ods. 2 písm. a) 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“), ktoré sa týka povinnosti zamestnávateľa predložiť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce.

Inšpektori práce zaznamenali v roku 2021 aj jedno porušenie ustanovenia § 5 ods. 5 a ods. 9 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, a to v súvislosti s výberovým konaním na miesto vedúceho zamestnanca.

Inšpektori práce ďalej zaznamenali v jednom prípade porušenie § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 553/2003 Z. z.“), týkajúceho sa zaradovania zamestnancov do platových tried. Zároveň v jednom prípade bolo zistené porušenie ustanovenia § 7 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. v súvislosti so správnym priznaním tarifného platu. V jednom prípade bolo zistené porušenie ustanovenia § 17 (príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu) a v 2 prípadoch porušenie § 19 ods. 1 (plat za prácu nadčas) zákona č. 553/2003 Z. z.

Ani v jednom prípade nebolo inšpektormi práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie inšpektoráty práce nezistili ani jedno porušenie ustanovenia § 4 zákona o štátnej službe, ktorý upravuje zákaz diskriminácie v štátnozamestnaneckých vzťahoch. V súvislosti s uvedeným zákonom však bolo zistené jedno porušenie ustanovenia § 137 ods. 2 upravujúce plat za štátnu službu nadčas.

V jednom prípade bolo inšpektormi práce zistené porušenie ustanovenia § 7 ods. 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a to v súvislosti s poskytovaním príspevku z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

V oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo v roku 2021 inšpektorátmi práce zistených celkovo 37 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce.

Tab. 7 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2021

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	13	24	0	0	37

Tab. 8 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2021 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	13
IP Trnava	1
IP Trenčín	0
IP Nitra	2
IP Žilina	5
IP Banská Bystrica	12
IP Prešov	2
IP Košice	2
Spolu	37

V porovnaní s rokom 2020, kedy bolo zistených 28 porušení ustanovenia § 119a Zákonníka práce, bol v roku 2021 zaznamenaný nárast zistených porušení (celkovo 37 zistených porušení).

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených v mikropodnikoch s počtom zamestnancov 1 až 9 (14 porušení) a následne 10 porušení bolo zistených v podnikoch s počtom zamestnancov 50 až 249.

Prehľad porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 9.

Tab. 9 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2021 v členení podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
0	0	2	0	0	2
1 až 9	3	11	0	0	14
10 až 49	2	5	0	0	7
50 až 249	5	5	0	0	10
250 a viac	3	1	0	0	4
Spolu	13	24	0	0	37

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (25 porušení z 37).

Prehľad porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce v členení podľa právnej formy zamestnávateľa uvádza tabuľka č. 10.

Tab. 10 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2021 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Podnikateľ – FO – nezapísaný v OR	0	4	0	0	4
Spoločnosť s ručením obmedzeným	9	16	0	0	25
Nezisková organizácia	1	0	0	0	1
Akciová spoločnosť	3	3	0	0	6
Verejnoprávna inštitúcia	0	1	0	0	1
Spolu	13	24	0	0	37

Prehľad porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľov (SK NACE), u ktorých sa porušenia zistili, uvádza tabuľka č. 11.

Tab. 11 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2021 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	8	0	0	0	8
Doprava a skladovanie	1	1	0	0	2
Veľkoobchod a maloobchod	0	8	0	0	8
Ubytovacie a stravovacie služby	0	1	0	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	0	1	0	0	1
Odborné vedecké a technické činnosti	0	4	0	0	4
Administratívne a podporné služby	0	3	0	0	3
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1	1	0	0	2
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	2	1	0	0	3
Stavebníctvo	1	2	0	0	3
Informácie a komunikácia	0	2	0	0	2
Spolu	13	24	0	0	37

V rámci výkonov inšpekcie práce, ktorými boli zistené porušenia ustanovení § 119a Zákonníka práce, boli taktiež zistené porušenia ďalších ustanovení Zákonníka práce, ktorých podrobný prehľad je uvedený v tabuľke č. 12.

Tab. 12 Prehľad iných nedostatkov zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na rovnaké odmeňovanie

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 38 ods. 1	1	§ 119 ods. 2	2
§ 38 ods. 2	1	§ 119 ods. 3	7
§ 43 ods. 1 písm. a)	12	§ 120 ods. 1	8
§ 43 ods. 1 písm. b)	5	§ 120 ods. 3	16
§ 43 ods. 1 písm. c)	1	§ 121 ods. 1	3
§ 43 ods. 2	20	§ 121 ods. 2	1
§ 44 ods. 1	6	§ 121 ods. 5	1
§ 47 ods. 1 písm. a)	1	§ 122 ods. 1	1
§ 47 ods. 2	1	§ 122 ods. 3	1
§ 54	3	§ 122a ods. 1	2
§ 58a ods. 2 písm. f)	1	§ 122b ods. 1	2
§ 69 ods. 4	1	§ 123 ods. 1	2
§ 75 ods. 2	4	§ 129 ods. 1	1
§ 75 ods. 2 písm. b)	1	§ 129 ods. 3	4
§ 84 ods. 4	1	§ 130 ods. 2	3
§ 86 ods. 2	1	§ 130 ods. 5	5
§ 87 ods. 2	2	§ 130 ods. 8	1
§ 87 ods. 4	3	§ 131 ods. 3	4
§ 90 ods. 4	2	§ 152 ods. 1	5
§ 91 ods. 1	1	§ 152 ods. 3	2
§ 92 ods. 1	1	§ 152 ods. 8	1
§ 93 ods. 1	5	§ 223 ods. 1	3
§ 97 ods. 5	1	§ 223 ods. 2	1
§ 99	15	§ 224 ods. 2 písm. c)	2
§ 104	1	§ 224 ods. 2 písm. d)	2
§ 111 ods. 1	3	§ 224 ods. 2 písm. e)	2
§ 116 ods. 1	2	§ 226 ods. 2	3
§ 116 ods. 3	1	§ 228 ods. 1	1
§ 118 ods. 1	6		

Najčastejšími porušeniami Zákonníka práce boli v tejto súvislosti ustanovenia upravujúce povinnosti zamestnávateľa v oblasti dodržiavania formálnych náležitostí pracovných zmlúv (§ 43 ods. 2 Zákonníka práce), ustanovenia upravujúce povinnosti zamestnávateľa týkajúce sa evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce), ako aj ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce).

Pri týchto výkonoch inšpekcie práce boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov. Zistené bolo jedno porušenie § 10 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v súvislosti s vyplácaním náhrady príjmu a 2 porušenia § 16 ods. 2 písm. a) zákona o inšpekcii práce, a to v súvislosti s nesplnením povinnosti zamestnávateľa predložiť všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce.

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

Antidiskriminačné právo je súčasťou legislatívy Slovenskej republiky a časť kontroly v predmetnej oblasti je v kompetencii inšpektorátov práce.

Preukazovanie porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí, ako aj zákazu diskriminácie je v rámci kompetencií a oprávnení inšpekcie práce náročné z hľadiska získavania relevantných dôkazov porušovania ustanovení v danej oblasti. Hoci kontroly vykonávali inšpektori práce aj v spolupráci so zástupcami zamestnancov, ako aj formou rozhovorov so zamestnancami, v súvislosti so zisťovaním porušovania predpisov v danej oblasti prevažovala rovina tvrdení, ktoré v prípade rozporu inšpektori práce nie sú kompetentní rozhodovať.

Aj keď v zmysle zákona o inšpekcii práce je inšpektor práce pri výkone inšpekcie práce oprávnený požadovať informácie a vysvetlenia, tieto však nenahrádzajú výsluch svedka, ktorý býva dôkazným prostriedkom v správnom konaní, v trestnom konaní, resp. v súdnom konaní. Ako aj po minulé roky, tak aj v roku 2021 sa inšpektori práce pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie vo väčšine prípadov dostávali medzi dve protichodné strany sporu. Činnosť orgánov inšpekcie práce a jej výsledky sa nemôžu opierať o subjektívne názory zamestnancov a zamestnávateľov, ale o dôkazy a konkrétne porušenia predpisov. Opakovane pri výkonoch inšpekcie práce pretrvávali zistenia, v zmysle ktorých viacerí zamestnanci vnímali určité správanie zamestnávateľa ako diskriminačné, aj keď reálne nedošlo k porušeniu ustanovení dotknutých právnych predpisov, pričom tiež absentoval chránený dôvod diskriminácie (pohlavie, farba pleti, vek, atď.). Najčastejšie teda dochádzalo k narušeniu medziludských vzťahov na pracovisku a zamestnanci potom takéto správanie vyhodnotili ako diskriminačné.

Zamestnanci majú priznané právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takeého konania a odstrániť jeho následky. V praxi však majú dotknutí zamestnanci obavu podať sťažnosť, nakoľko sa domnievajú, že následkom toho môže dôjsť k zhoršeniu ich situácie. Inšpektori práce ale zaznamenali aj prípady, kedy zamestnanci podali sťažnosť, avšak zamestnávateľ na podanú sťažnosť zamestnancovi neodpovedal, ani nevykonával nápravu.

Nakoľko inšpektori práce nemajú kompetenciu v prípade sporu rozhodovať v prospech jednej alebo druhej strany, v záujme čo najlepšej ochrany práv podávateľa podnetu inšpektori práce odporúčajú, aby podávateľia využili možnosť právnej ochrany danej

Zákonníkom práce a Antidiskriminačným zákonom a domáhali sa svojich práv súdnou cestou. V súdnom konaní je súd oprávnený uplatniť a hodnotiť všetky dôkazné prostriedky a zamestnanec môže žiadať o poskytnutie primeraného zadosťučinenia alebo nemajetkovej ujmy v peniazoch. Okrem toho je zamestnanec v zmysle Antidiskriminačného zákona zvýhodnený tým, že je dôkazné bremeno prenesené na zamestnávateľa. Keďže na Slovensku pretrváva celková nedôvera obyvateľov k súdom a iným štátnym inštitúciám, väčšina zamestnancov preto odmieta riešiť spornú situáciu so zamestnávateľom súdnou cestou. V prípadoch namietanej diskriminácie na pracovisku sa zamestnanci obracali na orgány inšpekcie práce aj napriek tomu, že v zmysle ustanovenia § 13 ods. 6, 7 a 8 Zákonníka práce je kompetencia odhaľovania a prijímania opatrení v oblasti diskriminácie priznaná zamestnávateľovi a súdom Slovenskej republiky.

Inšpektori práce vedia preukázať priame formy diskriminácie spočívajúce hlavne v porušovaní zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch v oblasti odmeňovania, nakoľko majú k dispozícii dôkazy o poskytnutí rozdielnej výšky mzdy zamestnancom za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Avšak následne je problematické preukázať dôvod diskriminácie napr. z hľadiska pohlavia, rasy, veku, zdravotného stavu, náboženstva, atď. Zo zistených nedostatkov v rámci výkonov inšpekcie práce zameraných na vybavenie podnetov poukazujúcich na porušovanie predpisov upravujúcich oblasť diskriminácie, resp. nerovnakého zaobchádzania možno konštatovať, že niektorí zamestnávatelia opakovane využívajú také prostriedky riadenia práce, ktoré u zamestnancov vyvolávajú subjektívne pocity diskriminácie. Zamestnávatelia síce majú problematiku týkajúcu sa zákazu diskriminácie častokrát formálne upravenú v interných predpisoch, nevenujú jej však dostatočnú pozornosť, nevyužívajú preventívne opatrenia, ktorými by zvyšovali právne povedomie zamestnancov v danej oblasti s cieľom predchádzať akejkoľvek forme diskriminácie. Z tohto dôvodu dochádza v mnohých prípadoch k nepriamej diskriminácii či k pocitom nedostatočnej ochrany zamestnancov pred ňou, a to má za následok narušenie medzilľudských vzťahov na pracovisku.

V súvislosti so šírením ochorenia COVID-19 boli na Slovensku počas celého roka prijímané viaceré opatrenia aj na pracoviskách. V dôsledku diferencovania zamestnancov na očkovaných, prekonaných a neočkovaných dochádzalo na niektorých prevádzkach zo strany zamestnávateľov k zvýhodňovaniu zaočkovaných zamestnancov rôznymi odmenami resp. finančnými bonusmi, čo bolo v konkrétnych prípadoch podľa zistení inšpektorov práce v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, resp. rovnakého odmeňovania.

Porovnanie vývoja počtu podaní, ktoré poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) od roku 2014 do roku 2021, je uvedené v tabuľke č. 13.

Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podaní za roky 2014 až 2021

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Počet prijatých podaní	86	143	129	163	220	244	252	217
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	39	45	29	39	27	34
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	19	42	39	25	28	37

Celkový počet doručených podaní na jednotlivé inšpektoráty práce poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2021 nižší ako v roku 2020. Aj napriek tomu ale celkový počet zistených porušení bol v roku 2021 v konečnom dôsledku vyšší ako v roku 2020.

Záver

V posledných rokoch je téma zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch venovaná čoraz väčšia pozornosť a je aj častejšie vnímaná ako veľmi dôležitá. Je upravovaná na rôznych úrovniach, a to v medzinárodných dohovoroch, európskych predpisoch, zákonoch a vo vnútropodnikových smerniciach. Povinnosť zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov Antidiskriminačným zákonom je jednou z mnohých povinností uložených zamestnávateľovi na základe platnej slovenskej pracovnoprávnej legislatívy. Otázka rovnosti odmeňovania mužov a žien, ako aj zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, je jednou z najsledovanejších oblastí v celospoločenskom meradle.

Napriek tomu, že súčasná slovenská antidiskriminačná legislatíva má vytvorený určitý rámec ochrany, ktorý je v súlade s požiadavkami medzinárodných antidiskriminačných predpisov, aplikačná prax stále poukazuje na potrebu zamerať sa na zvýšenie povedomia v súvislosti s ochranou pred diskrimináciou. Z uvedeného dôvodu niektoré inšpektoráty práce v roku 2021 absolvovali v oblasti diskriminácie aj vzdelávanie realizované Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré bolo vnímané ako veľmi prínosné. 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. Týmto a ďalšími činnosťami participujú na zvyšovaní právneho povedomia zamestnávateľov ako aj zamestnancov a pomáhajú odstraňovať protiprávny stav tam, kde došlo k porušeniu ustanovení zákona, v opodstatnených prípadoch aj s využitím sankčných oprávnení.

Národný inšpektorát práce bude aj v ďalšom období venovať osobitnú pozornosť oblasti rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania zamestnancov za rovnakú prácu a za

prácu rovnakej hodnoty a bude vyvíjať úsilie o aktívne preventívne pôsobenie inšpektorátov práce v danej oblasti. Nevyhnutným predpokladom zefektívnenia inšpekcie práce v danej oblasti je aj odborné vzdelávanie inšpektorov práce, ako aj prehĺbovanie zručností inšpektorov práce pri odhaľovaní a preukazovaní jednotlivých prípadov možnej diskriminácie. Z uvedeného dôvodu Národný inšpektorát práce plánuje v priebehu roka 2022 zrealizovať aktualizčné kompetenčné vzdelávanie inšpektorov práce – špecialistov na diskrimináciu.

Účelom aktivít Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce v danej oblasti je napomôcť tomu, aby stav v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnávateľov umožňoval každému zamestnancovi byť plnohodnotným členom spoločnosti, aby mal každý zamestnanec 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.