



**Informatívna správa
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch
za rok 2023**

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Marek Mitterpák, PhD.
generálny riaditeľ
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

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

Vypracoval:

JUDr. Michaela Birošová
Odbor pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Košice, marec 2024

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2023, 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 2023 a o stave rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2023. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období príslušnými inšpektorátmi práce.

V ďalšom texte správy bude použitá terminológia uvádzaná v legislatíve a pod pojmom inšpektor resp. inšpektori práce sa budú rozumieť inšpektori práce a inšpektorky práce pracovne zaradení na príslušné inšpektoráty práce. Obdobne bude v správe používaný aj legislatívny pojem zamestnanec, pričom sa pod týmto pojmom budú rozumieť ako zamestnanci, tak aj zamestnankyne.

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 a uchádzačky 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.

Zamestnávateľské subjekty nesmú 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 zamestnávateľský subjekt zároveň povinný oboznámiť zamestnanca okrem iných predpisov aj s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

Zásady a povinnosti zamestnávateľského subjektu 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 zamestnávateľskými subjektami. 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 2023 bolo orgánom inšpekcie práce doručených celkovo 253 podaní (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb, aj anonymných oznámení), ktoré svojím obsahom poukazovali podľa ich autorov a autoriek 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. Uvedený počet podaní predstavoval 3,6 % z celkového počtu 7024 všetkých podaní doručených orgánom inšpekcie práce v priebehu roka 2023.

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

V niektorých prípadoch výkonov inšpekcie práce zameraných na riešenie podnetov, v ktorých sťažovatelia a sťažovateľky 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 najúčinnšie dodržiavať predpisy upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných 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, tak ako aj v predchádzajúcich rokoch, predmetom viacerých podaní), napr. šikana a diskriminácia vybraných učiteľov a učiteľiek zo strany vedenia školy, zadávanie nesplniteľných pracovných úloh so zámerom následne upozorniť zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny a skončiť pracovný pomer výpoveďou alebo pridelenie práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca, zamedzenie prístupu k pracovnému e-mailu bez upozornenia zamestnanca;
- diskriminačné správanie voči zamestnancovi z dôvodu podania žaloby na zamestnávateľský subjekt;
- šikanovanie, ohováranie, vyhrážanie, zastrašovanie, verejné ponižovanie, krivé obviňovanie, arogantné alebo nevhodné či vulgárne správanie, verbálne útoky alebo urážky (uvedené bolo predmetom viacerých podaní) alebo iné nevhodné správanie zo strany nadriadených (neodbornosť, povýšenecké správanie);
- mobbing na pracovisku – nepriateľské správanie kolegov resp. kolegyň s prvkami šikanovania;
- staffing – šikanózne správanie podriadených zamestnancov voči svojim nadriadeným;
- nerovnaké zaobchádzanie v odmeňovaní – krátenie alebo nevyplatenie odmien na základe vopred stanovených pravidiel;
- podozrenie na diskrimináciu z dôvodu rómskej etnickej príslušnosti pri skončení pracovného pomeru a jeho opätovnom nepredĺžení alebo podanie, v ktorom príslušník rómskeho etnika uviedol, že si na neho „zasadol“ majster z dôvodu jeho etnického pôvodu, a preto ho presúvali na rôzne pracoviská;
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;
- namietané nerovnaké zaobchádzanie v súvislosti so zamestnávaním osôb v priamom príbuzenskom vzťahu;
- diskriminácia na pracovisku z dôvodu veku – naliehanie zamestnávateľského subjektu na odchod zamestnanca do dôchodku – zamestnanec mal byť viackrát telefonicky kontaktovaný s otázkou dokedy chce ešte pracovať;
- nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania pri pridelení pracovných úloh dohodnutých v pracovnej zmluve, pri určovaní čerpania dovolenky, rušenie už schválenej dovolenky, neuznávanie prekážok v práci na strane zamestnanca;
- monitorovanie zamestnancov na pracovisku kamerovým systémom bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov a bez informovania

zamestnancov, pričom v jednom prípade mali byť zamestnanci nútení k podpisu súhlasu so zavedením kamerového systému;

- neodpovedanie na sťažnosť zamestnanca podanú v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nevykonanie nápravy a neodstránenie následkov takéhoto konania.

Zo zistení Inšpektorátu práce Prešov vyplýva, že z rodového hľadiska autormi resp. autorkami podaní namietajúci porušovanie antidiskriminačnej legislatívy boli v rovnakom počte zastúpení ako muži, tak aj ženy, a to po 9 podaní. Oznámenie bývalého zamestnanca podali traja muži a dve ženy. Pri oznámeniach tretej osoby to boli výlučne podania od dvoch mužov. Zaevidovaný bol aj podnet na diskrimináciu v cirkevnej oblasti.

Aj v roku 2023 bola zaznamenaná namietaná diskriminácia v školstve zo strany pedagogických či nepedagogických zamestnancov. Inšpektorát práce Prešov zaznamenal, že počet podaní z oblasti školstva v porovnaní s predchádzajúcim rokom stúpol o 50 % (6 podaní), pričom tieto podania tvorili spolu s podaniami z oblasti maloobchodu (5 podaní) nadpolovičnú väčšinu všetkých doručených podaní na tento inšpektorát práce, ktoré sa týkali diskriminácie.

Tak ako aj v predchádzajúcom roku celkovo prevyšovali v roku 2023 podnety podávané voči súkromným spoločnostiam v porovnaní s podnetmi podávanými zamestnancami vo verejnej sfére.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2023 zistených celkovo 45 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, 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 2023

	Zákonník práce § 13						
	ods. 1	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	ods. 7	Spolu
Počet porušení	2	11	8	14	1	9	45

Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2023 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	7
IP Trnava	0
IP Trenčín	4
IP Nitra	8
IP Žilina	2
IP Banská Bystrica	7
IP Prešov	14
IP Košice	3
Spolu	45

V porovnaní s rokom 2022, kedy bolo zistených 36 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, v roku 2023 bol zaznamenaný nárast zistených porušení (celkovo 45 zistených porušení). Najviac porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľských subjektov s počtom zamestnancov 10 až 49 (17 porušení) a najmenej porušení bolo zistených u zamestnávateľských subjektov s počtom zamestnancov 250 a viac (4 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 2023 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	ods. 7	
1 až 9	1	3	2	4	0	0	10
10 až 49	1	4	4	3	1	4	17
50 až 249	0	3	2	5	0	4	14
250 a viac	0	2	0	1	0	1	4
Spolu	2	12	8	13	1	9	45

Z hľadiska právnej formy kontrolovaného subjektu bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (22 porušení zo 45). Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce v členení podľa právnej formy kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 4.

Tab. 4 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2023 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 13						
	ods. 1	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	ods. 7	Spolu
Spoločnosť s ručením obmedzeným	1	2	4	11	0	4	22
Akciová spoločnosť	0	3	0	1	0	0	4
Podnikateľ – FO – zapísaný v OR	0	1	0	1	0	0	2
Príspevková organizácia	0	1	1	0	1	2	5
Rozpočtová organizácia	1	0	3	0	0	1	5
Zahraničná osoba	0	1	0	0	0	0	1
Družstvo	0	0	0	1	0	0	1
Obec, mesto	0	2	0	0	0	2	4
Sociálne a zdravotné poisťovne	0	1	0	0	0	0	1
Spolu	2	11	8	14	1	9	45

Prehľad porušených ustanovení Zákonníka práce upravujúcich zásadu rovnakého zaobchádzania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľských subjektov (SK NACE), u ktorých boli porušenia zistené, uvádza tabuľka č. 5.

Tab. 5 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2023 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 13						
	ods. 1	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	ods. 7	Spolu
Priemyselná výroba	0	3	1	3	0	2	9
Stavebníctvo	0	0	0	1	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	1	2	0	6	0	0	9
Doprava a skladovanie	0	2	0	0	0	0	2
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	3	2	0	0	5
Verejná správa a obrana	0	3	0	0	0	2	5
Vzdelávanie	1	0	3	0	0	1	5
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	0	0	0	1	1	2
Administratívne a podporné služby	0	0	0	1	0	1	2
Odborné vedecké a technické činnosti	0	0	0	1	0	0	1
Umenie, zábava, rekreácia	0	1	1	0	0	2	4
Spolu	2	11	8	14	1	9	45

Diskriminačné konanie zamestnávateľských subjektov 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), ďalej ustanovenie týkajúce sa povinnosti zamestnávateľského subjektu vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o zamestnaní (§ 75 ods. 2 Zákonníka práce), ako aj ustanovenie upravujúce určenie čerpania dovolení (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce). Boli tiež zistené porušenia ustanovenia upravujúceho povinnosť zamestnávateľského subjektu vydať zamestnancovi pri vyúčtovaní mzdy doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy (§ 130 ods. 5 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
§ 38 ods. 2	1	§ 111 ods. 1	7
§ 42 ods. 1	1	§ 111 ods. 5	1
§ 43 ods. 1 písm. a)	5	§ 116 ods. 1	2
§ 43 ods. 1 písm. b)	3	§ 116 ods. 3	3
§ 43 ods. 2	5	§ 118 ods. 1	5
§ 43 ods. 3	1	§ 119 ods. 2	2
§ 38 ods. 1	2	§ 120 ods. 1	3
§ 44 ods. 1	3	§ 120 ods. 3	3
§ 44 ods. 2 písm. a)	1	§ 121 ods. 1	3
§ 47 ods. 1 písm. a)	3	§ 122 ods. 1	2
§ 47 ods. 2	2	§ 122a ods. 1	4
§ 47 ods. 4	1	§ 122b ods. 1	4
§ 47a ods. 1 písm. a)	1	§ 123 ods. 1	1
§ 47a ods. 1 písm. b)	3	§ 129 ods. 3	3
§ 47a ods. 1 písm. c)	1	§ 130 ods. 2	5
§ 47a ods. 1 písm. e)	3	§ 130 ods. 5	7
§ 47a ods. 1 písm. f)	1	§ 130 ods. 8	1
§ 47a ods. 2 písm. a)	4	§ 131 ods. 2 písm. g)	1
§ 47a ods. 2 písm. b)	3	§ 132	1
§ 48 ods. 8	1	§ 134 ods. 5	1
§ 54	5	§ 141 ods. 2 písm. a)	2
§ 54b ods. 1	1	§ 142 ods. 1	1
§ 72 ods. 2	4	§ 142 ods. 3	2
§ 74	1	§ 152 ods. 1	6
§ 75 ods. 2	8	§ 152 ods. 2	1
§ 75 ods. 2 písm. a)	3	§ 152 ods. 3	1
§ 75 ods. 2 písm. b)	2	§ 223 ods. 2	1
§ 76 ods. 2	1	§ 223 ods. 7	1
§ 87 ods. 4	4	§ 223a ods. 1 písm. a)	1
§ 90 ods. 4	2	§ 224 ods. 2 písm. c)	2
§ 91 ods. 1	3	§ 224 ods. 2 písm. e)	1
§ 91 ods. 1	2	§ 228a ods. 1	1
§ 94 ods. 2	1	§ 228a ods. 1 písm. a)	1
§ 96 ods. 5	1	§ 228a ods. 5	1
§ 97 ods. 5	1	§ 231 ods. 1	1
§ 97 ods. 9	1	§ 239 písm. b)	1
§ 99	18	§ 250b ods. 4	1
§ 105	1		

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie nebolo zistené ani jedno porušenie ustanovenia § 41 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľský subjekt 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. V troch prípadoch zamestnávateľské subjekty marili výkon inšpekcie práce tým, že porušili ustanovenie § 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 zamestnávateľského subjektu predložiť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce.

Inšpektori práce zaznamenali v roku 2023 aj tri porušenia ustanovenia § 3 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, a to v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľského subjektu písomne určiť podmienky pracovnej cesty zamestnanca.

Inšpektori práce ďalej zaznamenali v troch prípadoch porušenie § 4 ods. 7 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 povinnosti zamestnávateľského subjektu písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu. Zároveň v troch prípadoch bolo zistené porušenie ustanovenia § 10 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľského subjektu vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. Ďalej v dvoch prípadoch bolo zistené porušenie ustanovenia § 17 (príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu). Zároveň v jednom prípade bolo zistené porušenie § 18 ods. 1 uvedeného zákona, keď zamestnávateľský subjekt neposkytol zamestnancovi príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

V jednom prípade bolo inšpektormi práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania v zmysle § 2 ods. 2 písm. a) 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 oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo v roku 2023 inšpektorátni práce zistených celkovo 20 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce.

Tab. 7 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2023

	Zákonník práce § 119a			
	ods. 1	ods. 2	ods. 4	Spolu
Počet porušení	7	12	1	20

Tab. 8 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2023 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	3
IP Trnava	0
IP Trenčín	0
IP Nitra	2
IP Žilina	3
IP Banská Bystrica	6
IP Prešov	5
IP Košice	1
Spolu	20

V porovnaní s rokom 2022, kedy bolo zistených 23 porušení ustanovenia § 119a Zákonníka práce, bol v roku 2023 zaznamenaný mierny pokles zistených porušení (celkovo 20 zistených porušení).

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených v podnikoch s počtom zamestnancov 10 až 49 (10 porušení) a následne v podnikoch s počtom zamestnancov 1 až 9 (6 porušení). V ostatných podnikoch bol zistený rovnaký počet porušení (po 2 porušenia).

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 2023 v členení podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a			
	ods. 1	ods. 2	ods. 4	Spolu
1 až 9	4	2	0	6
10 až 49	2	8	0	10
50 až 249	0	1	1	2
250 a viac	1	1	0	2
Spolu	7	12	1	20

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľského subjektu bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (13 porušení z 20).

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

Tab. 10 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2023 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 119a			
	ods. 1	ods. 2	ods. 4	Spolu
Spoločnosť s ručením obmedzeným	5	7	1	13
Podnikateľ – FO – zapísaný v OR	2	3	0	5
Akciová spoločnosť	0	1	0	1
Sociálne a zdravotné poisťovne	0	1	0	1
Spolu	7	12	1	20

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

Tab. 11 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2023 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 119a			
	ods. 1	ods. 2	ods. 4	Spolu
Dodávka a čistenie vody	0	1	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	4	3	0	7
Priemyselná výroba	0	2	1	3
Odborné vedecké a technické činnosti	0	1	0	1
Administratívne a podporné služby	1	0	0	1
Stavebníctvo	1	3	0	4
Doprava a skladovanie	1	0	0	1
Informácie a komunikácia	0	1	0	1
Verejná správa a obrana	0	1	0	1
Spolu	7	12	1	20

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	§ 111 ods. 1	4
§ 43 ods. 1 písm. a)	5	§ 116 ods. 1	1
§ 43 ods. 1 písm. b)	2	§ 116 ods. 3	3
§ 43 ods. 2	5	§ 118 ods. 1	5
§ 44 ods. 1	2	§ 119 ods. 1	1
§ 47 ods. 4	1	§ 119 ods. 2	1
§ 47a ods. 1 písm. a)	1	§ 119 ods. 3	2
§ 47a ods. 1 písm. b)	3	§ 122b	1
§ 47a ods. 1 písm. c)	1	§ 120 ods. 1	4
§ 47a ods. 1 písm. d)	3	§ 120 ods. 3	6
§ 47a ods. 1 písm. e)	3	§ 121 ods. 1	1
§ 47a ods. 2 písm. a)	1	§ 122 ods. 1	2
§ 47a ods. 2 písm. b)	2	§ 122a ods. 1	1
§ 48 ods. 8	1	§ 122b ods. 1	1
§ 54	3	§ 130 ods. 2	3

§ 54b ods. 1	1	§ 130 ods. 5	4
§ 60 ods. 2	1	§ 131 ods. 3	2
§ 75 ods. 2	2	§ 134 ods. 5	1
§ 87 ods. 4	1	§ 152 ods. 3	1
§ 91 ods. 1	2	§ 223 ods. 1	1
§ 93 ods. 1	1	§ 223 ods. 2	1
§ 93 ods. 2	1	§ 223a ods. 1 písm. a)	1
§ 94 ods. 2	1	§ 224 ods. 2 písm. e)	2
§ 97 ods. 9	1	§ 228a ods. 2	1
§ 99	8	§ 239 písm. b)	1

Najčastejšie porušovanými ustanoveniami Zákonníka práce boli v tejto súvislosti ustanovenia upravujúce povinnosti zamestnávateľského subjektu v oblasti evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce), ďalej ustanovenia upravujúce povinnosť zamestnávateľského subjektu priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce), nasleduje ustanovenie upravujúce povinnosti zamestnávateľského subjektu v oblasti dodržiavania podstatných náležitostí pracovných zmlúv (§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce) a v nadväznosti na to porušenie § 47a Zákonníka práce upravujúceho povinnosti zamestnávateľského subjektu pri informovaní o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania, či ustanovenie upravujúce dojednanie mzdových podmienok v pracovných zmluvách (§ 43 ods. 2 Zákonníka práce).

Pri týchto výkonoch inšpekcie práce boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov. Zistené bolo jedno porušenie § 5 ods. 1 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, a to v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľského subjektu poskytnúť zamestnancovi stravné za každý deň trvania pracovnej cesty. Ďalej boli zistené tri porušenia § 16 ods. 2 písm. a) zákona o inšpekcii práce v súvislosti s nesplnením povinnosti zamestnávateľského subjektu 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.

Vo všeobecnosti je diskriminácia v rámci kompetencií a oprávnení orgánov inšpekcie práce pomerne ťažko preukázateľná, a to najmä z hľadiska získavania relevantných dôkazov o porušovaní zákonných ustanovení v tejto oblasti. Dotknuté osoby bolo často potrebné informovať o potrebe zabezpečenia určitých dôkazov na preukázanie ich tvrdení, nakoľko v súvislosti so zisťovaním porušovania predpisov následne prevažovala len rovina domnienok

a tvrdení (zamestnanca na jednej strane a zamestnávateľa na strane druhej), ktoré v prípade rozporu inšpektori práce nie sú kompetentní rozhodovať. Činnosť orgánov inšpekcie práce a jej výsledky sa nemôžu opierať o subjektívne názory a domnienky zamestnancov a zamestnávateľov, ale o dôkazy a preukázané porušenia právnych predpisov.

V zmysle zákona o inšpekcii práce je síce inšpektor práce pri výkone inšpekcie práce oprávnený požadovať informácie a vysvetlenia, tieto však v plnej miere nenahrádzajú výsluch svedka, ktorý býva dôkazným prostriedkom v správnom konaní, v trestnom konaní, resp. v súdnom konaní.

Inšpektori práce vedia preukázať priame formy diskriminácie spočívajúce v porušovaní zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch v oblasti odmeňovania, keď majú k dispozícii relevantné dôkazy o poskytovaní rozdielnej mzdy zamestnancom za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Často ale nie je v tejto súvislosti možné preukázať a jednoznačne určiť chránený dôvod diskriminácie (napr. pohlavie, rasu, farbu pleti, vek, zdravotný stav, náboženstvo, atď.).

Aj v roku 2023 pri výkonoch inšpekcie práce naďalej pretrvávali zistenia, v zmysle ktorých viacerí zamestnanci vnímali určité správanie zamestnávateľského subjektu ako diskriminačné, aj keď reálne nebolo preukázané porušenie ustanovení dotknutých právnych predpisov, pričom zároveň absentoval chránený dôvod diskriminácie. Najčastejšie teda dochádzalo k narušeniu medziľudských vzťahov na pracovisku a zamestnanci potom takéto správanie vyhodnotili ako diskriminačné.

Novelou Zákonníka práce sa s účinnosťou od 1. novembra 2022 zmenili pravidlá ochrany zamestnancov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti zamestnávateľskému subjektu. Zamestnanec má v zmysle § 13 ods. 7 Zákonníka práce právo podať zamestnávateľskému subjektu sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním podmienky výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, bezdôvodným neoprávneným narúšaním súkromia zamestnanca, neoprávneným zákazom zachovávať mlčanlivosť o pracovných podmienkach alebo zákazom vykonávať inú zárobkovú činnosť, ako aj v súvislosti s porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľský subjekt je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Aj napriek tomu, že vyššie citované ustanovenie je účinné už viac ako rok, zamestnanci takmer vôbec nevyužívali uvedené právo podať sťažnosť, a to z dôvodu, že často o tejto možnosti ani nevedeli alebo sa obávali možného postihu resp. pomsty zo strany zamestnávateľského subjektu. Nárast anonymných podaní, ako aj neochota dotknutých zamestnancov podať informácie pri šetrení podnetov v mnohých prípadoch súvisí so strachom o možnú stratu práce. Zamestnanci sa odhodlajú obrátiť na inšpektorát práce často až po skončení pracovného pomeru, prípadne počas výpovednej doby.

Diskriminácii sa venujú inšpektori práce aj v rámci poradenstiev, ktoré poskytujú písomne, osobne alebo telefonicky. Zo zistení inšpektorátov práce vyplýva, že v rámci

telefonického poradenstva sa mnohí zamestnanci častokrát len potrebujú poštážovať, porozprávať, prípadne zistiť, ako sa majú brániť.

Zákonník práce ustanovuje zákaz prenasledovania alebo iného postihu zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľský subjekt sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Zákonník práce ustanovuje právo zamestnanca obrátiť sa vo vyššie uvedených prípadoch na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak neoprávneným postihom zamestnanca vo vyššie uvedených prípadoch bude neoprávnené prepustenie zo zamestnania, efektívnejšiu ochranu zamestnanca poskytuje prenesené dôkazné bremeno. Prenesené dôkazné bremeno ustanovené Zákonníkom práce znamená, že ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľského subjektu došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľský subjekt musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

Nakoľko inšpektori práce nemajú kompetenciu v prípade sporu rozhodovať v prospech jednej alebo druhej strany, v záujme čo najlepšej ochrany práv dotknutých osôb inšpektori práce odporúčajú, aby dotknuté osoby 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 zamestnávateľský subjekt. Inšpektori práce tiež odporúčali dotknutým osobám obrátiť sa na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré je nezávislým antidiskriminačným orgánom, poskytuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a tiež ich môže zastupovať v súdnych konaniach. V prípadoch namietanej diskriminácie na pracovisku sa zamestnanci obracali primárne na orgány inšpekcie práce aj napriek tomu, že v zmysle ustanovenia § 13 ods. 7 a 9 Zákonníka práce je kompetencia odhaľovania a prijímania opatrení v oblasti diskriminácie priznaná zamestnávateľským subjektom a súdom Slovenskej republiky.

Porovnanie vývoja počtu podaní, ktoré poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) od roku 2014 do roku 2023, je uvedené v tabuľke č. 13.

Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podaní a zistených porušení Zákonníka práce za roky 2014 až 2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Počet prijatých podaní	86	143	129	163	220	244	252	217	184	253
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	39	45	29	39	27	34	36	45
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	19	42	39	25	28	37	23	20

Celkový počet doručených podaní na jednotlivé inšpektoráty práce poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2023 vyšší ako v roku 2022. Hoci počet porušení § 13 Zákonníka práce bol v roku 2023 vyšší ako v roku 2022, počet zistených porušení § 119a Zákonníka práce bol v roku 2023 mierne nižší ako v predchádzajúcom roku.

Záver

Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch je pojmom, ktorý je upravovaný na rôznych úrovniach, a to v medzinárodných dohovoroch, európskych predpisoch, zákonoch či vo vnútropodnikových smerniciach. Povinnosť zamestnávateľského subjektu 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 zamestnávateľskému subjektu na základe platnej slovenskej pracovnoprávnej legislatívy. Zamestnávateľský subjekt by mal predchádzať akejkoľvek forme diskriminácie, či už prostredníctvom svojej firemnej kultúry, sociálnej politiky, interných noriem, etického kódexu a ďalších opatrení s cieľom zabezpečiť svojim zamestnancom priaznivé pracovné prostredie.

Z poznatkov získaných v rámci výkonov inšpekcie práce je možné konštatovať, že zamestnávateľské subjekty s väčším počtom zamestnancov majú interne vytvorené lepšie podmienky na informovanie svojich zamestnancov a uplatňovanie relevantných ustanovení Zákonníka práce v oblasti diskriminácie ako malé a stredné podniky, v ktorých je nižšia informovanosť o tejto oblasti pracovnoprávných vzťahov.

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.

Dňa 10. mája 2023 bola prijatá Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (ďalej „Smernica“). Jedným z cieľov Smernice je stanoviť minimálne požiadavky v oblasti transparentnosti odmeňovania, ako aj posilnenie postavenia žien pri

uplatňovaní si práva na rovnakú odmenu. Ďalším cieľom je eliminácia možných odchýlok zo strany zamestnávateľských subjektov v systémoch odmeňovania a klasifikácii pracovných miest, v rámci ktorých sa práca žien a mužov neohodnocuje rovnako a neutrálne vo vzťahu k ohodnoteniu určitých zručností potrebných na výkon povolania, ktoré sa väčšinou prisudzujú ženám.

Transpozícia Smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky si vyžaduje legislatívne zmeny, najmä v oblasti rovnakého zaobchádzania, pracovného práva a civilného sporového súdneho konania (úprava Zákonníka práce, zákona o štátnej službe, Antidiskriminačného zákona, ako aj zákona o výkone práce vo verejnom záujme).

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 najmä na zvýšenie povedomia zamestnancov v súvislosti s ochranou pred diskrimináciou.

Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce prostredníctvom svojich aktivít presadzujú ochranu zamestnancov v rámci inšpekcie práce a poskytujú bezplatné poradenstvo zamestnávateľským subjektom a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy v oblastiach rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania. Týmto a ďalšími činnosťami participujú na zvyšovaní právneho povedomia zamestnávateľských subjektov a zamestnancov, pričom svojou kontrolnou činnosťou zároveň pomáhajú odstraňovať protiprávny stav tam, kde došlo k porušeniu ustanovení zákona.

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.

Aj naďalej bude účelom aktivít Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce v danej oblasti napomôcť tomu, aby stav v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnávateľských subjektov umožňoval každému zamestnancovi plnohodnotne, slobodne, podľa svojich schopností a možností vykonávať svoju prácu a aby sa jeho ohodnotenie odvíjalo objektívne podľa skutočnej hodnoty jeho práce.