

Správa o kontrole dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy

Stav za rok 2009:

Počet podnetov – diskriminácia za rok 2009		Pomer muži:ženy
Celkový počet podnetov	74	26 : 44
Z toho:		
anonymných	17	
vybavených	70	
v štádiu šetrenia	4	
opodstatnených	17	
odporúčané riešiť problém súdnou cestou	43	

Pozn. 1 podnet podal kolektív pracovníkov, 7 podaní bolo čiastočne opodstatnených, 4 boli opakované, 1 bol uložený a/a, 4 boli vybavené korešpondenčne. V niektorých podaniach bol podnet podaný viacerými osobami na jedného zamestnávateľa. Pri prešetrovaní ostatných podnetov, ktoré neupozorňovali na nerovnaké zaobchádzanie boli takisto zistené nedostatky, ktoré poukazovali na nerovnaké zaobchádzanie.

Rozdelenie podnetov podľa krajov:

kraj	BA	BB	KE	NR	PO	TN	TT	ZA	spolu
počet podnetov	4	10	0	12	21	16	2	9	74

Obsah podaní:

diskriminácia v oblasti:

- vzdelania,
- zdravotného stavu,
- pohlavia
- prístupu k zamestnaniu
- odmeňovania
- zosúladenia rodinného a pracovného života
- poskytovania dovolenky
- poskytovania stravovania
- poskytovania cestovných náhrad
- 20 x bossing (urážky, ponižovanie, zastrašovanie, vyhrážanie zo strany nadriadeného)
- mobbing (zastrašovanie, resp. obťažovanie zo strany kolegov/kolegyň)

Ďalej boli zaznamenané podnety:

- z dôvodu výkonu odborovej funkcie (zastrašovanie, preradovanie na horšie platené miesta)
- z dôvodu nepríslušnosti k odborovej organizácii
- z dôvodu sexuálneho obťažovania

V mnohých prípadoch sa podnety týkali porušení vo viacerých oblastiach, viacerých porušení pracovnoprávných predpisov. Najviac podnetov upozorňovalo na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania na pracovisku v súvislosti s uplatňovaním pracovnoprávných vzťahov. V rámci vyšetovaných podaní sa najčastejšie opakuje diskriminácia v oblasti odmeňovania, miezd, pracovnej doby a dovoleniek. Podania boli podané zamestnancami tak výrobnou ako aj nevýrobnou sférou. V oblasti školstva bolo prijatých mnoho podnetov - zamestnanci poukazovali na diskrimináciu až v štyroch smeroch: pri riadení a kontrolovaní učiteľov, pri rozhodovaní o odmenách, pri rozhodovaní o úväzkoch, pri skončení pracovných pomerov z organizačných dôvodov. V oblasti všeobecnej verejnej správy - obce, podnety poukazovali na nevhodné správanie a zaobchádzanie starostu obce so zamestnancami obce. Vo výrobnou oblasti boli zaznamenané podnety na sexuálne obťažovanie a na nevhodné správanie vedúcich zamestnancov, i priamych nadriadených, ku ktorému dochádza pri riadení a organizovaní práce a pri riešení výkonu práce nadčas ako aj na diskrimináciu v oblasti poskytovania informácií pri vzniku a skončení pracovného pomeru u vedúceho zamestnanca. V oblasti obchodnej činnosti sa zamestnanci sťažovali na diskrimináciu zo strany vedúcich v oblasti riadenia práce - nevidovaná nadčasová práca a pri riešení výkonu práce nadčas, na nevhodné správanie vedúcich zamestnancov, i priamych nadriadených, ku ktorému dochádza pri riadení a organizovaní práce. V oblasti sociálnych služieb bol zaznamenaný podnet na diskrimináciu riaditeľky neziskovej organizácie nevhodným správaním zo strany starostu - obec zriaďovateľ. V oblasti kultúrnych služieb na diskrimináciu zamestnanca zo strany riaditeľa pri rozdeľovaní hereckých úloh a v oblasti činnosti agentúr zamestnávania na diskrimináciu agentúrnych zamestnancov v odmeňovaní oproti zamestnancom užívateľského zamestnávateľa. Boli zaznamenané aj podnety na zahraničné spoločnosti, ktoré u nás pôsobia kratšiu dobu. Spôsob výkonu práce a tlak zo strany týchto zamestnávateľov nie je často zlučiteľný s našim právnym systémom, morálnymi a ľudskými zásadami (označovanie zamestnancov farebnými páskami, agresívne správanie zo strany vedúcich pracovníkov k podriadeným). V takýchto prípadoch sa inšpektori snažia upozorniť na existujúce skutočnosti a vysvetliť zahraničným zamestnávateľom, že sú povinní sa riadiť legislatívou Slovenskej republiky. Zaznamenali sme jeden podnet týkajúci sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona od zdravotne postihnutého zamestnanca. Uvedený podnet poukazoval na bossing, po prešetrení sa ukázal ako neopodstatnený.

Povolania a sektory hospodárstva :

Uvádžeme niektoré povolania a sektory u ktorých sme zaznamenali podnety, ktoré poukazovali na diskriminačné konanie:

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------|
| - konštruktér | letecká doprava |
| - operátor výroby – robotník | strojársky priemysel |
| - strážna služba | ochrana osôb a majetku |
| - predavačka, obchodník | maloobchod a veľkoobchod |
| - robotník pri výrobe zrkadiel | strojársky priemysel |
| - robotník pri úprave kovov | strojársky priemysel |
| - pracovníčky v mydlárni | chemický priemysel |
| - psychológ, pedagóg, upratovačka | školsťvo |

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| - strojný obuvník | obuvnícky priemysel |
| - robotník pri výrobe farbív | priemyselná výroba |
| - šička | textilný priemysel |
| - robotník s kameňom | ťažba a dobývanie |

Okrem uvedených povolání a sektorov boli zaznamenané podniky aj z iných sektorov a oblastí, napr.

- všeobecná verejná správa
- sociálne služby
- kultúrne služby
- činnosť agentúr zamestnávania
- zdravotníctvo (zdravotné sestry v nemocniciach)
- pohrebné a súvisiace služby
- ostatné telekomunikačné činnosti
- poradenské služby v oblasti podnikania a riadenia
- prímestská osobná pozemná doprava

Porušenia zistené v podnikoch týkajúce sa diskriminácie:

- § 13 ods. 1 - zamestnávateľ uzatváral pracovné zmluvy, v ktorých so zamestnancami s rovnakým druhom práce a rovnakým pracovným časom dohodol rozdielnu výšku základnej mzdy alebo so zamestnancami, ktorí mali rovnaký druh práce ale rozdielny pracovný čas dohodol mesačnú mzdu tak, že po prepočítaní na hodinovú mzdu nebola výška základnej dohodnutej mzdy rovnaká
- § 13 ods. 2 - zamestnávateľ v uzatvorených pracovných zmluvách uviedol podmienku, podľa ktorej zamestnanec potvrdzuje, že nie je členom Scientologických skupín – sekty, ani inej sekty, nie je stúpencom, ani sympatizantom a ani šíriteľom podobných siekt
- § 13 ods. 3 – výkon práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov nebol v súlade s dobrými mravmi. Toto porušenie bolo zistené v dvoch prípadoch. Inšpektorát práce diskrimináciu v týchto prípadoch neurčil, nakoľko išlo iba o oznámenia a neboli zistené prípady poškodenia práv zamestnancov. Ani v jednom prípade nebola teda inšpektorátom práce konštatovaná diskriminácia. V prípade, ak by však autor podania nebol spokojný s vybavením jeho podania inšpektorátom práce, bol informovaný o možnosti riešiť svoj problém súdnou cestou.
- § 13 ods. 4 - zamestnávateľ nesplnil povinnosť bez zbytočného odkladu odpovedať zamestnankyni na podaný protest, v ktorom poukazovala na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania
- § 43 ods. 1 písm. b) - zamestnávateľ nedodržel dohodnuté mzdové podmienky v pracovnej zmluve v zmysle podstatných náležitostí pracovnej zmluvy
- § 43 ods. 2 – zamestnávateľ neuviedol v pracovnej zmluve výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby
- § 47 ods. 2 nedodržanie povinnosti oboznámiť zamestnancov pri nástupe do zamestnania s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
- § 54 - zamestnávateľ napriek nepodpísanej dohode o zmene mzdových podmienok pristúpil k jej realizácii
- § 62 ods. 1, ods. 3 – nedostatky v súvislosti s výpovednou dobou
- § 63 ods. 2 - nedostatky v súvislosti s výpoveďou danou zamestnávateľom
- § 90 ods. 8 - nedostatky v súvislosti so začiatkom a koncom pracovného času
- § 92 ods. 1 - nedostatky v súvislosti s nepretržitým denným odpočinkom

- § 93 ods. 1 - nedostatky v súvislosti s nepretržitým odpočinkom v týždni
- § 99 - nedostatky v evidencii
- § 111 ods. 1 - nedostatky v súvislosti s čerpaním dovolenky
- § 119a porušenie povinnosti poskytovať zamestnancom rovnakú mzdu za rovnakú prácu
- 120 ods. 1 a ods. 3 - nedostatky pri určovaní minimálneho mzdového nároku, stupňa náročnosti
- § 123 ods. 1 - nedostatky v súvislosti so mzdovým zvýhodnením za nočnú prácu
- § 129 ods. 3 - nedostatky v súvislosti so splatnosťou mzdy
- § 130 ods. 5 - nedostatky v súvislosti s výplatou mzdy
- § 131 ods. 3 - nesprávne vykonaná zrážka zo mzdy zamestnanca bez jeho písomného súhlasu

U viacerých zamestnancov bolo zistené nesprávne zatriedenie do platových tried, čo je v rozpore s § 5 ods. 1 a ods. 5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Problémy :

Ekonomické problémy v spoločnosti súvisiace s celospoločenskou hospodárskou krízou, ktoré začali na sklonku roku 2008 a v plnej sile sa prejavili v období od januára 2009 sa premietli aj do počtov prijatých a následne vybavených podnetov o porušovaní hlavne pracovnoprávných predpisov zamestnávateľmi. Nárast počtu podnetov je znázornený aj v tabuľke:

rok	2006	2007	2008	2009
počet podnetov	4 657	4 341	4 596	6 289

V hodnotenom období 2009 bolo vybavených celkom 6 289 podnetov, čo v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2006, 2007 a 2008, kedy bol počet podnetov relatívne rovnaký, predstavuje nárast o 1 693 podnetov. V súvislosti s obsahom a počtom podaní (z celkového počtu 6 289 podnetov bolo v roku 2009 74 podnetov zaregistrovaných ako diskriminácia) možno konštatovať, že v prípade diskriminácie sa nejedná o rozsiahlu problematiku, ktorej je možné v súčasnosti venovať mimoriadnu pozornosť.

V praxi má inšpektorát práce veľmi ťažké postavenie pri určovaní, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy. K určeniu, že došlo k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy sa vyžaduje oveľa viac kompetencií, ako má inšpektorát práce (zamestnanci v pracovnom pomere odmietajú podať informácie, inšpektor práce musí utajiť sťažovateľa a pod.). Z vykonanej inšpekcie práce však vyplýva, že často ide o subjektívny názor zamestnanca. V prípade, ak by aj k diskriminácii došlo, napr. pri odmeňovaní, pri posudzovaní odmeny za vykonanú prácu, pri nátlaku, zastrašovaní, ponižovaní a pod., tento skutok sa inšpekciou práce nedá preukázať, nakoľko ide často už o odstup času, keďže zamestnanci poukazujú obvykle na možné porušenie predpisu až po skončení pracovného pomeru, nedostatok dôkazov z dôvodu, že ostatní zamestnanci v pracovnom pomere nie sú ochotní poskytnúť informácie a tiež najmä pri odmeňovaní a hodnotení o subjektívny názor nadriadeného zamestnanca, ktorý inšpektor práce nemá právomoc posudzovať. Ak sú však tvrdenia zamestnávateľa iné ako zamestnanca, alebo zamestnancov, inšpektorát práce nemôže vo veci sporu rozhodnúť, preto odporúča vec riešiť

súdom. Napr. zastrašovanie zamestnancov vedúcimi zamestnancami inšpekcia práce riešila v jednej firme v priebehu roka 2009 v rámci 10 podnetov. Bolo zaujímavé, že časť zamestnancov sa sťažovala na veľké zaťaženie a veľké množstvo nadčasovej práce a druhá časť chcela pracovať viac, aby mala možnosť vyššieho zárobku. Vypočúvaním svedkov nebolo možné v plnej miere potvrdiť opodstatnenosť podnetov. Preto je potrebné podotknúť, že diskrimináciu na úrovni bossingu je problematické dokázať. Vo všetkých prípadoch sa jednalo o diskrimináciu bez ohľadu či ide o mužov alebo ženy /mzda, odmeňovanie, skončenie pracovného pomeru, pracovná doba a pod./.

Najviac podnetov – 27% upozorňovalo na šikanovanie na pracovisku zo strany nadriadeného vedúceho zamestnanca, ktoré by mohlo poukázať na bossing. Inšpektorát práce nekonštatoval porušenie povinnosti - diskrimináciu zo strany zamestnávateľa ani v jednom z týchto prípadov. Všetkým autorom podnetov bolo podané poradenstvo v oblasti rovnakého zaobchádzania, bolo im odporúčané, aby si svoje námietky uplatnili prostredníctvom sťažnosti u zamestnávateľa (ak tak nevykonali už skôr) a obrátili sa žalobou na príslušný súd, prípadne požiadali o pomoc Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Pri výkone inšpekcie práce bolo zistené, že nie vždy je vyžadovanie plnenia povinnosti vedúcim zamestnancom zo strany zamestnancov pochopené, najmä pri zmene vedenia, zmene organizačnej štruktúry, znížení počtu zamestnancov si zamestnanci ťažko „zvykajú“ na nového nadriadeného, jeho metódy práce. Ďalším prvkom, ktorý môže v zamestnancoch vzbudzovať pocit nerovnakého zaobchádzania sú zlé medziľudské vzťahy na pracovisku a „nepriateľstvo“ práve s nadriadeným zamestnancom.

Námietky zamestnancov v niektorých prípadoch v oblasti školstva smerovali aj voči správaniu sa zriaďovateľa zastúpeného starostom obce. Starostovia obcí neboli a často ani v súčasnosti nie sú pripravení na zodpovednosť, ktorá im vyplýva z pozície zriaďovateľa, či v niektorých prípadoch dokonca zamestnávateľa v tak špecifickej oblasti ako je školstvo. Ťažko sa prispôbujú jednaniu so školskými zamestnancami, uplatňujú autoritatívny spôsob riadenia, nepripúšťajú námietky, či pripomienky zamestnancov a riaditeľov škôl a pod. V takýchto prípadoch by bolo vhodné napr. v budúcnosti sprísniť požiadavky na odbornosť, vzdelanie a skúsenosti uchádzačov o funkciu starostu s ohľadom na rozsah a sektory, ktoré podliehajú ich riadeniu a rozhodovaniu.

Diskriminácia sa pri výkone inšpekcie práce ťažko preukazuje. Ak je jednoznačná, napríklad v nerovnom prístupe, ktorý vyplýva z neposkytovania rovnakého mzdového ohodnotenia, či neposkytovania rovnakých možností, jej preukázanie vyplýva z dokladov. Avšak preukázať bossing, mobbing, šikanu nie je jednoznačne možné. Spory môže vyriešiť jedine súd. Inšpektoráty po prešetrení podnetu oznámia zistené skutočnosti zamestnancom a tí sú oprávnení zvážiť svoje rozhodnutie obrátiť sa na súd. Väčšina však takéto riešenie odmieta.

Vnímanie diskriminácie, mobbingu a bossingu u zamestnancov a zamestnávateľov sa mení, avšak samotné pojmy, aj keď ich poznajú, nie vždy sú správne interpretované z ich strany. Osobné spory medzi vedúcim zamestnancom a zamestnancom sú často zamestnancom vnímané ako bossing iba preto, že sa jedná o nadriadeného zamestnanca. Nemožno ale absolútne vylúčiť, že by niektoré z podnetov neniesli znaky bossingu či mobbingu, ale jednoznačne preukázané neboli. Spory často končia osobnými útokmi z oboch strán, ktoré však inšpekcia práce nemôže vyriešiť.

Väčšina problémov, ktoré zamestnanci vnímajú ako diskrimináciu, pramení z nedostatkov v pracovnoprávných vzťahoch, na ktoré poukazujú - nesprávne pracovné zaradenie, nepreplácanie všetkých nárokov, zvyšovanie nárokov zamestnávateľa na kvalitu práce, zvýšená kontrola zo strany zamestnávateľa a podobne.

Ďalšia časť nedorozumení pramení aj zo zhoršených medziľudských vzťahov na pracovisku, z pocitov nedocenenia a samozrejme z „nedobrovoľného“ skončenia pracovného pomeru.

Skúsenosť je taká, že zamestnanci sa väčšinou nesťažujú na mobbing a bossing hneď, nežiadajú zamestnávateľa, či zriaďovateľa o nápravu. Boja sa, že prídu o miesto, preto sa radšej so situáciou zmieria, ale nechajú situáciu dospieť až tak ďaleko, kedy je neriešiteľná a radšej sami opustia pracovisko. Takéto podnety sa na inšpektorát práce ale väčšinou nedostanú. Tí, ktorí upozorňujú na diskrimináciu sa tak rozhodli spravidla vtedy, ak upozorňujú aj na iné porušenie predpisov voči svojej osobe a popri tom spomenú aj svoju nespokojnosť s nerovnakým prístupom a zaobchádzaním voči nim či skupine zamestnancov, alebo vtedy, ak majú pocit, že už nemôžu nič stratiť. Pre väčšinu z nich je však stále podstatná skutočnosť, že inšpektori práce sú povinní zachovávať mlčanlivosť o podnetoch a ich autoroch.

Ako vyplýva z predchádzajúcich údajov, podaní, ktoré sa týkajú len diskriminácie je veľmi málo, čo je dlhodobý trend. Vo väčšine prípadov obdržaných podaní táto oblasť tvorí len sekundárnu časť podania, resp. len pri preverovaní podania inšpektori práce zistia porušenia predpisov zo strany zamestnávateľov aj v oblasti rodovej rovnosti. Preukázanie diskriminácie z hľadiska rodu pri odmeňovaní je veľmi ťažko zistiteľné a ešte ťažšie dokázateľné. Podľa § 119a Zákonníka práce ženy a muži majú právo na 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. Z uvedeného vyplýva, že je minimálne 6 kritérií rovnakej práce, ktoré musí skontrolovať inšpektor práce, pričom stačí, aby bolo iba jedno kritérium odlišné, a už sa nejedná o diskrimináciu.

Problematika diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov je okrajovou časťou celého radu iných porušovaní, ktoré doliehajú na zamestnancov v oveľa väčšej miere, a to sú predovšetkým nevyplatené mzdové nároky zo strany zamestnávateľov.

Hodnotenie:

V súvislosti s obsahom a počtom podaní (z celkového počtu 6 289 podnetov v roku 2009 bolo 74 podnetov zaregistrovaných ako diskriminácia) možno konštatovať, že sa nejedná o rozsiahlu problematiku, ktorej je možné venovať dostatočnú pozornosť. Diskriminácia a neprijateľné vzťahy na pracoviskách úzko súvisia so súčasnou finančnou situáciou a vysokou nezamestnanosťou. Napr. ohrozenie zamestnania úzko súvisí zo vzťahmi na pracovisku jednak medzi zamestnancami ale aj vo vzťahu nadriadený a podriadený.

Všetkým osobám podávajúcim podnet (okrem anonymných podnetov) bolo v oznámení o výsledku prešetrenia podnetu alebo v odpovedi poskytnuté poradenstvo týkajúce sa diskriminácie a možnosti právnej ochrany na príslušnom súde, resp. im bolo

odporúčané spolupracovať so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva. V prípade opakovaných podnetov bolo oznámenie o výsledku prešetrenia podnetu alebo odpoveď zasielaná len raz.

Problematika rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti nie je v rámci uvedených predpisov predovšetkým Zákonníka práce a zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní a na základe zisťovaných skutočností v organizáciách v tejto oblasti v súčasnom období prvoradou záležitosťou zamestnávateľov. Na druhej strane treba uviesť, že táto oblasť pracovnoprávných vzťahov a jej právny rámec prechádza obdobím vývoja a zmien a je pomerne veľmi mladou súčasťou právneho systému. Posúdenie nerovnakého zaobchádzania, či uvedenie si tej skutočnosti, že organizácia postupuje protiprávne, nie je jednoduchou úlohou, nakoľko si to vyžaduje viac skúseností, vedomostí a viac právnych znalostí v tejto oblasti.

Zo zistených nedostatkov z konkrétnych inšpekcií práce v praxi je zrejmé, že zamestnávatelia opomínajú riadne oboznámiť zamestnancov s ustanoveniami o zásadách rovnakého zaobchádzania a vypracovať na vlastné podmienky a predložiť svojim zamestnancom svoje vlastné vnútorné nariadenia, vnútorné prepisy, ktoré vydali pre zabezpečenie dodržiavania ustanovení o zásadách rovnakého zaobchádzania. Takýmto konaním následne ubezpečiť svojich zamestnancov o ochote zabezpečiť v svojich organizáciách dodržiavanie rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti a v rámci týchto opatrení i preukázať funkčnosť systému antidiskriminačnej ochrany napr. i deklarováním možnosti podania sťažnosti zo strany zamestnancov vo veci nerovnakého prístupu. Podľa našich skúseností takéto interné opatrenia voči diskriminácii u prevažnej väčšiny zamestnávateľov absentujú.

Vývoj:

Hodnotením roku 2009 je možné konštatovať, že oproti predchádzajúcemu roku 2008 klesol počet podnetov zameraných na diskrimináciu o 10%. Situáciu v jednotlivých krajoch určite ovplyvňuje miera nezamestnanosti a nedostatočný počet vhodných pracovných miest. V súčasnosti sa situácia v zamestnanosti zhoršuje a v najbližších mesiacoch možno očakávať ďalší pokles pracovných miest. Zamestnanci budú opäť menej upozorňovať na porušovanie právnych predpisov počas trvania ich pracovnoprávneho vzťahu a tým menej na nerovnaké zaobchádzanie. Ich prvoradou snahou bude udržanie si pracovného miesta.

Zároveň klesol pomer opodstatnených podnetov k celkovému počtu podaní. V roku 2008 bol tento pomer 31%, v roku 2009 22%. Uvedený pokles naznačuje jednak potrebu ďalšieho rozvoja informovanosti v tejto oblasti /mobbing, bossing/ ako aj problematiku dokazovanie diskriminácie. Skúsenosti z praxe dokazujú, že táto problematika by sa mala riešiť len súdnou cestou. Inšpektori práce v rámci poradenstva poskytujú informácie, v niektorých prípadoch publikácie o týchto otázkach, čím vytvárajú určitú osvetu v povedomí zamestnávateľov a zamestnancov.