

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

Číslo: GR/2014/017

Informatívna správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2013

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Andrej Gmitter
generálny riaditeľ
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor riadenia inšpekcie práce
Národný inšpektorát práce

Košice, február 2014

Legislatívne východiská zákazu diskriminácie

Diskriminácia je vo všeobecnosti poškodzovanie, znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, pričom rozhodovanie o tom, či došlo alebo nedošlo ku diskriminácii, sa uskutočňuje na základe toho, či existuje príčinná súvislosť medzi znevýhodnením a použitím kritéria pre rozlišovanie. Diskrimináciou je tiež každé neopodstatnené nerovnaké zaobchádzanie s ľuďmi zo strany štátu právnických alebo fyzických osôb, ktorí majú istú moc, právomoci alebo sa pohybujú v prostrediach, kde sú ľudia jeden od druhého istým spôsobom závislí. Pôvodný význam latinského slova "discriminare" je "rozlišovať".

Antidiskriminačné právo je súčasťou Ústavy Slovenskej republiky, ktorá vo svojich článkoch stanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a v právach. Podľa znenia Ústavy Slovenskej republiky nikoho nemožno z vyššie uvedených dôvodov (pohlavia, rasy, farby pleti atď.) poškodzovať, znevýhodňovať alebo znevýhodňovať. Podľa článku 12 Ústavy Slovenskej republiky sú základné práva a slobody neodňateľné, nezrušiteľné a trvalé.

V roku 2004 prijala Slovenská republika tzv. antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), ktorý vychádza z antidiskriminačných smerníc Európskej únie (smernica Rady Európy č. 2000/43/ES, smernica Rady Európy č. 2000/78/ES). Diskriminácia sa zakazuje aj v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich 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.

Pod pracovnoprávne vzťahy zákon zaraďuje oblasť:

1. prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len "zamestnanie") vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
2. výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
3. prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania, alebo
4. členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Antidiskriminačný zákon v § 2 ustanovuje, že každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. V samotnom zákone sú transponované právne akty Európskych spoločenstiev, tzv. antidiskriminačné smernice, takmer identicky a v niektorých prípadoch dokonca presahuje rámec týchto smerníc. Antidiskriminačný zákon v § 8 a § 8a ustanovuje aj to, čo sa za diskrimináciu nepovažuje. Zákon taktiež definuje jednotlivé formy diskriminácie:

Priama diskriminácia predstavuje situáciu, keď sa s jedným človekom zaobchádza menej priaznivo ako s inou osobou v porovnateľnej situácii z jedného z vyššie uvedených zakázaných dôvodov diskriminácie.

Nepriama diskriminácia sa viaže na zdanlivo neutrálnu podmienku, kritérium alebo postup, ktorý znevýhodňuje ľudí na základe rasového alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia veku, sexuálnej orientácie či iného zakázaného dôvodu diskriminácie, a nemožno to objektívne odôvodniť legitímnym zámerom.

Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Obťažovaním je teda také správanie, ktoré niekoho zraňuje a ktoré súvisí s niektorou z charakteristík, ktoré predstavujú zakázané dôvody diskriminácie.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) s účinnosťou od 1. 4. 2002 zakotvil zákaz diskriminácie ako jednu zo svojich základných zásad v článku 1, ako aj v článku 6.

Zásada rovnakého zaobchádzania, zakotvená v článku 6 základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky, predstavuje najširšiu právnu bázu zabezpečenia rovnoprávnosti mužov a žien v celej šírke pracovného života u zamestnávateľa. Uvedený článok základných zásad Zákonníka práce implementuje požiadavky viacerých právnych prameňov Európskej únie.

Popri tom Zákonník práce vo svojom ustanovení § 119a zakotvil zákaz diskriminácie aj v oblasti odmeňovania za prácu.

Zistenia inšpekcie práce v oblasti diskriminácie

Dozor nad dodržiavaním antidiskriminačnej legislatívy 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 podnetov,
- na základe rozhodnutia inšpektora práca či inšpektorátu práce.

Inšpektorátom práce boli v roku 2013 doručené podnety, v ktorých autori – zamestnanci alebo bývalí zamestnanci poukazovali aj na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany ich zamestnávateľov. Na základe podnetov boli vykonané inšpekcie práce, ktorých cieľom bolo preukázať nepriaznivý stav v oblasti nedodržiavania právnych predpisov a aktívnym pôsobením zlepšiť uplatňovanie antidiskriminačných ustanovení v praxi.

Inšpektoráty práce vykonávajú inšpekcie práce so zameraním na dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov zvyčajne na základe podnetov od zamestnancov. Tí sú oprávnení postupovať v zmysle ustanovenia § 150 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Vykonanými inšpekciami práce na základe podnetov poukazujúcich na diskriminačné konanie zamestnávateľa boli zistené nasledujúce porušenia antidiskriminačných ustanovení Zákonníka práce:

- § 13 ods. 1 Zákonníka práce

Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Inšpektoráty práce prijali najviac podnetov vo veci podozrenia z porušenia tohto ustanovenia, ktoré spočívalo najčastejšie v nevyplatení mzdy a odmien jednému zamestnancovi oproti ostatným zamestnancom, v nevýhodnejších podmienkach odmeňovania žien oproti mužom za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, v neustanovení pedagogického zamestnanca za triedneho učiteľa oproti začínajúcim učiteľom, v nepriznaní osobného príplatku, nepriznaní odmien, v nerovnakých podmienkach zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov agentúry dočasného zamestnávania oproti porovnateľným zamestnancom užívateľského zamestnávateľa, ku ktorému boli dočasne pridelení na výkon práce, či v nepriznaní nároku na 13. a 14. plat a na podiely z hospodárskych výsledkov zamestnancom agentúry dočasného zamestnávania. Z podnetov

podaných v rámci pôsobnosti všetkých inšpektorátov práce boli v celoslovenskom meradle vyhodnotené 2 ako opodstatnené, čo potvrdzuje náročnosť preukázania porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a mnohokrát taktiež subjektívny pohľad samotného sťažovateľa.

- § 13 ods. 2 Zákonníka práce

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.

Inšpektorát práce Bratislava ako jediný inšpektorát zistil porušenie tohto ustanovenia v subjekte, kde v jednom z bodov vnútorného predpisu bolo uvedené: *„každý šofér, ktorý pracuje vo firme viac ako rok, je povinný odpracovať jeden z dvoch koncoročných sviatkov, buď vianočných alebo novoročných, noví šoféri, ktorí podpísali zmluvu v danom roku, musia odpracovať obidva koncoročné sviatky“*. Inšpektorát práce vyhodnotil, že takéto ustanovenie vnútorného poriadku nie je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, nakoľko zamestnávateľ nariadil zamestnancom odpracovanie vianočných alebo veľkonočných sviatkov na základe dĺžky trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa.

- § 13 ods. 3 Zákonníka práce

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 alebo návrh na začatie trestného stíhania.

Inšpektorát práce Trenčín sa v danej súvislosti stretol s konaním dvoch spoločností, v ktorých zamestnávateľ zamestnancov sankcionoval za porušenie smerníc výkonu práce hrubým spôsobom.

- § 13 ods. 4 Zákonníka práce

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať 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.

Inšpektoráty práce najčastejšie zistili porušenie tohto ustanovenia Zákonníka práce tým, že zamestnávateľ zaviedol kontrolný mechanizmus (kamerový systém), avšak bez informovania zamestnancov spoločnosti o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia

a o dobe jej trvania. Tento kontrolný mechanizmus bol zavedený bez prerokovania s odborovým orgánom.

- § 13 ods. 5 Zákonníka práce

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.

Inšpektoráty práce zistili porušenia uvedeného ustanovenia Zákonníka práce spočívajúce v tom, že zamestnávatelia neodpovedali bez zbytočného odkladu svojim zamestnancom na upozornenia, v ktorých poukazovali na diskriminačné konanie voči ich osobe.

Inšpektorátmi práce bolo v roku 2013 zistených celkovo 27 porušení vyššie uvedených ustanovení Zákonníka práce. Prehľad porušení sú uvedené v tabuľkách č. 1 a 2.

Tab. 1 Počet zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie za rok 2013

| | Zákonník práce § 13 | | | | | Spolu |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|-------|-------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 3 | ods. 4 | ods.5 | |
| Počet porušení | 2 | 1 | 13 | 9 | 2 | 27 |

Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2013

| | |
|--------------------|-----------|
| IP Bratislava | 4 |
| IP Trnava | 0 |
| IP Trenčín | 4 |
| IP Nitra | 2 |
| IP Žilina | 3 |
| IP Banská Bystrica | 2 |
| IP Prešov | 10 |
| IP Košice | 2 |
| Spolu | 27 |

Tab. 3 **Prehľad ďalších porušení Zákonníka práce, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie.**

| Predpis | Počet porušení | Predpis | Počet porušení |
|----------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| § 11 ods. 1 | 1 | § 120 ods. 3 | 2 |
| § 39 ods. 2 | 1 | § 121 ods. 1 | 1 |
| § 43 ods. 2 | 1 | § 123 ods. 1 | 3 |
| § 47 ods. 2 | 1 | § 124 ods. 3 | 1 |
| § 75 ods. 2 | 2 | § 129 ods. 1 | 3 |
| § 76 ods. 2 písm. d) | 1 | § 130 ods. 5 | 1 |
| § 84 ods. 1 | 1 | § 131 ods. 3 | 1 |
| § 84 ods. 2 | 1 | § 136 ods. 2 | 1 |
| § 87 ods. 4 | 2 | § 152 ods. 1 | 4 |
| § 90 ods. 4 | 1 | § 152 ods. 3 | 1 |
| § 91 ods. 4 | 1 | § 177 ods. 2 | 1 |
| § 99 | 3 | § 223 ods. 1 | 1 |
| § 105 | 1 | § 224 ods. 2 písm. c) | 1 |
| § 111 ods. 1 | 1 | § 226 ods. 2 | 1 |
| § 116 ods. 3 | 1 | § 230 ods. 2 | 1 |
| § 118 ods. 1 | 4 | | |

V súvislosti s inšpekciou práce, ktorá bola zameraná na prešetrenie porušení antidiskriminačnej legislatívy, boli zistené mnohé ďalšie porušenia Zákonníka práce. Tieto porušenia spočívali v porušení povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie, porušení povinnosti poskytnúť zamestnancom mzdové zvýhodnenie za prácu v noci, v nedodržaní termínu splatnosti mzdy resp. v jej nevyplatení, či v porušení povinnosti viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca. Okrem porušení ustanovení Zákonníka práce boli inšpekciou práce zistené aj porušenia ustanovení 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, zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, zákona č. 400/2009 Z. z o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Hodnotenie stavu v oblasti dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy

Z kontrol vykonaných inšpektorátmi práce vyplýva, že pre inšpekciu práce je diskriminácia na pracovisku náročná na preukázanie, keďže zvyčajne absentujú listinné dôkazy. Viaceré podnety podávateľov poukazujúce na nerovnaké zaobchádzanie zo strany priamych nadriadených alebo vedúcich zamestnancov nemohli byť inšpekciou práce vyriešené z dôvodu nedostatku dôkazov, resp. absencie akéhokoľvek relevantného písomného dôkazu. Zamestnanci majú strach potvrdiť diskrimináciu zo strany zamestnávateľa z obavy možnej straty zamestnania, prípadne zhoršenia psychosociálnych podmienok na pracovisku. Ak aj zamestnanci uvedú inšpektorom práce v písomných zápisniciach o podaní informácie náznaky konania, ktoré môže byť vyhodnotené ako diskriminačné, zamestnávateľ takéto tvrdenie odmieta. V prípade, ak sú tvrdenia zamestnávateľa iné ako tvrdenia zamestnanca alebo zamestnancov, ide o spor dvoch strán. Inšpektorát práce nemá v kompetencii spor rozhodnúť. Zamestnancom je v takomto prípade odporúčané riešiť spor so zamestnávateľom v zmysle ustanovenia § 14 Zákonníka práce súdnou cestou, keďže iba súd môže v konečnom dôsledku v predmetnej veci rozhodnúť.

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce, 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).

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Pozitívom, ktoré priniesol antidiskriminačný zákon, je to, že preniesol ťarchu dôkazného bremena na zamestnávateľov. Ak sa zamestnanec cíti byť diskriminovaný, môže podať na zamestnávateľa sťažnosť. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od konania, ktorým sa porušila zásada rovnakého zaobchádzania, a odstrániť jeho následky. Zamestnanec sa však môže obrátiť aj na príslušný súd a podať na zamestnávateľa žalobu. Obrátením dôkazného bremena je jeho pozícia značne posilnená. Zamestnancovi stačí namietať, že jeho právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (diskrimináciou) a označiť za diskriminujúcu osobu zamestnávateľa. Nie je potrebné, aby svoje tvrdenie dokazoval, naopak, zamestnávateľ musí aktívne navrhovať a predkladať súdu dôkazné prostriedky o tom, že k nerovnakému zaobchádzaniu čiže diskriminácii nedošlo. Je potrebné podotknúť, že pri viacerých podnetoch ide v skutočnosti skôr o subjektívny pohľad zamestnanca na medzilidské vzťahy na pracovisku, než o skutkové naplnenie antidiskriminačného zákona.

Všetkým osobám podávajúcim podnet namietajúci porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, okrem vybavených anonymných podnetov, bolo v oznámení o výsledku prešetrenia podnetu poskytnuté poradenstvo o možnosti právnej ochrany na príslušnom súde. Taktiež všetkým neanonymným osobám podávajúcim podnet bolo odporúčané obrátiť sa aj

na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré bolo zriadené novelou antidiskriminačného zákona. Novela ukladá stredisku povinnosť plniť úlohy súvisiace s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania – konkrétne monitorovať a hodnotiť jej dodržiavanie, zhromažďovať a poskytovať informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme, pripravovať vzdelávacie aktivity a podieľať sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovať toleranciu v spoločnosti, zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a vydávať odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Národný inšpektorát práce v spolupráci so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva zorganizoval v roku 2013 školenie pre vybraných inšpektorov práce pod názvom „vyškolenie inšpektorov práce v oblasti rozpoznávania diskriminácie za účelom efektívneho výkonu inšpekcie práce“.

Okrem Slovenského národného strediska pre ľudské práva spolupracuje Národný inšpektorát práce v oblasti problematiky diskriminácie s Centrom vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. K určeniu, že došlo k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy, sa vyžaduje oveľa viac kompetencií, ako majú inšpektori práce (zamestnanci v pracovnom pomere odmietajú z obavy o stratu zamestnania podať informácie, inšpektor práce je povinný dodržiavať mlčanlivosť o podnete a jeho obsahu a pod.). Pre zlepšenie dodržiavania antidiskriminačného zákona je potrebné riadne oboznamovať zamestnancov so zásadami rovnakého zaobchádzania, vypracúvať vnútorné predpisy, nariadenia či postupy prispôbené vlastným podmienkam, ktorých cieľom by malo byť sprístupnenie poznatkov zamestnancom o právach a povinnostiach, zásadách, prostriedkoch práce a formách smerujúcich k zabezpečeniu dodržiavania ustanovení o zásadách rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, keďže dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.