



NIP/NIP_SEKRETARIÁT/GR/2018/28

**Informatívna správa
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch
za rok 2017**

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Karol Habina
generálny riaditeľ
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

Mgr. Miroslava Skičková
riaditeľka odboru inšpekcie práce
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor inšpekcie práce, oddelenie pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Košice, marec 2018

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2017, čím plní úlohu č. 62 Národného akčného plánu pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014 – 2019 a úlohy č. 2 a č. 7 Akčného plánu rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019. 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 2017 a o stave rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2017. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období 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) 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 osobitne zákaz diskriminácie v oblasti odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

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 uplatňovania 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 2017 bolo na inšpektoráty práce doručených celkovo 163 podaní (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb aj anonymných oznámení), ktoré svojím obsahom poukazovali podľa pisateľov na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov, alebo porušenie iných ustanovení pracovnoprávných predpisov súvisiacich s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie.

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, porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k diskriminovanej osobe.

Inšpekciami práce vykonanými za účelom preskúmania skutočností uvedených v predmete podania bolo 24 podaní vyhodnotených ako opodstatnených (opodstatnenosť 14,72 %) a 71 podaní ako neopodstatnených.

Z celkového počtu podaní bolo päť podaní z dôvodu vecnej a miestnej nepríslušnosti postúpených na vybavenie príslušným orgánom. 5 podaní je v súčasnosti ešte v štádiu riešenia. V 22 prípadoch výkonov inšpekcie práce zameraných na riešenie podnetov, v ktorých sťažovatelia namietali porušovanie predpisov v oblasti diskriminácie, resp. nerovnakého zaobchádzania a porušovania antidiskriminačného zákona, boli inšpekciou práce v kontrolovaných subjektoch zistené iné porušenia pracovnoprávných predpisov, ktoré sa netýkali oblasti diskriminácie. V ostatných prípadoch boli 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 pracovnoprávných vzťahoch, prípadne zásadu rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty.

Počet podaní doručených v roku 2017 orgánom inšpekcie práce, v ktorých autori poukazovali na možné konanie naplňajúce znaky nerovnakého zaobchádzania či

nerovnakého odmeňovania, tvoril 2,86 % z celkového počtu podaní doručených v roku 2017 inšpektorátom práce. Celkový počet všetkých podaní doručených na inšpektoráty práce v roku 2017 bol 5 697.

Predmetom podaní v oblasti diskriminácie boli najčastejšie uvádzané nasledovné námietky:

- rozdielne podmienky odmeňovania v porovnaní kmeňových a agentúrnych zamestnancov;
- odobranie osobného príplatku jedinej zamestnankyni v prevádzke;
- nevyplatenie mzdy a mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas u jedného zamestnanca (práca nadčas počas víkendu v maloobchodnej predajni);
- zníženie osobného príplatku len jednému zamestnancovi v porovnaní s výškami osobných príplatkov ostatných zamestnancov, s podozrením na šikanovanie, psychické a finančné vydieranie;
- namietané nerovnaké odmeňovanie zamestnancov v pracovnom pomere a zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dôchodcovia sú zamestnávaní na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru bez možnosti zamestnať sa na pracovnú zmluvu, teda bez nároku na zabezpečovania stravovania, nočných príplatkov a príplatkov za prácu vo sviatky);
- rozdielna dĺžka pracovného času dvoch zamestnankýň v porovnaní s ostatnými pedagogickými zamestnancami materskej školy;
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- namietané nerovnaké zaobchádzanie pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom z dôvodu príslušnosti k etnickej skupine;
- bossing na pracovisku – práca pod nátlakom nadriadeného zamestnanca;
- arogantné, nevhodné či vulgárne správanie (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- vyvolávanie konfliktov na pracovisku zo strany majiteľa spoločnosti, zamestnanci chodia do práce so stresom bez možnosti vyjadrenia svojho názoru;
- príkazy na vykonávanie práce nad rámec pracovnej zmluvy, nútenie k práci bez potrebnej kvalifikácie;
- upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny na základe subjektívneho hodnotenia situácie zamestnávateľom (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- neoprávnené odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca;
- verbálne napádanie zamestnancov, znevažovanie dobrého mena a výsledkov práce zo strany zamestnávateľa;
- vyhrážanie, zastrašovanie, špehovanie, šikanovanie a ponižovanie zo strany nadriadeného zamestnanca (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- namietané preradenie zamestnanca na iné pracovisko z dôvodu sťažností ostatných zamestnancov;
- atmosféra psychického teroru, urážanie, verejné ponižovanie na poradách – mobbing na pracovisku;
- nainštalovanie kontrolného kamerového systému na pracovisku bez splnenia zákonných podmienok (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);

- kontrola tašiek zamestnancov pri odchode z pracoviska na verejnom priestranstve a za prítomnosti verejnosti;
- namietaná diskriminácia z dôvodu pohlavia v predzmluvných vzťahoch pri spôsobe vedenia osobného pohovoru na prijatie do zamestnania a diskriminačné podmienky voči ženám – matkám;
- namietané skončenie pracovného pomeru z dôvodu tehotenstva;
- vykonávanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v rozpore s dobrými mravmi (uvedené bolo predmetom viacerých podaní).

Veľkým fenoménom, s ktorým sa inšpektori práce stretávajú posledné roky čoraz vo väčšej miere, je namietaná diskriminácia v školstve zo strany pedagogických či nepedagogických zamestnancov. Každoročne v oblasti školstva zaznamenávajú inšpektori práce najviac podnetov v sledovanej oblasti diskriminácie na pracovisku. Najčastejším prejavom je namietaná nepriama diskriminácia, pri ktorej sa zamestnanci škôl stretávajú s bránením vyjadrenia svojho názoru na poradách, zosmiešňovaním a ignorovaním ich názorov na verejných stretnutiach. Pedagógovia sa stretávajú aj s osobnými urážkami a ponižovaním pred pedagogickým zborom, rodičmi, prípadne aj samotnými žiakmi. V oblasti nerovnakého zaobchádzania v školstve bolo namietané predovšetkým nespravodlivé odobratie osobného príplatku, ako aj nerovnaké zaobchádzanie pri rozdeľovaní, resp. priznávaní odmien.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2017 zistených celkovo 45 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, ktoré upravujú oblasť 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 2017

	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods.5	Spolu
Počet porušení	7	0	18	12	8	45

Uvádzané ustanovenia § 13 Zákonníka práce:

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

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

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

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností 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.

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

Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2017 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	4
IP Trnava	1
IP Trenčín	12
IP Nitra	4
IP Žilina	4
IP Banská Bystrica	5
IP Prešov	11
IP Košice	4
Spolu	45

V porovnaní s rokom 2016, kedy bolo zistených 39 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, predstavuje 45 zistených porušení v roku 2017 nárast o 15,39 %.

Najviac porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 až 249 (18 porušení) a u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49 (15 porušení). 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 2017 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
1 až 9	1	0	0	6	0	7
10 až 49	4	0	7	3	1	15
50 až 249	2	0	8	2	6	18
250 a viac	0	0	3	1	1	5
Spolu	7	0	18	12	8	45

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (19 porušení z 45). 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 2017 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
Spoločnosť s ručením obmedzeným	3	0	7	8	1	19
Akciová spoločnosť	2	0	3	0	0	5
Družstvo	0	0	0	1	0	1
Rozpočtová organizácia	2	0	7	2	5	16
Obec	0	0	1	1	2	4
Spolu	7	0	18	12	8	45

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 2017 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
Ťažba a dobývanie	0	0	1	0	0	1
Priemyselná výroba	1	0	5	3	0	9
Stavebníctvo	2	0	0	1	0	3
Doprava a skladovanie	1	0	4	0	0	5
Veľkoobchod a maloobchod	0	0	0	2	0	2
Odborné vedecké a technické činnosti	1	0	0	2	0	3
Verejná správa a obrana	0	0	1	1	2	4
Vzdelávanie	2	0	5	2	4	13
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	0	2	0	1	3
Umenie, zábava a rekreácia	0	0	0	1	0	1
Ostatné činnosti	0	0	0	0	1	1
Spolu	7	0	18	12	8	45

V rámci výkonov inšpekcie práce, ktorými boli zistené porušenia ustanovení § 13 Zákonníka práce, boli taktiež zistené porušenia ďalších ustanovení pracovnoprávných predpisov.

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 patrili ustanovenia upravujúce mzdivé nároky zamestnancov (§ 118 – § 123 Zákonníka práce), splatnosť a výplatu mzdy (§ 129 a § 130 Zákonníka práce) a ustanovenie upravujúce evidenciu pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce). Podrobný prehľad ďalších porušených ustanovení Zákonníka práce je uvedený v tabuľke č. 6. V tabuľke č. 7 je uvedený prehľad ostatných porušených ustanovení pracovnoprávných predpisov zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie.

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

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 1 ods. 3	1	§ 104	1
§ 38 ods. 1	2	§ 111 ods. 1	5
§ 38 ods. 2	3	§ 118 ods. 1	11
§ 43 ods. 1 písm. a)	4	§ 119a ods. 1	1
§ 43 ods. 2	4	§ 120 ods. 1	1
§ 43 ods. 3	1	§ 121 ods. 2	2
§ 44	1	§ 121 ods. 3	1
§ 44 ods. 1	3	§ 122 ods. 1	2
§ 47 ods. 1 písm. a)	2	§ 123 ods. 1	1
§ 54	3	§ 129 ods. 1	6
§ 69 ods. 4	1	§ 129 ods. 3	7
§ 74	2	§ 130 ods. 2	3
§ 75 ods. 2	3	§ 130 ods. 5	9
§ 75 ods. 2 písm. a)	3	§ 131 ods. 3	5
§ 84 ods. 3	1	§ 132	2
§ 84 ods. 4	1	§ 141 ods. 7	1
§ 85 ods. 5	1	§ 142 ods. 3	1
§ 87 ods. 1	1	§ 144a ods. 6	1
§ 87 ods. 4	1	§ 152 ods. 1	8
§ 88 ods. 1	1	§ 152 ods. 2	3
§ 90 ods. 4	1	§ 223 ods. 1	1
§ 92 ods. 1	1	§ 224 ods. 2 písm. c)	1
§ 93 ods. 1	2	§ 231 ods. 1	1
§ 94 ods. 3	1	§ 237 ods. 2 písm. a)	1
§ 97 ods. 2	1	§ 240 ods. 9	2
§ 99	10		

Podmienky osobného príplatku ustanovené v § 10 ods. 2 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.) boli porušené v 5 prípadoch a povinnosť zamestnávateľa písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu bola porušená v 4 prípadoch (§ 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z.). V 3 prípadoch bolo inšpektormi práce konštatované porušenie povinnosti zamestnávateľa poskytnúť na požiadanie inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce (§ 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).

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

Zákon č. 283/2002 Z. z.*	Počet porušení	Zákon č. 553/2003 Z. z. *	Počet porušení
§ 3 ods. 1	1	§ 10 ods. 1	2
§ 36 ods. 8	1	§ 10 ods. 2	5
Zákon č. 650/2004 Z. z.*	Počet porušení	§ 16	1
§ 58 ods. 1	2	§ 17	1
§ 5 ods. 2	1	§ 18	1
Zákon č. 553/2003 Z. z. *	Počet porušení	§ 19 ods. 1	3
§ 2 ods. 2	1	Zákon č. 125/2006 Z. z.*	Počet porušení
§ 2 ods. 2 písm. b)	1	§ 16 ods. 2 písm. a)	3
§ 4 ods. 5	1	Zákon č. 317/2009 Z. z. *	Počet porušení
§ 4 ods. 7	4	§ 52 ods. 4	1
§ 5 ods. 5 písm. b)	1	Zákon č. 307/2014 Z. z. *	Počet porušení
§ 7 ods. 5	1	§ 11 ods. 8	1

* Pozn.:

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

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

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

Zákon č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov

V oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo v roku 2017 inšpektorátmi práce zistených celkovo 42 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce, ktoré upravujú oblasť.

Tab. 8 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2017

	Zákoník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	19	18	1	4	42

Uvádzané ustanovenia § 119a Zákonníka práce:

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) 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.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Tab. 9 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2017 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	8
IP Trnava	4
IP Trenčín	1
IP Nitra	6
IP Žilina	4
IP Banská Bystrica	9
IP Prešov	7
IP Košice	3
Spolu	42

V porovnaní s rokom 2016, kedy bolo zistených 19 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, predstavuje 42 porušení v roku 2017 nárast o 121,05 %.

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 až 249 (12 porušení) a najmenej u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 1 až 9 (9 porušení).

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

Tab. 10 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2017 v členení podľa počtu zamestnancov kontrovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
1 až 9	1	5	1	2	9
10 až 49	5	6	0	0	11
50 až 249	7	3	0	2	12
250 a viac	6	4	0	0	10
Spolu	19	18	1	4	42

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (28 porušení zo 42).

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

Tab. 11 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2017 podľa právnej formy kontrovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	1	3	0	0	4
Spoločnosť s ručením obmedzeným	16	8	1	3	28
Akciová spoločnosť	1	6	0	0	7
Verejná obchodná spoločnosť	1	0	0	0	1
Nezisková organizácia	0	1	0	0	1
Združenie	0	0	0	1	1
Spolu	19	18	1	4	42

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

Tab. 12 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2017 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	1	1	0	0	2
Priemyselná výroba	6	3	0	0	9
Stavebníctvo	1	2	0	1	4
Veľkoobchod a maloobchod	4	4	1	2	11
Informácie a komunikácie	0	1	0	0	1
Doprava a skladovanie	2	0	0	0	2
Finančné a poisťovacie činnosti	0	2	0	0	2
Odborné vedecké a technické činnosti	0	1	0	0	1
Administratívne a podporné služby	5	1	0	0	6
Vzdelávanie	0	1	0	0	1
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	1	0	0	1
Ostatné činnosti	0	1	0	1	2
Spolu	19	18	1	4	42

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. 13.

Tab. 13 Prehľad ďalších porušení ustanovení pracovnoprávných predpisov, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie nerovnakého odmeňovania

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 5 ods. 11	1	§ 93 ods. 1	5
§ 5 ods. 12	1	§ 93 ods. 2	1
§ 13 ods. 1	1	§ 94 ods. 2	1
§ 38 ods. 1	4	§ 97 ods. 5	1
§ 38 ods. 2	4	§ 99	9
§ 41 ods. 6 písm. b)	1	§ 116 ods. 3	2
§ 43 ods. 1 písm. a)	3	§ 118 ods. 1	4
§ 43 ods. 1 písm. b)	3	§ 119 ods. 1	3
§ 43 ods. 1 písm. d)	2	§ 119 ods. 3	3
§ 43 ods. 2	9	§ 120 ods. 1	7
§ 43 ods. 3	1	§ 120 ods. 3	7
§ 45 ods. 1	2	§ 121 ods. 1	2

§ 47 ods. 1 písm. a)	3	§ 121 ods. 2	4
§ 47 ods. 2	1	§ 122 ods. 1	3
§ 54	1	§ 129 ods. 1	3
§ 58 ods. 5	1	§ 129 ods. 3	8
§ 58 ods. 9	1	§ 130 ods. 2	1
§ 58a ods. 2	1	§ 130 ods. 5	5
§ 58a ods. 2a	1	§ 130 ods. 8	2
§ 72 ods. 2	1	§ 131 ods. 3	2
§ 72 ods. 3	1	§ 132	1
§ 75 ods. 2	7	§ 141 ods. 2 písm. a)	1
§ 75 ods. 2 písm. b)	2	§ 145 ods. 1	2
§ 85 ods. 5	2	§ 152 ods. 1	3
§ 87 ods. 2	1	§ 223 ods. 1	2
§ 87 ods. 4	2	§ 224 ods. 2 písm. c)	1
§ 87a ods. 1	1	§ 228 ods. 3	1
§ 91 ods. 1	1	§ 228 ods. 1	1
§ 92 ods. 1	2	§ 93 ods. 1	5

Z tabuľky č. 13 vyplýva, že pri výkonoch inšpekcie práce, zameranej na odhaľovanie porušenia zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, inšpektori práce zistili mnohé ďalšie porušenia Zákonníka práce. Najčastejšími porušeniami Zákonníka práce boli ustanovenia upravujúce povinnosti zamestnávateľa v oblasti vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru, v nedodržaní formálnych náležitostí pracovných zmlúv (§ 43 Zákonníka práce), ustanovenia upravujúce povinnosti v oblasti evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce) a ustanovenia upravujúce mzdové nároky zamestnancov (§ 118 – § 123 Zákonníka práce) a splatnosť a výplatu mzdy (§ 129 a § 130 Zákonníka práce).

Následne bolo pri týchto výkonoch inšpekcie práce zistené v jednom prípade aj porušenie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v oblasti vyúčtovania cestovných náhrad a rovnako v jednom prípade aj porušenie zákona č. 553/2003 Z. z. v oblasti určenia podmienok odmeňovania pedagogických a odborných zamestnancov podľa kolektívnej zmluvy (§ 1 ods. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.)

Porušenie povinnosti zamestnávateľa poskytnúť na požiadanie inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce (§ 16 ods. 2 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z.) bolo inšpektormi práce konštatované v dvoch prípadoch.

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.

Zo skúseností inšpektorov práce možno konštatovať, že preukazovanie porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, rodovej rovnosti a zákazu diskriminácie je v rámci kompetencií a oprávnení inšpekcie práce náročné z dôvodu získavania relevantných dôkazov porušovania ustanovení v danej oblasti. Na samotný dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov sa nevzťahujú ustanovenia zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov, a preto nie je možné použiť dôkazné prostriedky, ktoré tento zákon správnomu orgánu umožňuje.

V zmysle zákona č. 125/2006 Z. z. 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. Odhalenie a preukázanie diskriminácie je pre kontrolný orgán preto náročné, a to aj napriek tomu, že tieto kontroly sú vykonávané v spolupráci so zástupcami zamestnancov, ako aj formou rozhovorov so zamestnancami.

Vo väčšine prípadov sa pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie dostávajú inšpektori práce 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. Túto dôkaznú núdzu zamestnanci ale aj občania namietajúci diskrimináciu v predzmluvných vzťahoch vnímajú veľmi negatívne a zväčša túto situáciu posudzujú ako ich nedostatočnú ochranu v pracovnoprávných vzťahoch zo strany orgánov inšpekcie práce.

V záujme čo najlepšej ochrany práv podávateľa podnetu inšpektori práce odporúčajú, aby podávatelia 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. Inšpekciou práce nemôže byť zamestnancovi poskytnutá ochrana v takomto rozsahu.

Zo zistených nedostatkov v rámci výkonov inšpekcie práce zameraných na vybavenie podnetov poukazujúcich na porušovanie predpisov v oblasti diskriminácie, resp. nerovnakého zaobchádzania možno konštatovať, že niektorí zamestnávatelia využívajú také prostriedky riadenia práce, ktoré u zamestnancov vyvolávajú subjektívne pocity diskriminácie. Zamestnávatelia síce majú problematiku týkajúcu sa zákazu diskriminácie častokrát upravenú v interných predpisoch, nevenujú jej však dostatočnú pozornosť a z tohto dôvodu dochádza v mnohých prípadoch k nepriamej diskriminácii či k pocitom nedostatočnej ochrany zamestnancov pred ňou. To má za následok narušenie medziľudských vzťahov na pracovisku.

Z obsahov podaní v priebehu roka 2017 možno konštatovať, že ich spoločným znakom bol subjektívny pocit nerovnakého zaobchádzania a upozornenie na diskriminačné konanie vedúcich zamestnancov a majiteľov spoločností, či už pri hodnotení výkonu práce zamestnanca, pridelovania práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca, subjektívnych kritérií finančného ohodnocovania pri odmeňovaní. ako aj nevhodného až šikanózneho správania vedúcich zamestnancov.

Počet podaní doručených inšpektorátom práce v roku 2017, v ktorých autori poukazovali na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania (163 podaní) znamená nárast oproti predchádzajúcemu roku, v ktorom bolo inšpektorátom práce doručených 129 podaní (nárast o 26,36 %).

Porovnanie údajov za roky 2014, 2015, 2016 a 2017 je uvedené v tabuľke č. 14.

Tab. 14 Prehľad počtu prijatých podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania, počtu opodstatnených podaní a počtu zistených porušení ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) za roky 2014, 2015, 2016 a 2017

	2014	2015	2016	2017	Porovnanie roku 2017 s rokom 2016
Počet prijatých podaní	86	143	129	163	+ 26,36 %
- z toho počet opodstatnených podaní	14	36	27	24	- 11,12 %
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	39	45	+ 15,38 %
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	19	42	+ 121,05 %

Počet podaní poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2017 najvyšší od roku 2014. Z počtu opodstatnených podaní vyplýva, že subjektívne pocity zamestnancov o porušení zákazu diskriminácie vo viacerých prípadoch nenapĺňali zákonné atribúty diskriminácie.

Záver

Rovnosť šancí, rovnosť možností či zásada rovnosti sú v súčasnosti často skloňovanými pojmami, a to nielen v súvislosti s pracovnoprávnymi vzťahmi. 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 daných zamestnávateľovi platnou pracovnoprávnou legislatívou.

Napriek tomu, že súčasná slovenská antidiskriminačná legislatíva má vytvorený určitý rámec ochrany, ktorý je v súlade s požiadavkami antidiskriminačných smerníc, aplikačná prax stále poukazuje na potrebu zefektívnenia ochrany pred diskrimináciou. 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 najúčinnšie dodržiavať predpisy v oblastiach rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania. Týmito a ďalšími činnosťami participujú na zvyšovaní právneho povedomia zamestnávateľov 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. S cieľom nadobudnutia a rozšírenia odbornosti inšpektorov práce v oblasti diskriminácie a rodovej rovnosti Národný inšpektorát práce pripravuje pre inšpektorov práce vzdelávacie aktivity zamerané na získavanie skúseností a prehĺbovanie zručností pri odhaľovaní a preukazovaní prípadov diskriminácie, naplánované na obdobie roka 2018.

Účelom aktivít Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce v danej oblasti je napomôcť tomu, aby stav v pracovnoprávnych 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.