



NIP/NIP\_SEKRETARIÁT/GR/2019/21

**Informatívna správa  
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch  
za rok 2018**

---

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Karol Habina  
generálny riaditeľ  
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

Mgr. Miroslava Mošonová  
riaditeľka odboru inšpekcie práce  
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor inšpekcie práce, oddelenie pracovnoprávných vzťahov  
Národný inšpektorát práce

Košice, marec 2019

## Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2018, 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 2018 a o stave rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2018. 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), ako aj zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšie predpisy upravujúce obdobný pracovný vzťah.

Zákonník práce zabezpečuje ženám a mužom právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Právo na rovnaké zaobchádzanie sa vzťahuje na zamestnancov, ako aj na uchádzačov o zamestnanie.

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

Zamestnávateľ nesmie pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu v zmysle antidiskriminačných princípov. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ zároveň povinný oboznámiť

zamestnanca okrem iných predpisov aj s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

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

### **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 2018 bolo na inšpektoráty práce doručených celkovo 220 podaní (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb, aj anonymných oznámení), ktoré svojim obsahom poukazovali podľa ich autorov na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov, alebo porušenie iných ustanovení pracovnoprávnych predpisov súvisiacich s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie.

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.

Z celkového počtu podaní bolo 7 podaní z dôvodu vecnej a miestnej nepríslušnosti postúpených na vybavenie príslušným orgánom. 13 podaní je v súčasnosti ešte v štádiu riešenia. V niektorých prípadoch výkonov inšpekcie práce zameraných na riešenie podnetov, v ktorých sťažovatelia namietali porušovanie predpisov v oblasti diskriminácie, resp. rovnakého zaobchádzania a porušovania antidiskriminačného zákona, boli inšpekciou práce v kontrolovaných subjektoch zistené iné porušenia pracovnoprávnych predpisov, ktoré sa netýkali oblasti diskriminácie. V súvislosti s anonymnými oznámeniami bolo vo väčšine prípadov rozhodnuté o ich nešetrení resp. boli odložené ad acta. V jednom prípade bolo podanie vzaté späť. V ostatných prípadoch boli anonymné podania na základe ich obsahu vybavené najmä poskytnutím písomného poradenstva v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch, prípadne zásadu rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty.

Predmetom podaní v oblasti diskriminácie boli najčastejšie nasledovné námietky:

- rozdielne podmienky odmeňovania v porovnaní kmeňových a agentúrnych zamestnancov;
- vykonávanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v rozpore s dobrými mravmi – zasahovanie do chodu činnosti odborovej organizácie pôsojacej u zamestnávateľa s cieľom zdiskreditovať predsedníčku odborovej organizácie alebo rozvrhnutie nočných zmien v prospech dvoch zamestnankýň;
- nainštalovanie kontrolného kamerového systému na pracovisku bez splnenia zákonných podmienok (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- diskriminačne dohodnuté mzdové podmienky podľa pohlavia;
- namietané nerovnaké zaobchádzanie v odmeňovaní – mzdy agentúrnych zamestnancov dohodnuté pod úrovňou minimálnej mzdy a nedosahujúce mzdy kmeňových zamestnancov (výroba káblových zväzkov – pracovisko nebolo uvedené);
- nerovnaké zaobchádzanie pri poskytnutí benefitu a skrátení pracovného času všetkým zamestnancom mestského úradu okrem zamestnancov mestskej polície;
- bossing na pracovisku – práca pod nátlakom nadriadeného zamestnanca mala dopad na vysokú fluktuáciu zamestnancov (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- vyvolávanie konfliktov na pracovisku zo strany vedúceho zamestnanca, neustála kontrola výkonu práce, vyhrážanie sa a upozorňovanie na porušenia pracovnej disciplíny;
- konanie zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi a na škodu zamestnanca – zníženie zostatku dovolenky zamestnanca bez právneho dôvodu, a to vykazovaním jej čerpania, ku ktorému v skutočnosti nedošlo;
- neodpovedanie na sťažnosť zamestnanca podanú v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nevykonanie nápravy a neodstránenie následkov takéhoto konania;
- nerovnaké zaobchádzanie na pracovisku zamestnanca z dôvodu jeho príslušnosti k etnickej skupine;
- arogantné, nevhodné či vulgárne správanie, slovné urážky (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- príkazy na vykonávanie práce nad rámec pracovnej zmluvy;
- upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny na základe subjektívneho hodnotenia situácie zamestnávateľom (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- verbálne napádanie zamestnancov, znevažovanie dobrého mena a výsledkov práce zo strany zamestnávateľa;
- vyhrážanie, zastrašovanie, šikanovanie a ponižovanie zo strany nadriadeného zamestnanca (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- atmosféra psychického teroru, urážanie, verejné ponižovanie na poradách.

Pretrvávajúcim fenoménom, s ktorým sa inšpektori práce stretávajú v posledných rokoch, je namietaná diskriminácia v školstve zo strany pedagogických či nepedagogických zamestnancov. Každoročne v oblasti školstva zaznamenávajú inšpektori

práce podnety v súvislosti s diskrimináciou na pracovisku. Najčastejšie je namietaná nepriama diskriminácia, pri ktorej sa zamestnanci škôl stretávajú s bránením vyjadrenia svojho názoru na poradách, zosmiešňovaním, ponižovaním a ignorovaním ich názorov na verejných stretnutiach. V oblasti nerovnakého zaobchádzania v školstve bolo namietané predovšetkým nerovnaké zaobchádzanie pri rozdeľovaní, resp. priznávaní odmien.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2018 zistených celkovo 29 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. 12. 2018), ktoré upravujú pravidlá rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych 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 2018**

	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods.5	Spolu
<b>Počet porušení</b>	5	0	10	10	4	<b>29</b>

Uvádzané ustanovenia § 13 Zákonníka práce:

(1) 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).

(2) V pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 doručení 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 2018 v členení podľa inšpektorátov práce**

IP Bratislava	6
IP Trnava	1
IP Trenčín	5
IP Nitra	3
IP Žilina	2
IP Banská Bystrica	4
IP Prešov	7
IP Košice	1
<b>Spolu</b>	<b>29</b>

V porovnaní s rokom 2017, kedy bolo zistených 45 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania bol v roku 2018 zaznamenaný pokles zistených porušení (celkovo 29 zistených porušení). Najviac porušených ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49 (9 porušení) a rovnako 9 porušení bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 až 249. U zamestnávateľov s počtom zamestnancov 250 a viac bolo zistených 7 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 2018 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13					Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	
1 až 9	1	0	0	2	1	4
10 až 49	0	0	4	3	2	9
50 až 249	1	0	3	4	1	9
250 a viac	3	0	3	1	0	7
<b>Spolu</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (13 porušení z 29). 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 2018 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu**

Právna forma	Zákonník práce § 13					Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	
Spoločnosť s ručením obmedzeným	5	0	3	4	1	13
Akciová spoločnosť	0	0	2	1	1	4
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	0	0	0	2	0	2
Rozpočtová organizácia	0	0	3	2	0	5
Príspevková organizácia	0	0	1	0	0	1
Nezisková organizácia	0	0	0	0	1	1
Obec, mesto	0	0	1	1	1	3
<b>Spolu</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

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 2018 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu**

SK NACE	Zákonník práce § 13					Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	
Priemyselná výroba	1	0	0	3	0	4
Stavebníctvo	0	0	0	1	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	2	0	1	1	0	4
Doprava a skladovanie	1	0	1	0	1	3
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	0	1	0	1
Odborné vedecké a technické činnosti	0	0	0	1	0	1
Verejná správa a obrana	0	0	1	1	1	3
Vzdelávanie	0	0	3	1	1	5
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	0	1	0	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	0	0	1	0	1	2
Administratívne a podporné služby	1	0	2	1	0	4
<b>Spolu</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

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 patrilo ustanovenie upravujúce evidenciu pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce), ďalej ustanovenie upravujúce podstatné náležitosti, ktoré musí zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve (§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce), taktiež ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce), ako aj ustanovenia týkajúce sa výplaty mzdy (§ 129 ods. 3 Zákonníka práce). Podrobný prehľad ďalších porušených ustanovení Zákonníka práce je uvedený v tabuľke č. 6.

**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. 4	1	§ 111 ods. 1	4
§ 1 ods. 6	1	§ 112 ods. 3	1
§ 3 ods. 1	1	§ 116 ods. 3	1
§ 20 ods. 2	2	§ 119 ods. 3	2
§ 38 ods. 1	1	§ 119a ods. 4	1
§ 42 ods. 1	1	§ 120 ods. 1	3
§ 43 ods. 1 písm. a)	5	§ 120 ods. 3	4
§ 43 ods. 1 písm. b)	1	§ 121 ods. 1	3
§ 43 ods. 1 písm. d)	2	§ 122 ods. 3	1
§ 43 ods. 2	3	§ 129 ods. 1	3
§ 43 ods. 3	2	§ 129 ods. 3	4
§ 44 ods. 1	1	§ 130 ods. 5	3
§ 45 ods. 1	1	§ 131 ods. 1	1
§ 47 ods. 2	1	§ 131 ods. 3	2
§ 75 ods. 2	2	§ 131 ods. 5	1
§ 75 ods. 2 písm. a)	1	§ 132	1
§ 75 ods. 2 písm. c)	1	§ 134 ods. 5	1
§ 75 ods. 2 písm. e)	1	§ 142 ods. 3	1
§ 83a	1	§ 152 ods. 1	2
§ 87 ods. 1	1	§ 152 ods. 2	2
§ 90 ods. 4	1	§ 223 ods. 1	4
§ 90 ods. 8	1	§ 224 ods. 2 písm. c)	2
§ 90 ods. 9	1	§ 224 ods. 2 písm. e)	1



§ 91 ods. 3	1	§ 226 ods. 1	1
§ 93 ods. 1	2	§ 226 ods. 2	3
§ 99	7	§ 228 ods. 1	2
§ 228a ods. 2	3	§ 229 ods. 4	1

Pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie bolo zistené aj porušenie ustanovení ďalších právnych predpisov, pričom inšpektori práce zaznamenali napríklad 28 porušení ustanovenia § 6 ods. 1 písm. d) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a to povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály, pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadanie pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečiť potrebnú údržbu a opravy.

Podmienky priznania platu za prácu nadčas ustanovené v § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov boli porušené v 3 prípadoch. V 3 prípadoch bolo inšpektormi práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. a) zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kedy zamestnávateľ využíval závislú prácu fyzickej osoby a nemal s ňou založený pracovnoprávny vzťah.

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie inšpektoráty práce nezistili ani jedno porušenie v súvislosti s ustanovením § 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý upravuje zákaz diskriminácie v štátnozamestnaneckých vzťahoch.

V oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo v roku 2018 inšpektorátmi práce zistených celkovo 39 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce.

**Tab. 7 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2018**

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
<b>Počet porušení</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>39</b>

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. 8 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2018 v členení podľa inšpektorátov práce**

IP Bratislava	12
IP Trnava	2
IP Trenčín	0
IP Nitra	5
IP Žilina	5
IP Banská Bystrica	12
IP Prešov	2
IP Košice	1
<b>Spolu</b>	<b>39</b>

V porovnaní s rokom 2017, kedy bolo zistených 42 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, bol v roku 2018 zaznamenaný pokles zistených porušení (celkovo 39 zistených porušení).

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 až 249 (14 porušení) a najmenej u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 250 a viac (7 porušení).

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

**Tab. 9 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2018 v členení podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
1 až 9	4	5	0	0	9
10 až 49	5	3	0	1	9
50 až 249	6	5	1	2	14
250 a viac	3	4	0	0	7
<b>Spolu</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>39</b>

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (28 porušení z 39).

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

**Tab. 10 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2018 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu**

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	1	1	0	0	2
Spoločnosť s ručením obmedzeným	12	13	1	2	28
Akciová spoločnosť	4	3	0	0	7
Rozpočtová organizácia	0	0	0	1	1
Združenie	1	0	0	0	1
<b>Spolu</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>39</b>

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

**Tab. 11 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2018 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu**

SK NACE	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Priemyselná výroba	3	6	1	0	10
Veľkoobchod a maloobchod	6	3	0	0	9
Doprava a skladovanie	0	1	0	1	2
Ubytovacie a stravovacie služby	0	1	0	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	1	1	0	0	2
Nehnutelnosti	1	0	0	0	1
Odborné vedecké a technické činnosti	1	1	0	0	2
Administratívne a podporné služby	4	4	0	1	9
Vzdelávanie	0	0	0	1	1
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1	0	0	0	1
Ostatné činnosti	1	0	0	0	1
<b>Spolu</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>39</b>

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 ďalších porušení ustanovení Zákonníka práce zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie nerovnakého odmeňovania**

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 1 ods. 3	1	§ 98 ods. 3 písm. a)	1
§ 1 ods. 4	2	§ 99	20
§ 13 ods. 5	1	§ 111 ods. 1	3
§ 29 ods. 3	1	§ 111 ods. 5	1
§ 38 ods. 1	2	§ 112 ods. 2	1
§ 38 ods. 2	3	§ 116 ods. 1	1
§ 42 ods. 1	1	§ 116 ods. 3	1
§ 43 ods. 1 písm. a)	13	§ 118 ods. 1	6
§ 43 ods. 1 písm. b)	4	§ 119 ods. 3	1
§ 43 ods. 1 písm. c)	1	§ 120 ods. 1	6
§ 43 ods. 1 písm. d)	2	§ 120 ods. 3	15
§ 43 ods. 2	21	§ 120 ods. 5	1
§ 43 ods. 3	1	§ 121 ods. 1	3
§ 44 ods. 1	1	§ 121 ods. 2	5

§ 45 ods. 1	1	§ 122 ods. 1	4
§ 47 ods. 1 písm. a)	1	§ 122 ods. 2	1
§ 47 ods. 2	1	§ 122 ods. 5	1
§ 54	7	§ 122a ods. 1	2
§ 58 ods. 5	1	§ 122b ods. 1	3
§ 58a ods. 2 písm. b)	1	§ 123 ods. 1	2
§ 58a ods. 2 písm. f)	1	§ 123 ods. 3	1
§ 58a ods. 2 písm. g)	2	§ 124 ods. 1	1
§ 60 ods. 2	1	§ 129 ods. 1	8
§ 64 ods. 1 písm. a)	1	§ 129 ods. 3	8
§ 69 ods. 4	1	§ 130 ods. 2	4
§ 74	1	§ 130 ods. 5	14
§ 75 ods. 2	8	§ 131 ods. 3	6
§ 75 ods. 2 písm. b)	1	§ 132	1
§ 75 ods. 2 písm. c)	1	§ 132 ods. 5	1
§ 75 ods. 2 písm. d)	2	§ 141 ods. 2 písm. a)	1
§ 85 ods. 5	1	§ 141 ods. 2 písm. c)	1
§ 87	1	§ 152 ods. 1	2
§ 87 ods. 1	1	§ 152 ods. 2	5
§ 87 ods. 2	3	§ 152 ods. 3	1
§ 87 ods. 4	2	§ 223 ods. 1	3
§ 90 ods. 4	1	§ 224 ods. 2 písm. e)	2
§ 90 ods. 9	1	§ 226 ods. 2	2
§ 92 ods. 1	4	§ 228 ods. 1	1
§ 93 ods. 1	4	§ 228a ods. 1	2
§ 93 ods. 3	1	§ 237 ods. 1	1
§ 94	1	§ 238 ods. 1	2
§ 97 ods. 5	2	§ 240 ods. 9	1
§ 97 ods. 6	1		

Z tabuľky č. 12 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), taktiež ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce) a ustanovenia upravujúce splatnosť a výplatu mzdy (§ 130 Zákonníka práce).

Následne boli pri týchto výkonoch inšpekcie práce zistené aj porušenie ustanovení ďalších právnych predpisov, a to v 4 prípadoch bolo zistené porušenie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v súvislosti s vyúčtovaním cestovných náhrad.

Taktiež bolo zistené 17 porušení ustanovenia § 6 ods. 1 písm. d) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

V 3 prípadoch bolo inšpektormi práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kedy zamestnávateľ neprihlásil fyzické osoby do Sociálnej poisťovne pred začatím výkonu ich 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.

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.

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 zamestnávateľia využívajú také prostriedky riadenia práce, ktoré u zamestnancov vyvolávajú subjektívne pocity diskriminácie. Zamestnávateľia 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 doručených v priebehu roka 2018 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, pridelenia práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca, subjektívnych kritérií finančného ohodnocovania pri odmeňovaní, ako aj nevhodného až šikanózneho správania vedúcich zamestnancov.

Celkový počet podaní doručených inšpektorátom práce v roku 2018, v ktorých autori poukazovali na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania (220 podaní), znamená nárast oproti predchádzajúcemu roku, v ktorom bolo inšpektorátom práce doručených celkovo 163 podaní.

Porovnanie údajov za roky 2014, 2015, 2016, 2017 a 2018 je uvedené v tabuľke č. 13.

**Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania, počtu zistených porušení ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) za roky 2014, 2015, 2016, 2017 a 2018**

	2014	2015	2016	2017	2018
Počet prijatých podaní	86	143	129	163	220
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	39	45	29
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	19	42	39

Počet doručených podaní poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2018 najvyšší od roku 2014. Z počtu zistených porušení § 13 a § 119a Zákonníka práce za rok 2018 však vyplýva, že subjektívne pocity zamestnancov o porušení zákazu diskriminácie vo viacerých prípadoch nenapĺňali zákonné atribúty diskriminácie, preto bol celkový počet zistených porušení v roku 2018 v konečnom dôsledku nižší ako v roku 2017.

S cieľom nadobudnutia a rozšírenia odbornosti inšpektorov práce v oblasti diskriminácie a rodovej rovnosti Národný inšpektorát práce pripravil v priebehu roka 2018 pre inšpektorov práce vzdelávacie aktivity zamerané na získavanie skúseností a prehlbovanie zručností pri odhaľovaní a preukazovaní prípadov diskriminácie. V rámci

špecializačného kompetenčného vzdelávania inšpektorov práce Národný inšpektorát práce v priebehu roka 2018 vyškoliť a rozšíriť vedomosti spolu 14 odborníkom zo sústavy inšpekcie práce v špecializácii „Diskriminácia a rodová rovnosť“.

## Záver

Rovnosť šancí, rovnosť možností či zásada rovnosti sú stále 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.

Účelom aktivít Národného inšpektorátu práce a inšpektorátov práce v danej oblasti je napomôcť tomu, aby stav v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnávateľov umožňoval každému zamestnancovi byť plnohodnotným členom spoločnosti, aby mal každý zamestnanec možnosť slobodne sa realizovať podľa svojich schopností a možností a aby jeho ohodnotenie v pracovnoprávnom vzťahu bolo podľa skutočnej hodnoty jeho práce na základe objektívneho posúdenia.