

## Správa o kontrole dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy

S cieľom zistiť stav v oblasti diskriminácie na pracovnom trhu a možnosti ako jej predchádzať bola v roku 2010 vykonaná celoslovenská mimoriadna previerka zameraná na kontrolu dodržiavania ustanovení Zákonníka práce, týkajúcich sa diskriminácie. Zámerom inšpekcie práce bolo zároveň aktívne pôsobiť na zamestnávateľov za účelom zlepšenia nepriaznivého stavu v sledovanej oblasti. V rámci realizácie týchto previerok inšpektori práce informovali zamestnávateľov, zástupcov zamestnancov a tiež aj samotných zamestnancov o právach a povinnostiach v oblasti rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch.

### Stav za rok 2010:

| Počet podnetov – diskriminácia za rok 2010 |     |                    |
|--|-----|--------------------|
|  |     | Pomer<br>muži:ženy |
| Celkový počet podnetov                     | 109 | 19 : 36            |
| Z toho:                                    |     |                    |
| anonymných                                 | 54  |                    |
| vybavených                                 | 102 |                    |
| v štádiu šetrenia                          | 7   |                    |
| opodstatnených                             | 17  |                    |
| odporúčané riešiť<br>problém súdnou cestou | 92  |                    |

**Pozn.** dva podnety v oblasti diskriminácie boli doručené zo strany zástupcov zamestnancov a niektoré podnety boli opakované alebo podané kolektívom zamestnancov. V niektorých prípadoch 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 | 3  | 20 | 9  | 9  | 21 | 31 | 11 | 5  | 109   |

## **Obsah podaní:**

Diskriminácia v oblasti:

- odmeňovania
- vzdelania,
- pohlavia
- prístupu k zamestnaniu
- zdravotného stavu,
- zosúladenia rodinného a pracovného života
- poskytovania dovolenky
- poskytovania stravovania
- poskytovania cestovných náhrad
- bossing (urážky, ponižovanie, zastrasovanie, vyhrážanie zo strany nadriadeného)
- mobbing (zastrasovanie, resp. obťažovanie zo strany kolegov/kolegyň )
- 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 šetrených podaní sa najčastejšie opakuje diskriminácia v oblasti odmeňovania, miezd, pracovnej doby a dovoleniek. Podania boli podané zamestnancami z výrobnéj ako aj nevýrobnéj sféry. Najviac podnetov bolo zaznamenaných v oblasti školstva - 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 jednanie starostu obce so zamestnancami obce najmä so zamestnancami školských zariadení, ktoré spadali do správy obce. Vo výrobnéj oblasti boli zaznamenané podnety na nevhodné správanie vedúcich zamestnancov a 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 a priamych nadriadených, ku ktorému dochádza pri riadení a organizovaní práce. V oblasti činnosti agentúr zamestnávania boli zaznamenané podnety na diskrimináciu agentúrnych zamestnancov v odmeňovaní oproti zamestnancom užívateľského zamestnávateľa. Podania sa týkali aj zahraničných spoločností, ktoré u nás pôsobia kratšiu dobu. Spôsob výkonu práce a tlak zo strany týchto zamestnávateľov nie je často zlučiteľný s našim právnym systémom. V takýchto prípadoch sa inšpektori snažia upozorniť na existujúce skutočnosti a vysvetliť zahraničným zamestnávateľom, že sú povinní sa riadiť legislatívou Slovenskej republiky.

## **Povolania a sektory hospodárstva :**

Uvádzame niektoré povolania a sektory v ktorých sme zaznamenali podnety, ktoré poukazovali na diskriminačné konanie:

- |                                   |             |
|-----------------------------------|-------------|
| - psychológ, pedagóg, upratovačka | školstvo    |
| - zdravotné sestry a lekári       | zdravníctvo |

|  |   |
|--|---|
| - predavačka, obchodník                      | maloobchod a veľkoobchod                  |
| - štátny zamestnanec                         | štátna správa                             |
| - laborant                                   | chemický priemysel                        |
| - kurič                                      |   |
| -vedúca zmeny- servírka                      | reštaurácie- predaj nápojov               |
| -obchodný reprezentant- grafik, tlačiar      | polygrafická výroba, výroba papiera       |
| obsluha polygrafických strojov               | a lepenky, hračiek                        |
| -brusič, fúkač skla                          | výroba skla, výrobkov zo skla a ich úprav |
| -strážnik, agent strážnej služby             | prevádzkovanie strážnej služby, ochrana   |
|  | majetku                                   |
| -majster -operátor strojov, lisov, skladu    | výroba spotrebnej elektroniky             |
| -montážny pracovník                          | veľkoobchod s dielmi a príslušenstvom     |
|  | motorových vozidiel                       |
| -obsluha strojov, ručná montáž               | výroba, opravy lekárskeho prístrojov a    |
|  | nástrojov zdravotníckych potrieb          |
| -galvanizér- špecialista na povrchové úpravy | galvanizácia, lakovanie, striekanie       |
| -servisný technik, skladník                  | kúpa tovaru za účelom jeho predaja        |
| -krajčírka                                   | výroba vrchného ošatenia, prac. odevov,   |
|  | bielizne, konfekcie                       |
| -krupier, predajca produktov Tipos           | predaj nápojov, stávková činnosť          |
| -vedúci servisný pracovník                   | servis pneumatík a gumárenských           |
|  | výrobkov, služby motoristom               |
| - odborný referent oddelenia školstva        | rozvoj mesta                              |
| - polygrafická výroba                        |   |
| -robotník v separovanom zbere                | údržba, čistenie, opravy komunikácií      |
|  | a verejných priestorov                    |
| -robotník v spodkovej výrobe obuvi           | obuvnícka výroba                          |
| -zdravotník                                  | nemocnice                                 |
| -chovateľ cudzokrajných zvierat              | ZOO - ochrana prírody a rozvoj vedy       |
| -sanitárka                                   | poskytovanie sociálnych služieb           |
| -ekonomický pracovník                        | školstvo                                  |
| -poradca klienta                             | poskytovanie finančných služieb           |

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

- všeobecná verejná správa
- sociálne služby
- činnosť agentúr zamestnávania
- výrobné spoločnosti

### **Porušenia zistené v podnikoch týkajúce sa diskriminácie:**

- § 13 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej ZP)- 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).

- **§ 13 ods. 3 ZP-** 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 alebo návrh na začatie trestného stíhania.
- **§ 13 ods. 4 ZP-** Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.
- **§ 47 ods. 2 ZP-** nedodržanie povinnosti oboznámiť zamestnancov pri nástupe do zamestnania s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
- **§ 54 ZP** - zamestnávateľ napriek nepodpísanej dohode o zmene mzdových podmienok pristúpil k jej realizácii
- **§ 64 ods. 1 a ZP** – nedostatky v súvislosti s výpovednou dobou
- **§ 63 ods. 2 ZP** - nedostatky v súvislosti s výpoveďou danou zamestnávateľom
- **§ 90 ods. 8 ZP** - nedostatky v súvislosti so začiatkom a koncom pracovného času
- **§ 92 ods. 1 ZP** - nedostatky v súvislosti s nepretržitým denným odpočinkom
- **§ 93 ods. 1 ZP** - nedostatky v súvislosti s nepretržitým odpočinkom v týždni
- **§ 99 ZP** - nedostatky v evidencii
- **§ 111 ods. 1 ZP** - nedostatky v súvislosti s čerpaním dovolenky
- **§ 119a ZP** - porušenie povinnosti poskytovať zamestnancom rovnakú mzdu za rovnakú prácu
- **120 ods. 1 a ods. 3 ZP** - nedostatky pri určovaní minimálneho mzdového nároku, stupňa náročnosti
- **§ 123 ods. 1 ZP** - nedostatky v súvislosti so mzdovým zvýhodnením za nočnú prácu
- **§ 129 ods. 3 ZP** - nedostatky v súvislosti so splatnosťou mzdy
- **§ 130 ods. 5 ZP** - nedostatky v súvislosti s výplatou mzdy
- **§ 131 ods. 3 ZP** - 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 ustanovením **§ 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, úspornými opatreniami a znižovaním stavu zamestnancov napr. v štátnej správe, ktoré prebiehali v roku 2010, sa premietli aj do počtov prijatých a následne vybavených podnetov o porušovaní hlavne pracovnoprávnych predpisov zamestnávateľmi. Nárast počtu podnetov je znázornený aj v tabuľke:

| rok            | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| počet podnetov | 4 657 | 4 341 | 4 596 | 6 289 | 9 776 |

V hodnotenom období 2010 bolo vybavených celkom 9 776 podnetov, čo v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2009 predstavuje nárast o 3 487 podnetov. V súvislosti s obsahom a počtom podaní (z celkového počtu 9 776 podnetov bolo v roku 2010 zaregistrovaných ako diskriminácia 17 podnetov) možno konštatovať, že v prípade diskriminácie sa jedná o rozsiahlu problematiku, avšak jej zisťovanie a dokazovanie je náročné.

V praxi má inšpektorát práce veľmi ťažké postavenie pri určovaní, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy. K preukázaniu toho, 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, ponížovaní a pod., tento skutok sa inšpekciou práce nedá preukázať, nakoľko ide o šetrenie okolností s určitým odstupom času, keďže zamestnanci poukazujú obvykle na možné porušenie predpisu až po skončení pracovného pomeru. Inšpektori práce sa stretávajú s problémom nedostatku dôkazov z dôvodu, že ostatní zamestnanci v pracovnom pomere nie sú ochotní poskytnúť informácie. Pri podnetoch zameraných na odmeňovanie a hodnotenie ide často o subjektívny názor nadriadeného zamestnanca, ktorý inšpektor práce nemá právomoc posudzovať. Ak sú tvrdenia zamestnávateľa iné ako zamestnanca, alebo viacerých zamestnancov, inšpektorát práce nemôže vo veci sporu rozhodnúť, preto odporúča vec riešiť súdnou cestou. Diskrimináciu na úrovni bossingu je problematické dokázať. Vo všetkých prípadoch sa jednalo o diskrimináciu bez ohľadu či išlo o mužov alebo ženy (mzda, odmeňovanie, skončenie pracovného pomeru, pracovná doba a pod.).

Najviac podnetov upozorňovalo na šikanovanie na pracovisku zo strany nadriadeného vedúceho zamestnanca, ktoré by mohlo poukazovať 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 či 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 a v niektorých prípadoch dokonca zamestnávateľa v tak špecifickej oblasti, akou je školstvo. Ťažko sa prispôsobujú 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. Tento problém je výrazný práve v roku 2010, kedy prebehli komunálne voľby a tým sa zmenilo personálne obsadenie mnohých úradov.

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 alebo šikanovanie nie je jednoznačne možné. Spory môže vyriešiť jedine príslušný súd. Inšpektoráty práce 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 sú vždy správne interpretované z ich strany. Osobné spory medzi vedúcim zamestnancom a radovým zamestnancom sú často z pozície podriadeného zamestnanca vnímané ako bossing iba preto, že ide o spor s nadriadeným zamestnancom. Nemožno však konštatovať, že žiadny z podnetov nemá znaky bossingu či mobbingu, aj keď 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.

Zamestnanci sa väčšinou nestážujú na mobbing a bossing hneď, nežiadajú zamestnávateľa, či zriaďovateľa o nápravu. Boja sa, že prídu o miesto, preto sa radšej so situáciou zmieria a nechajú problém dospieť až do fázy, kedy je neriešiteľný a radšej sami opustia pracovisko. Takéto podnety sa na inšpektorát práce 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 nerovným prístupom a zaobchádzaním voči nim či skupine zamestnancov, alebo v prípadoch, 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 podnetov táto oblasť tvorí len sekundárnu časť podania, resp. len pri preverovaní podnetu 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 inšpektor práce skontrolovať, pričom stačí, aby bolo odlišné iba jedno kritérium, a už sa nejedná o diskrimináciu.

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

### **Hodnotenie:**

V súvislosti s obsahom a počtom podaní možno konštatovať, že sa nejedná o rozsiahlu problematiku. Diskriminácia a neprijateľné vzťahy na pracoviskách úzko súvisia so súčasnou finančnou situáciou a vysokou nezamestnanosťou. Napríklad ohrozenie zamestnania úzko súvisí so vzťahmi na pracovisku jednak medzi zamestnancami ale aj vo vzťahu nadriadený a podriadený zamestnanec.

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 prvoradým cieľom zamestnávateľov. Na druhej strane treba uviesť, že táto oblasť pracovnoprávných vzťahov a jej právny rámec prechádza obdobím vývoja a zmien a je pomerne novou súčasťou právneho systému. Posúdenie nerovnakého zaobchádzania, či uvedenie si skutočností, že organizácia postupuje protiprávne, nie je jednoduchou úlohou, nakoľko si to vyžaduje viac skúseností, vedomostí a viac právnych znalostí v tejto oblasti.

### **Vývoj:**

Z vyhodnotenia roku 2010 možno konštatovať, že oproti predchádzajúcemu roku 2009 stúpol počet podnetov zameraných na diskrimináciu o 20%. 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. Inšpektori práce v rámci poradenstva poskytujú informácie, v niektorých prípadoch publikácie o týchto otázkach, čím vytvárajú určitú osvetu v povedomí zamestnávateľov a zamestnancov

Klesol pomer opodstatnených podnetov k celkovému počtu podaní. V roku 2008 bol tento pomer 31%, v roku 2009 22% a v roku 2010 18%. Uvedený pokles naznačuje jednak potrebu ďalšieho rozvoja informovanosti v tejto oblasti /mobbing, bossing/ ako aj problematické dokazovanie diskriminácie.

Národný inšpektorát práce v návrhu k novele zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce navrhuje aby povinnosť štátu vykonávať dozor nad dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch bola explicitná a nespochybniteľná, ďalej vytvorenie a vedenie centrálného verejne prístupného zoznamu fyzických a právnických osôb, ktoré porušili zásadu rovnakého zaobchádzania. Zverejnenie

identity subjektu porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania plní funkciu zvýšenia a zefektívnenia implementácie záväzkov týkajúcich sa dodržiavania antidiskriminačných opatrení a satisfakčnú funkciu. Tieto opatrenia majú zároveň zefektívniť plnenie úloh Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Podľa našich návrhov musí nasledovať po zistení porušenia zásady rovnakého zaobchádzania inšpekciou práce okamžité oznámenie tejto konkrétnej skutočnosti Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva. S výkonom inšpekcie práce súvisí aj návrh a to pridaním možnosti pre inšpektora práce požadovať informácie a vysvetlenia, ktoré sa týkajú uplatňovania antidiskriminačných predpisov. V súvislosti s tým navrhujeme zaviesť inštitút tzv. preneseného dôkazného bremena, aby subjekt, ktorý je na základe existujúcich dôkazov dôvodne podozrivý z diskriminácie, resp. iného porušenia mal povinnosť preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo..