

Číslo: GR/2012/023

**Správa
o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2011**

Obsah materiálu:

1. Predkladacia správa

Materiál predkladá:

Ing. Jana Popovičová
generálna riaditeľka

Národný inšpektorát práce

Materiál vypracoval:

Národný inšpektorát práce

Inšpektorát práce v roku 2011 vykonal previerky, ktoré boli zamerané na odhaľovanie nerovnosti v oblasti odmeňovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje v zmysle § 119a ods.2 Zákonníka práce, 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. Mnohí podnikatelia si vedia zdôvodniť rozdielnu výšku mzdy za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach, kde zohľadňujú viaceré faktory ako vzdelanie, dĺžku praxe, ovládanie cudzích jazykov, počítačové programy, a ďalšie zručnosti, ktoré sú prínosom k výkonu práce, ale nie sú nevyhnutné k danému výkonu práce, taktiež flexibilitu, analytické myslenie, šikovnosť, pohotovosť prispôbiť sa zmenám a pod. Cieľom týchto previerok je aktívne pôsobenie inšpekcie práce za účelom zlepšenia nepriaznivého stavu v oblasti dodržiavania právnych predpisov, týkajúcich sa antidiskriminačných ustanovení Zákonníka práce.

Stav za rok 2011:

Počet podnetov – diskriminácia za rok 2011	
Celkový počet podnetov	96
Z toho:	
anonymných	10
vybavených	93
v štádiu šetrenia	3
opodstatnených	4
odporúčané riešiť problém súdnou cestou	86

Rozdelenie podnetov podľa krajov:

kraj	BA	BB	KE	NR	PO	TN	TT	ZA	spolu
počet podnetov	8	8	0	9	29	18	11	8	96

Predmet podnetov v oblasti diskriminácie:

nerovnaké zaobchádzanie

- v odmeňovaní oproti ostatným zamestnancom
- v súvislosti so zvyhodnenými službami (lepšie platené pracovné zmeny počas sviatkov) pre určitých zamestnancov

- v súvislosti s udelením porušenia pracovnej disciplíny za nenastúpenie na pracovnú zmenu pri vystavenom potvrdení lekára o ošetrovaní člena rodiny na celý deň oproti inému zamestnancovi
- spočívajúce v nevyplatení mzdy len jej a z dôvodu, že podala žalobu na zamestnávateľa o neplatnosť skončenia pracovného pomeru
- v oblasti odmeňovania za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty
- v súvislosti s postupom zamestnávateľa pri výkone zrážok zo mzdy u zamestnancov
- v oblasti odmeňovania zamestnancov ADZ oproti kmeňovým zamestnancom
- v oblasti sociálnej a poskytovania pracovných prostriedkov a odevu zamestnancov ADZ oproti kmeňovým zamestnancom užívateľského zamestnávateľa

bossing

- šikanovanie a neznesiteľná atmosféra na pracovisku
- šikanovanie, uplatňovanie nekorektného a svojvoľného konania z pozície moci
- šikanovanie zo strany nadriadeného zamestnanca, sústavné verbálne útoky na zamestnancov, ohováranie a ponižovanie
- zo strany riaditeľa vytváranie zastrašujúceho a zahanbujúceho prac. prostredia
- prejavuje sa v komunikácii, vyjadrenia sú ponižujúce a urážlivé, prenášanie svojich povinností
- šikanovanie zamestnancov, ktorí poukazujú na závažné nedostatky v organizácii a riadení

mobbing

- ohováranie, ponižovanie a vytváranie nepriaznivého pracovného prostredia
- šikanovanie (zo strany vedenia) na oddelenia reklamácii a pokladne

neodpovedanie na sťažnosť vo veci nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania

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, zastrašovanie, vyhrážanie zo strany nadriadeného)
- mobbing (zastrašovanie, 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 vyšetrovaných podaní sa najčastejšie opakuje diskriminácia v oblasti odmeňovania, miezd, pracovnej doby a dovoleniek. Vo výrobnnej oblasti boli zaznamenané podnety na nevhodné správanie vedúcich zamestnancov, i priamych nadriadených, ku ktorému dochádza pri riadení a organizovaní práce a pri riešení výkonu práce nadčas ako aj na diskrimináciu v oblasti poskytovaní informácií pri vzniku a skončení pracovného pomeru u vedúceho zamestnanca. V oblasti obchodnej činnosti sa zamestnanci sťažovali na diskrimináciu zo strany vedúcich v oblasti riadenia práce - nevidovaná nadčasová práca a

pri riešení výkonu práce nadčas, na nevhodné správanie vedúcich zamestnancov, i priamych nadriadených, ku ktorému dochádza pri riadení a organizovaní práce. V takýchto prípadoch sa inšpektori snažia upozorniť na existujúce skutočnosti a vysvetliť zahraničným zamestnávateľom, že sú povinní sa riadiť legislatívou Slovenskej republiky.

Na inšpektoráty práce a Národný inšpektorát práce bolo v roku 2011 podaných 96 podaní, ktorých zamestnanci poukazovali na diskrimináciu. Z uvedeného počtu bol 1 podnet opodstatnený a 95 podnetov bolo neopodstatnených alebo len čiastočne opodstatnených. Z pohľadu samotných podnetov možno uviesť, že spoločným znakom bolo upozornenie na diskriminačné správanie vedúcich zamestnancov v rôznych smeroch ich činnosti (napr. nevhodné až vulgárne správanie sa, diskriminácia pri hodnotení, pri skončení pracovného pomeru, pridelení a rozdeľovaní práce), pri riadení a kontrole pracovných činností.

Vo veci správania sa nadriadených zamestnancov chceme poukázať na to, že tvrdenia anonymných sťažovateľov neboli podložené dôkazmi a pri výkone inšpekcie práce sa tieto tvrdenia nedali objektívne preukázať. Vo väčšine prípadov bol zamestnávateľ požiadaný o písomné stanovisko, v ktorom sa zaväzuje k prešetreniu danej situácie.

V roku 2011 boli doručené na inšpektoráty práce 3 podnety od občanov, ktoré poukazovali na uvedené porušenie zásady rovnakého zaobchádzania pri prístupe k zamestnaniu. Dva podnety poukazovali na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania pri prístupe k zamestnaniu, konkrétne, že do zamestnania neprijímajú Rómov. Jedna sa o anonymný podnet doručený zo strany občana. Inšpektorát práce nedozoruje ustanovenia zákona č. 5/2004 Z. z. o zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, avšak uvedenú problematiku šetri cez zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. V predošlom roku sme nezaznamenali podnety týkajúce sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Podnety poukazovali na diskrimináciu pri prijímaní do zamestnania z dôvodu rasy - farby pleti (rómsky občan) a z dôvodu veku.

V súlade s ust. § 12 ods.2 písm. b) zákona č.125/2006 Z. z. na základe výsledkov inšpekcie práce a podľa závažnosti zistených skutočností je inšpektor práce oprávnený nariadiť odstránenie zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách ním určených.

Občianske združenie Občan, demokracia a zodpovednosť v spolupráci s NIP Košice v roku 2011 organizovalo jedno dvojdnové školenia na tému diskriminácie v oblasti PPV, ktorého sa zúčastnilo 28 inšpektorov práce.

Nie je spracovaný metodický manuál týkajúci sa posudzovania nerovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch. Zamestnanci inšpekcie práce využívajú rady, ktoré obdržali na uvedenom školení a postupujeme podľa platnej metodiky na výkon č.1.

Porušenia zistené v podnetoch týkajúce sa diskriminácie:

- § 13 ods. 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).

- § 13 ods. 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 alebo návrh na začatie trestného stíhania.

- § 47 ods. 2 nedodržanie povinnosti oboznámiť zamestnancov pri nástupe do zamestnania s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
- § 54 - zamestnávateľ napriek nepodpísanej dohode o zmene mzdových podmienok pristúpil k jej realizácii
- § 64 ods. 1 a – nedostatky v súvislosti s výpovednou dobou
- § 63 ods. 2 - nedostatky v súvislosti s výpoveďou danou zamestnávateľom
- § 90 ods. 8 - nedostatky v súvislosti so začiatkom a koncom pracovného času
- § 92 ods. 1 - nedostatky v súvislosti s nepretržitým denným odpočinkom
- § 93 ods. 1 - nedostatky v súvislosti s nepretržitým odpočinkom v týždni
- § 99 - nedostatky v evidencii
- § 111 ods. 1 - nedostatky v súvislosti s čerpaním dovolenky
- § 119a - porušenie povinnosti poskytovať zamestnancom rovnakú mzdu za rovnakú prácu
- § 120 ods. 1 a ods. 3 - nedostatky pri určovaní minimálneho mzdového nároku, stupňa náročnosti
- § 123 ods. 1 - nedostatky v súvislosti so mzdovým zvýhodnením za nočnú prácu
- § 129 ods. 3 - nedostatky v súvislosti so splatnosťou mzdy
- § 130 ods. 5 - nedostatky v súvislosti s výplatou mzdy
- § 131 ods. 3 - nesprávne vykonaná zrážka zo mzdy zamestnanca bez jeho písomného súhlasu

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

Prehľad porušení antidiskriminačnej legislatívy:

Predpis	Počet porušení
§ 13 ods. 1	5
§ 13 ods. 3	12
§ 47 ods. 2	3
§ 54	46
§ 63 ods. 2	3
§ 64 ods. 1a	1
§ 90 ods. 8	1
§ 92 ods. 1	47
§ 93 ods. 1	64
§ 99	372
§ 111 ods. 1	57
§ 120 ods. 1	263
§ 120 ods. 3	338
§ 123 ods. 1	110
§ 129 ods. 3	211
§ 130 ods. 5	194
§ 131 ods. 3	2
Spolu:	1 729

Problémy :

Právna ochrana zamestnancov vykonávajúcich závislú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nie je z pohľadu zamestnanca dostatočná. V oblasti diskriminácie je právna ochrana teoreticky garantovaná dostatočne, praktická realizácia tejto ochrany však nie jasná, nie je zrozumiteľne a jednoznačne upravená vykonávacími predpismi a podložená judikatúrou a záväznými výkladmi a rozhodnutiami ústavného súdu.

Odhalit' diskrimináciu na pracovisku nie je ľahký proces. V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že inšpekciou práce sa dá zdokumentovať nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancom alebo skupinou zamestnancov na pracovisku, ale na účely diskriminácie je potrebné zamestnávateľovi preukázať aj dôvod tohto konania (napr. z dôvodu farby pleti, členstva v odboroch, zdravotného stavu, príslušnosti k etnickej skupine, z dôvodu, že zamestnanec je žena a pod.), čo zamestnávateľ vo svojom vyjadrení alebo v podaní informácie samozrejme odmieta a často sa v takýchto prípadoch dostávame k riešeniu sporu v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Spory v pracovnoprávných vzťahoch riešia a rozhodujú súdy a inšpektor práce nie je oprávnený tento spor rozhodovať v prospech jednej alebo druhej strany pracovného pomeru. Podnetom na zlepšenie stavu v dozorovanej oblasti antidiskriminačnej legislatívy by bolo legislatívne oddelenie prvkov alebo javov nerovnakého zaobchádzania od samotných foriem diskriminácie. Zatiaľ je možné nerovnaké zaobchádzanie v pracovnoprávných vzťahoch bez vzťahu ku konkrétnym formám diskriminácie spočívajúcej v osobe zamestnanca alebo bývalého zamestnanca konštatovať len v prípadoch poskytovania mzdy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (§119a ZP) a v prípadoch pracovných podmienok a podmienok odmeňovania agentúrnych a kmeňových zamestnancov (§58 ods.5 ZP).

Rok 2011 nebol ničím výnimočný z pohľadu vnímania a uplatňovania práv vzťahujúcich sa na zabezpečenie pracovných podmienok, osobitne v oblasti odmeňovania z dôvodu pohlavia. Špeciálnou štatistikou, okrem všeobecne dostupných údajov z ISOP, preukazujúcou výskyt (nárast alebo pokles) fenoménu rozdielného odmeňovania z dôvodu pohlavia nedisponujeme. Informačný systém umožňuje v prípade zistenia rozdielnosť odmeňovania zachytiť nahraním príslušného ustanovenia zákona z protokolu.

Nárast počtu podnetov je znázornený aj v tabuľke:

rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011
počet podnetov	4 657	4 341	4 596	6 289	9 776	5 669

V hodnotenom období 2011 bolo vybavených celkom 5 669 podnetov, čo v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2010 predstavuje pokles o 4 107 podnetov.

V praxi má inšpektorát práce veľmi ťažké postavenie pri určovaní, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy. K určení, 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 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 často už o odstup času, keďže zamestnanci poukazujú obvykle na možné porušenie predpisu až po skončení pracovného pomeru, nedostatok dôkazov z dôvodu, že ostatní zamestnanci v pracovnom pomere nie sú ochotní poskytnúť informácie a tiež najmä pri odmeňovaní a hodnotení o subjektívny názor nadriadeného zamestnanca, ktorý inšpektor práce nemá

právomoc posudzovať. Ak sú však tvrdenia zamestnávateľa iné ako zamestnanca, alebo zamestnancov, inšpektorát práce nemôže vo veci sporu rozhodnúť, preto odporúča vec riešiť súdom. Diskrimináciu na úrovni bossingu je problematické dokázať.

Najviac podnetov upozorňovalo na šikanovanie na pracovisku zo strany nadriadeného vedúceho zamestnanca, ktoré by mohlo poukázať na bossing. 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.

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

Vnímanie diskriminácie, mobbingu a bossingu u zamestnancov a zamestnávateľov sa mení, avšak samotné pojmy, aj keď ich poznajú, nie vždy sú správne interpretované z ich strany. 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.

Zamestnanci sa väčšinou nestážujú na mobbing a bossing hneď, nežiadajú zamestnávateľa, či zriaďovateľa o nápravu.

Hodnotenie:

Problematika rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti nie je v rámci uvedených predpisov predovšetkým Zákonníka práce a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a na základe zisťovaných skutočností v organizáciách v tejto oblasti v súčasnom období prvoradou záležitosťou zamestnávateľov. Na druhej strane treba uviesť, že táto oblasť pracovnoprávných vzťahov a jej právny rámec prechádza obdobím vývoja a zmien.

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