

Číslo: GR/2013/019

**Správa
o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2012**

Obsah materiálu:

1. Predkladacia správa

Materiál predkladá:

Ing. Andrej Gmitter
generálny riaditeľ

Národný inšpektorát práce

Materiál vypracoval:

Národný inšpektorát práce

Diskriminácia je znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb, ktoré sa deje z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Diskrimináciou je každé neopodstatnené nerovnaké zaobchádzanie s ľuďmi zo strany štátu alebo iných ľudí, ktorí majú istú moc, právomoci alebo sa pohybujú v prostrediach, kde sú ľudia jeden od druhého istým spôsobom závislí.

Zákon o rovnakom zaobchádzaní je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov. Tento právny predpis stanovuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia a sociálnych výhod, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb vrátane bývania a vo vzdelávaní. Okrem toho upravuje aj prostriedky právnej ochrany proti porušovaniu tejto zásady. Konkretizuje obsah ustanovení o rovnosti a nediskriminácii, ktoré sú zakotvené v Ústave SR a iných právnych predpisoch, a taktiež v medzinárodných dokumentoch upravujúcich zásadu rovnosti a nediskriminácie. Samotný zákon je výsledkom transpozície právnych aktov Európskych spoločenstiev, tzv. antidiskriminačných smerníc (pozri pojem *antidiskriminačné smernice EÚ*). Zákon definuje jednotlivé formy diskriminácie (pozri *diskriminácia priama a nepriama, obťažovanie, pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu, neoprávnený postih*), pričom rozsah ochrany pred diskrimináciou je pomerne široký. Okrem dôvodov stanovených v Ústave SR (pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, viera a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, rod alebo iné postavenie) sa povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania vzťahuje na zdravotné postihnutie, vek, sexuálnu orientáciu, manželský a rodinný stav. Zákon zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a upravuje možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Smernica zakotvujúca princíp rovnakého zaobchádzania s jednotlivcami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod bola v Slovenskej republike implementovaná spolu s ďalšími dvoma antidiskriminačnými smernicami EÚ Antidiskriminačným zákonom prijatým dňa 20. mája 2004 (zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Podľa § 2 Antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať. Priamo v definícii je naznačená povinnosť osôb, ktoré sú povinné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické osoby a právnické osoby) konať proaktívne, aj keď táto povinnosť je ohraničená ich možnosťami.

Za diskrimináciu sú tiež, podobne ako v smernici, považované aj pokyn a nabádanie na diskrimináciu. Neoprávnený postih je tiež považovaný za diskrimináciu.

Pozitívnym krokom smerom k implementácii antidiskriminačnej smernice je aj fakt, že pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej smerovali, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky. Rovnako pozitívne je, že za diskrimináciu z dôvodu rasového, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého národnostného, rasového alebo etnického pôvodu.

V porovnaní s definíciou obťažovania v smernici je definícia obťažovania v Antidiskriminačnom zákone širšie koncipovaná. V nechcenom správaní k obťažovanému jednotlivcovi nevyžaduje spojitosť s jeho rasovým, národnostným alebo etnickým pôvodom

alebo farbou pleti. Kľúčovou v definícii je možnosť alebo existencia zníženia dôstojnosti osoby, voči ktorej nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé konanie smeruje.

Ochrana pred diskrimináciou z dôvodu rasového, národnostného alebo etnického pôvodu sa vzťahuje na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov, služieb a vzdelávania (všetko v rozsahu práv ustanovených osobitnými zákonmi), a na oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov (vrátane prístupu k zamestnaniu a požiadaviek pri prijímaní do zamestnania). Povinnosť uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania v súlade s Antidiskriminačným zákonom sa bližšie špecifikovala a v určitých prípadoch aj rozšírila aj na právne vzťahy upravené v už existujúcej legislatíve - konkrétne napríklad v Zákonníku práce, v Zákone o štátnej službe, v Zákone o výkone prác vo verejnom záujme, v Zákone o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov SIS, ZVJS a Železničnej polície, v Zákone o vojenskej službe, v Živnostenskom zákone, v Zákone o službách zamestnanosti či v Zákone o vysokých školách. Vo všetkých týchto zákonoch je zásada rovnakého zaobchádzania upravená aj vo vzťahu k farbe pleti.

Antidiskriminačným zákonom bol novelizovaný aj Zákon o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Novela ukladá stredisku povinnosť plniť úlohy súvisiace s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania - konkrétne monitorovať a hodnotiť jej dodržiavanie, zhromažďovať a poskytovať informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme, pripravovať vzdelávacie aktivity a podieľať sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovať toleranciu v spoločnosti, zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a vydávať odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Inšpektoráty práce v roku 2012 nevykonali previerky, ktoré by boli priamo zamerané len na preverovanie diskriminačného konania zamestnávateľov voči zamestnancom. Boli však zaznamenané podnety zo strany zamestnancov, alebo bývalých zamestnancov poukazujúce aj na túto oblasť. 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 2012:

Počet podnetov – diskriminácia za rok 2012	
Celkový počet podnetov	103
Z toho:	
anonymných	25
vybavených	103
v štádiu šetrenia	3
opodstatnených	11
odporúčané riešiť problém súdnou cestou	61

Rozdelenie podnetov podľa krajov:

kraj	BA	BB	KE	NR	PO	TN	TT	ZA	spolu
počet podnetov	15	17	8	11	27	15	2	8	103

Predmet najčastejšie sa opakujúcich podnetov v oblasti diskriminácie:

- nerovnaké zaobchádzanie: v odmeňovaní oproti ostatným zamestnancom, v súvislosti so zvýhodnenými 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, uplatňovanie nekorektného a svojvoľného konania z pozície moci, ponižovanie

- mobbing: ohováranie, ponižovanie a vytváranie nepriaznivého pracovného prostredia

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 dovolení. Vo výrobnjej oblasti boli zaznamenané podnety na nevhodné správanie vedúcich zamestnancov, i priamych.

Na inšpektoráty práce a Národný inšpektorát práce bolo v roku 2012 podaných 103 podaní, ktorých zamestnanci poukazovali na diskrimináciu. Z uvedeného počtu bolo 11 podnetov 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, pridelovaní a rozdeľovaní práce), pri riadení a kontrole pracovných činností.

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 výplatom 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	6
§ 13 ods. 3	0
§ 47 ods. 2	15
§ 54	48
§ 63 ods. 2	3
§ 64 ods. 1a	0
§ 90 ods. 8	1
§ 92 ods. 1	0
§ 93	1
§ 99	543
§ 111 ods. 1	78
§ 119a	34
§ 120 ods. 1	247
§ 120 ods. 3	383
§ 123 ods. 1	59
§ 129 ods. 3	166
§ 130 ods. 5	249
§ 131 ods. 3	99
Spolu:	1 934

Hodnotenie:

Odhalit' diskrimináciu na pracovisku zo strany inšpekcie práce je problematické, keďže zvyčajne absentujú listinné dôkazy, ktoré by toto konanie potvrdili. Aj keď sa uplatňuje pravidlo obráteného dôkazného bremena pre obvineného, v prípade šetrenia a vytknutia nedostatku je to možné len na základe inšpektorom predložených podkladov dokazujúcich toto porušenie. V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že inšpekciami 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 sporu. 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). V praxi má inšpektorát práce veľmi ťažké postavenie pri určovaní, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy. K určeniu, 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, zastrášaní, ponižovaní a pod., tento skutok sa inšpekciami 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. 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.

Prehľad počtu podnetov podaných na inšpektoráty práce a Národný inšpektorát práce:

rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
počet podnetov	4 657	4 341	4 596	6 289	9 776	5 669	5 257

V hodnotenom období 2012 bolo vybavených celkom 5 257 podnetov, čo v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2011 predstavuje pokles o 412 podnetov. Čas na šetrenie podnetov sa legislatívne upravil na 30 dní od doručenia podnetu a len vo výnimočných prípadoch s odôvodnením je túto lehotu možné predĺžiť.