

NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

Masarykova 10, 040 01 Košice

Súhrnná správa

z celoslovenskej úlohy č. 14 110

**Kontrola dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov žien a mužov
v súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života**

Predkladá: Ing. Bartolomej Dorov, riaditeľ odboru riadenia inšpekcie práce

Vypracovala: Ing. Jana Mochňacká

Košice, december 2014

O B S A H :

1. Cieľ úlohy.
2. Výber a metodika kontroly subjektov.
3. Počet kontrolovaných subjektov.
4. Predmet inšpekcie práce.
5. Výsledky inšpekcie práce.
6. Vydané rozhodnutia a uložené postihy.
7. Komentár.
8. Záver.

CIEĽ ÚLOHY

Celoslovenská úloha č. 14 110 bola vykonávaná v zmysle plánu úloh Národného inšpektorátu práce na rok 2014. Výkony inšpekcie práce v rámci úlohy boli realizované v období január až október roku 2014.

Inšpektori práce sa v rámci inšpekcií práce zamerali na kontrolu dodržiavania zákonných podmienok vytvorených na zosúladenie pracovného a rodinného života. Cieľom kontrol bolo prispieť k podpore opatrení, ktoré by poskytli ženám a mužom, ktorí žijú v najrôznejších modeloch rodiny, širší výber možností pri dosahovaní rovnováhy medzi pracovným a rodinným životom na základe ich individuálnych potrieb.

Zároveň sa inšpektori práce zamerali na kontrolu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania, ktorej súčasťou bol zber informácií týkajúcich sa odmeňovania žien a mužov v rôznych oblastiach hospodárstva Slovenskej republiky, a kontrolu dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o NZ).

VÝBER A METODIKA KONTROLY SUBJEKTOV

Výber kontrolovaných subjektov uskutočnili inšpektoráty práce v zmysle svojej územnej pôsobnosti podľa vlastného uváženia s odporúčaním zamerať sa na odvetvia, v ktorých sa vyprofilovali druhy zamestnaní tradične obsadzované ženami resp. mužmi. Pri výbere inšpektoráty práce mohli využiť poznatky získané z podnetov a informácie z iných výkonov inšpekcie práce. Vzhľadom na špecifické zameranie úlohy bolo možné do úlohy zahrnúť aj subjekty, v ktorých už bola v minulosti vykonaná inšpekcia práce.

POČET KONTROLOVANÝCH SUBJEKTOV

Každý inšpektorát práce mal v zmysle obsahového zamerania úlohy vykonať inšpekciu práce najmenej v dvadsiatich subjektoch.

Požadovaný počet inšpekcií práce sa nepodarilo naplniť Inšpektorátu práce Bratislava, ktorý z dôvodu vyťaženia súvisiacej s množstvom subjektov spadajúcich do miestnej príslušnosti inšpektorátu práce vykonal v rámci úlohy 18 previerok.

PREDMET INŠPEKCIE PRÁCE

Pri výkone inšpekcie práce vo vybraných kontrolovaných subjektoch sa inšpektori práce zamerali najmä na tieto oblasti pracovnoprávných vzťahov a nelegálneho zamestnávania:

Oblasť pracovnoprávných vzťahov

- Dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie - § 55 ods. 2 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce).
- Dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu - § 55 ods. 2 písm. f) Zákonníka práce.
- Dodržiavanie ustanovenia § 87 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.
- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.
- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého 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.
- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.
- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého sa odseky 1 až 3 vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
- Dodržiavanie ustanovenia § 161 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu.

- Dodržiavanie ustanovenia § 161 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.
- Dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa prihladať pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti - § 164 ods. 1 Zákonníka práce.
- Dodržiavanie ustanovenia § 162 Zákonníka práce, podľa ktorého ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.
- Dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa vyhovieť žiadosti tehotnej ženy a ženy alebo muža trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody - § 164 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj žiadosti zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení - § 165 Zákonníka práce.
- Dodržiavanie ustanovenia § 164 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena alebo osamelý muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom, pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.
- Dodržiavanie ustanovenia § 170 Zákonníka práce, podľa ktorého matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

Oblasť nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

- Dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa, ak využíva závislú prácu fyzickej osoby, mať s touto fyzickou osobou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu - § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 písm. a) zákona o NZ.
- Dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa, ak využíva závislú prácu fyzickej osoby a má s touto fyzickou osobou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu, splniť oznamovaciu povinnosť voči Sociálnej poisťovni podľa osobitného predpisu - § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 písm. b) zákona o NZ.
- Dodržiavanie povinnosti zamestnávateľa, ak využíva závislú prácu štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu - § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 písm. c) zákona o NZ.

- Dodržiavanie povinnosti fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ak využíva závislú prácu štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny len v prípade splnenia podmienky, že tento sa nezdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom - § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 3 zákona o NZ.

VÝSLEDKY INŠPEKCIE PRÁCE

V rámci úlohy zameranej na dodržiavanie pracovných podmienok zamestnancov žien a mužov v súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života a na rovnosť odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty bola vykonaná inšpekcia práce celkovo v 167 subjektoch.

Tabuľka č. 1:

Prehľad počtu subjektov skontrolovaných jednotlivými inšpektorátmi práce v členení podľa počtu zamestnancov

| Inšpektorát práce | Počet zamestnancov | | | | Spolu |
|-------------------|--------------------|-----------|-----------|------------|------------|
| | 0 až 9 | 10 až 49 | 50 až 249 | 250 a viac | |
| Bratislava | 0 | 2 | 3 | 13 | 18 |
| Trnava | 5 | 5 | 2 | 8 | 20 |
| Trenčín | 1 | 5 | 10 | 4 | 20 |
| Nitra | 7 | 5 | 7 | 2 | 21 |
| Žilina | 4 | 10 | 7 | 6 | 27 |
| Banská Bystrica | 7 | 5 | 5 | 3 | 20 |
| Prešov | 2 | 10 | 6 | 2 | 20 |
| Košice | 8 | 5 | 5 | 3 | 21 |
| Spolu | 34 | 47 | 45 | 41 | 167 |

Z hľadiska právnej formy boli výkony kontrol uskutočnené najmä v spoločnostiach s ručením obmedzeným (102 skontrolovaných subjektov) a v akciových spoločnostiach (26 skontrolovaných subjektov). Z hľadiska štatistickej klasifikácie ekonomických činností previerky boli nasmerované najmä do oblasti priemyselnej výroby (61 previerok), do oblasti veľkoobchodu, maloobchodu a opravy motorových vozidiel (40 previerok) a do oblasti ubytovacích a stravovacích služieb (21 previerok).

Inšpektori práce vo svojich protokoloch zaznamenali celkovo 136 porušení pracovnoprávných predpisov, z uvedeného počtu bolo 37 nedostatkov vyhodnotených ako závažných. Najviac nedostatkov, a to 48, bolo zistených Inšpektorátom práce Žilina.

Tabuľka č. 2

Objektová skladba zistených nedostatkov v členení podľa druhu výkonu

| Objekt | Druh výkonu | | | |
|--|---------------|--------------|-------------|------------|
| | Kontrola BOZP | Kontrola PPV | Kontrola NZ | Spolu |
| Zástupcovia zamestnancov | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Nesúlad s právnymi predpismi | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Vznik pracovného pomeru | 0 | 27 | 0 | 27 |
| Ukončenie pracovného pomeru | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Zmeny pracovného pomeru | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Dĺžka pracovného času | 0 | 19 | 0 | 19 |
| Mzdy | 0 | 58 | 0 | 58 |
| Dovolenka | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Stravovanie a cestovné náhrady | 0 | 6 | 0 | 6 |
| Nelegálna práca | 0 | 0 | 10 | 10 |
| Iné – pracovnoprávne a mzdové predpisy | 0 | 7 | 0 | 7 |
| Spolu | 1 | 125 | 10 | 136 |

Použité skratky: BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

PPV – pracovnoprávne vzťahy

NZ – nelegálne zamestnávanie

V zmysle § 19 ods. 3 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 v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o inšpekcii práce) závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov spadajúcich do oblastí dozoru inšpekcie práce je:

- nedodržanie podmienok ustanovených pre pracovný čas a dobu odpočinku pri výkone prác zaradených orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu,
- presiahnutie odpracovaného času nad rozsah pracovného času uvedeného v evidencii pracovného času vedenej zamestnávateľom o viac ako 10 % najmenej však o 30 minút v jednom dni pri práci vykonávanej na základe dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti,
- nedodržanie podmienok ustanovených pre prácu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, mladistvých zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- nezabezpečenie ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo nezabezpečenie fungovania tohto ochranného zariadenia alebo bezpečnostného zariadenia,
- neprijatie opatrení v priestoroch podľa osobitného predpisu na vylúčenie ohrozenia života a zdravia zamestnancov, nevykonanie nevyhnutných opatrení v týchto priestoroch na obmedzenie možných následkov ohrozenia života a zdravia zamestnancov alebo umožnenie prístupu do týchto priestorov zamestnancom, ktorí nie sú riadne a preukázateľne oboznámení, nemajú výcvik a vybavenie podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

- f) neposkytnutie potrebných účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov alebo ich neudržiavanie vo funkčnom stave.

Ako závažný nedostatok možno vyhodnotiť aj iné porušenie povinnosti zamestnávateľom, ak konaním zamestnávateľa došlo k poškodeniu nárokov zamestnancov závažným spôsobom alebo vo veľkom rozsahu.

Tabuľka č. 3:

Počet nedostatkov zistených jednotlivými inšpektorátmi práce v členení podľa druhu výkonu / z toho počet závažných nedostatkov

| Inšpektorát práce | Druh výkonu | | | | |
|-------------------|---------------|--------------|-------------|------------|------------------|
| | Kontrola BOZP | Kontrola PPV | Kontrola NZ | Spolu | Z toho závažných |
| Bratislava | 0 | 7 | 0 | 7 | 3 |
| Trnava | 0 | 5 | 1 | 6 | 1 |
| Trenčín | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 |
| Nitra | 0 | 30 | 1 | 31 | 16 |
| Žilina | 0 | 46 | 2 | 48 | 9 |
| Banská Bystrica | 1 | 9 | 5 | 15 | 7 |
| Prešov | 0 | 17 | 1 | 18 | 1 |
| Košice | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| Spolu | 1 | 125 | 10 | 136 | 37 |

Použitie skratky: BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

PPV – pracovnoprávne vzťahy

NZ – nelegálne zamestnávanie

Z celkového počtu 136 zistených nedostatkov bolo zistených 24 nedostatkov v oblastiach, na ktoré bol výkon inšpekcie práce v rámci úlohy č. 14 110 zameraný.

Tabuľka č. 4:

Prehľad počtu porušení spadajúcich do oblastí zamerania inšpekcie práce v rámci úlohy č. 14 110

| Porušený predpis | Počet zistených porušení |
|---|--------------------------|
| § 119a ods. 1 Zákonníka práce | 4 |
| § 119a ods. 2 Zákonníka práce | 8 |
| § 119a ods. 4 Zákonníka práce | 1 |
| § 164 ods. 3 Zákonníka práce | 1 |
| § 3 ods. 2 v nadväznosti na § 2 ods. 2 písm. b) zákona o NZ | 10 |
| Spolu | 24 |

Výkonmi inšpekcie práce v rámci celoslovenskej úlohy č. 14 110 bolo u šiestich zamestnávateľov zistené porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania, ktorého sa zamestnávateľa dopustili tým, že využívali závislú prácu fyzických osôb, mali s nimi

založený pracovnoprávny vzťah, avšak nesplnili povinnosť prihlásiť najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, vedeného Sociálnou poisťovňou.

Porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania bolo zistené voči 10 fyzickým osobám, z toho v jednom prípade zistil Inšpektorát práce Banská Bystrica u kontrolovaného zamestnávateľa porušenie tohto zákazu voči piatim fyzickým osobám súčasne.

Porušenie povinnosti dohodnúť mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a poskytnúť zamestnancom rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty (§ 119a Zákonníka práce) bolo v rámci úlohy č. 14 110 zistené v 13 prípadoch. Porušenie nebolo zistené ako diskriminačné konanie zamestnávateľa z dôvodu pohlavia či rodu zamestnancov, uvedené zistenia sa týkali spravidla porušení voči zamestnancom rovnakého pohlavia, ktorí vykonávali rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, avšak zamestnávateľ nevedel objektívne zdôvodniť dohodnutie či poskytovanie rozdielnej mzdy či iných zložiek plnení poskytovaných za prácu týmto zamestnancom.

Okrem ustanovení týkajúcich sa zamerania výkonov inšpekcie práce boli inšpektormi práce zistené aj iné porušenia pracovnoprávnych predpisov, z ktorých najčastejšími porušeniami boli porušenia uvedené v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka č. 5:

Prehľad najčastejšie zistených porušení nespádajúcich do oblastí zamerania inšpekcie práce v rámci úlohy č. 14 110

| Porušený predpis | Počet zistených porušení |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| § 43 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce | 22 |
| § 99 Zákonníka práce | 4 |
| § 118 ods. 1 Zákonníka práce | 6 |
| § 120 ods. 1 Zákonníka práce | 5 |
| § 120 ods. 3 Zákonníka práce | 9 |
| § 152 ods. 1, 2 Zákonníka práce | 5 |

Výkonmi inšpekcie práce v rámci celoslovenskej úlohy č. 14 110 bolo v štyroch prípadoch zistené porušenie povinnosti zamestnávateľa viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť (§ 99 Zákonníka práce).

Inšpektori práce konštatovali v šiestich prípadoch porušenie povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu (§ 118 ods. 1 Zákonníka práce).

Medzi početnejšie zistenia porušení patrili aj porušenia ustanovení upravujúcich minimálne mzdové nároky zamestnancov, a to v 9 prípadoch porušenie povinnosti zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 Zákonníka práce podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce) a v piatich prípadoch porušenie povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume

minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta (§ 120 ods. 1 Zákonníka práce).

Vykonanými inšpekciami práce bolo zistených aj päť nedostatkov v oblasti zabezpečenia stravovania, kedy inšpektori práce konštatovali porušenie povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti (§ 152 ods. 1, 2 Zákonníka práce).

Najčastejšie zisteným porušením však boli zistenia nedostatkov v obsahových náležitostiach pracovnej zmluvy (§ 43 Zákonníka práce), ktoré boli v rámci úlohy č. 14 110 konštatované v 22 prípadoch.

V rámci úlohy č. 14 110 boli sporadicky zistené aj iné porušenia pracovnoprávných predpisov, týkajúcich sa cieľovej skupiny zamestnancov v zmysle zamerania úlohy, ktoré závažným spôsobom ovplyvňujú možnosť zosúladenia pracovného a rodinného života aj iných skupín zamestnancov, ako porušenie povinnosti zamestnávateľa určiť zamestnancom čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, nedodržanie nepretržitého denného a týždenného odpočinku, či nariadenie vykonávania práce nadčas v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Nevyplatenie mzdy, či iných zložiek plnení poskytovaných za prácu, možno tiež považovať za zásah do súkromného a rodinného života, keďže takýmto konaním zamestnávateľov dochádza k ohrozeniu sociálnych istôt a tieto skutočnosti majú vážny dopad aj na rodinný život a pohodu.

VYDANÉ ROZHODNUTIA A ULOŽENÉ POKUTY

Podľa § 19 ods. 2 písm. a) zákona o inšpekcii práce inšpektorát práce uloží pokutu zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania od 2 000 eur do 200 000 eur a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur.

Inšpektorát práce je taktiež oprávnený uložiť pokutu zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov spadajúcich do oblastí dozoru inšpekcie práce alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 100 000 eur.

Za jednotlivé porušenia zistené výkonmi inšpekcie práce v rámci úlohy č. 14 110 bolo zamestnávateľským subjektom navrhnutých 22 postihov v celkovej výške 50 600 eur. Z uvedenej sumy bolo Inšpektorátom práce Nitra navrhnutých 9 postihov v celkovej sume 23 300 eur.

Inšpektori práce zároveň nariadili zistené nedostatky odstrániť v stanovených lehotách a uložili dotknutým zamestnávateľom povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených porušení predpisov a ich príčin.

Na základe výsledkov inšpekcií práce vykonaných v rámci úlohy č. 14 110 a podľa závažnosti zistených skutočností neboli vydané žiadne zákazy ani uložené blokové pokuty.

Tabuľka č. 6

Prehľad navrhnutých postihov za porušenia zistené v rámci úlohy č. 14 110

| Inšpektorát práce | | Navrhnutý postih podľa druhu výkonu | | |
|-------------------|----------|-------------------------------------|------------------|------------------|
| | | Kontrola PPV | Kontrola NZ | Spolu |
| Bratislava | Postih | 2 | 0 | 2 |
| | Suma v € | 3 400,00 | 0 | 3 400,00 |
| Trnava | Postih | 1 | 1 | 2 |
| | Suma v € | 2 000,00 | 8 000,00 | 10 000,00 |
| Trenčín | Postih | 1 | 0 | 1 |
| | Suma v € | 2 000,00 | 0 | 2 000,00 |
| Nitra | Postih | 8 | 1 | 9 |
| | Suma v € | 19 300,00 | 4 000,00 | 23 300,00 |
| Žilina | Postih | 4 | 2 | 6 |
| | Suma v € | 900,00 | 4 000,00 | 4 900,00 |
| Banská Bystrica | Postih | 0 | 1 | 1 |
| | Suma v € | 0 | 5 000,00 | 5 000,00 |
| Prešov | Postih | 0 | 1 | 1 |
| | Suma v € | 0 | 2 000,00 | 2 000,00 |
| Košice | Postih | 0 | 0 | 0 |
| | Suma v € | 0 | 0 | 0 |
| Spolu | Postih | 16 | 6 | 22 |
| | Suma v € | 27 600,00 | 23 000,00 | 50 600,00 |

KOMENTÁR

Oblasť zosúlad'ovania pracovného a rodinného života

Zosúlad'ovanie práce a rodinného života je dôležitou súčasťou mnohých oblastí politiky Európskej únie. Slovenská republika ako členský štát Európskej únie poskytuje legislatívnu a inú podporu snahám zamestnávateľov vytvárať podmienky pre zosúlad'ovanie rodinného a pracovného života, a to najmä umožňovaním flexibilných foriem práce pre rodičov, vytváraním prorodinného prostredia, v dostupnosti kvalitných služieb starostlivosti o deti, či vhodným systémom rodičovskej a inej dovolenky, motivujúcim zapájanie otcov do starostlivosti o deti a návrat žien na trh práce.

Vykonanými inšpekciami práce v rámci celoslovenskej úlohy č. 14 110 bolo u jednotlivých kontrolovaných subjektov preukázané, že majú záujem na úprave pracovných podmienok svojich zamestnancov tak, aby títo mohli zosúladiť svoj pracovný a rodinný život. Úprava pracovných podmienok sa v konkrétnych prípadoch prejavila v preradení tehotnej zamestnankyne na prácu, ktorá neohrozuje jej tehotenstvo, v možnosti uzatvoriť dohodu o pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v úprave začiatku a konca pracovných zmien, v možnosti vykonávať prácu z domu, a to buď príležitostne alebo pravidelne – prostredníctvom telepráce, v poskytovaní plateného pracovného voľna nad rámec Zákonníka práce, prípadne v poskytovaní príspevkov pri narodení dieťaťa zamestnancovi.

Zamestnávateľa, ktorí vo svojich vnútorných predpisoch upravujú a aj v praxi umožňujú rôzne formy zosúladenia pracovného a rodinného života, sú často dcérske spoločnosti, či pobočky zahraničných spoločností. Pre tieto spoločnosti je pomerne vysoká úroveň úpravy pracovnoprávných vzťahov samozrejmosťou. Naopak, s takouto formou úpravy pracovnoprávných vzťahov sa len zriedkakedy možno stretnúť u domácich zamestnávateľov, prípadne zamestnávateľov s menším počtom zamestnancov. Na úprave pracovných podmienok sa tiež môžu zväčša dohodnúť zamestnávateľa s väčším počtom zamestnancov, ktorí dokážu pracovné úlohy prerozdeliť medzi iných zamestnancov alebo sú ochotní prijať zamestnancov na kratší pracovný čas.

V podmienkach Slovenskej republiky sa možno zriedkavejšie stretnúť s pracovnými pomermi na kratší pracovný čas, ako je to v ostatných krajinách západnej Európy. To bezpochyby súvisí s nízkou úrovňou miezd na Slovensku v porovnaní s výškou životných nákladov.

Národný inšpektorát práce nevníma právnu úpravu, ktorá má umožniť zosúladenie pracovného a rodinného života, ako nedostatočnú. V prostredí Slovenskej republiky sa ako problematická ukazuje skôr úroveň kultúry pracovnoprávných vzťahov. Zamestnanci sú totiž často vnímaní len ako pracovná sila bez prihliadnutia k ostatným aspektom ich života, či už ide napríklad o ich zdravie, rodinný alebo súkromný život. Inšpektori práce sa stretávali s prípadmi, kedy zamestnankyne vracajúce sa do práce po skončení rodičovskej dovolenky riešia problémy so skončením ich pracovného pomeru, pretože zamestnávateľ medzičasom ich pracovnú pozíciu zrušil, prípadne z iných objektívnych či účelových dôvodov nemôže zamestnankyňu s malým dieťaťom zamestnávať.

Taktiež drobní zamestnávateľa často z dôvodu neznalosti právnych predpisov vzťahujúcich sa na zamestnávanie osobitných skupín zamestnancov, ako sú tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode či dojčiace ženy, a v predstave zvýšených nákladov na pracovné miesto obsadené takýmto zamestnancom sa zamestnávaniu zamestnancov z týchto osobitných skupín vyhýbajú.

V oblasti zosúladovania pracovného a rodinného života je potrebná osveta v poznaní právnych predpisov upravujúcich túto oblasť, a to ako u zamestnávateľov, tak i u zamestnancov. Zároveň je potrebná zmena vo vnímaní zamestnanca ako pracovnej sily v prospech vnímania zamestnanca ako človeka, ktorý nevykonáva len prácu pre zamestnávateľa, ale má i svoj rodinný a pracovný život. Aby sa už inšpektori práce nikdy v budúcnosti nestretli s prípadmi, kedy tehotná zamestnankyňa z obavy o stratu zamestnania a sociálnych istôt zamlčala pred zamestnávateľom svoj stav namiesto požívania ochrany, ktorá jej zo zákona patrí.

Oblasť rovnosti v odmeňovaní

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a v obdobných právnych vzťahoch je ustanovená v zákone 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 (antidiskriminačný zákon). Uvedeným zákonom sa v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich ustanovuje zákaz diskriminácie osôb z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Zákonník práce v článku 6 deklaruje ženám a mužom právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky.

V oblasti miezd a odmeňovania Zákonník práce osobitne v § 119a ustanovuje, že mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia a upravuje bližšie povinnosti súvisiace s problematikou rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania.

Výkonmi inšpekcie práce v rámci celoslovenskej úlohy č. 14 110 bolo zistené porušovanie zásady rovnakého odmeňovania zamestnancov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty zo strany zamestnávateľov, zároveň však bolo zistené, že uvedeným porušovaním nie sú znevýhodňované ženy oproti mužom, ale rozdiely sa týkali spravidla osôb rovnakého pohlavia, ktoré vykonávali rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, avšak zamestnávateľ nevedel objektívne zdôvodniť dohodnutie či poskytovanie rozdielnej mzdy, či iných zložiek plnení poskytovaných za prácu, týmto zamestnancom.

V rámci úlohy inšpektori práce zozbierali taktiež údaje o pracovných podmienkach a podmienkach odmeňovania zamestnancov v rámci jednotlivých druhov práce, ktoré boli výkonom inšpekcie práce kontrolované.

Zozbierané údaje potvrdili pretrvávajúci mzdový rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v Slovenskej republike. Mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi sú zapríčinené najmä segregáciou povolání na základe príslušnosti k pohlaviu, čo je jednou z príčin nevýhodnejšieho odmeňovania žien v štatistických ukazovateľoch Slovenskej republiky oproti mužom. Nižšia mzda je charakteristická pre ľahšie odvetvia priemyslu (napr. šitie, výroba odevov, viazanie káblových zväzkov), maloobchod a služby (napr. opatrovateľstvo, upratovanie), v ktorých v prevažnej miere pracujú ženy, pričom ich mzdy sa pohybujú pod úrovňou priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Vyššia mzda je charakteristická pre povolania vykonávané spravidla mužmi, pri ktorých sa vyžaduje fyzická sila a technické zručnosti (napr. zvárači, údržbári, CNC operátori, vodiči kamiónovej dopravy).

U zamestnaní, ktoré sú tradične obsadzované obomi pohlaviami (napr. kuchár, recepčný, administratívny zamestnanec) bolo zistené, že u tých zamestnávateľov, ktorí poskytujú zamestnancom vyššie mzdy, sú tieto pracovné miesta častejšie obsadzované mužmi ako u zamestnávateľov poskytujúcich mzdy vo výške blížiacej sa k sume minimálneho mzdového nároku. Podľa zistení inšpekcie práce pri obsadzovaní menej finančne ohodnotených pracovných pozícií zamestnávateľa nezaznamenávajú záujem mužov o obsadenie tejto pozície, keďže ponúkanú odmenu za prácu považujú za nelukratívnu.

V niekoľkých prípadoch bolo vykonanou inšpekciou práce zistené, že obsadzovanie takýchto miest ženami alebo mužmi je subjektívnou voľbou zamestnávateľa, ktorý považuje ženy alebo mužov na týchto miestach (napr. kuchári v hoteli – muži, recepčné – ženy) za prínos pre riadne fungovanie prevádzky a pozitívnu prezentáciu svojej činnosti.

Zároveň bolo zistené, že v regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti sú uchádzači o zamestnanie z dôvodu zlej finančnej situácie často nútení prijať akúkoľvek prácu, a to aj za podmienok porušovania pracovnoprávných predpisov v oblasti odmeňovania. Zistenia inšpekcie práce svedčia o nižšom mzdovom ohodnotení zamestnancov v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti, ktorí vykonávajú rovnaký druh práce u rôznych zamestnávateľov, ako i u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty u jedného zamestnávateľa, než je ohodnotenie porovnateľných zamestnancov v regiónoch Slovenska, v ktorých je miera nezamestnanosti nižšia.

ZÁVER

Európa si vytýčila v rámci stratégie EÚ 2020 cieľ zvýšiť účasť žien na trhu práce na 75 %. Aby bol tento cieľ dosiahnutý, treba vykonať ďalšie opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok žien v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj v oblasti pracovnoprávnej ochrany.

Slovenská republika má záujem vytvárať systémové predpoklady a opatrenia na zosúladzovanie rodinného, osobného a pracovného života. Cieľom opatrení je umožniť väčšiemu počtu žien starajúcich sa o deti do 15 rokov veku zapojiť sa do pracovného života.

Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce prostredníctvom svojich zákonných oprávnení budú naďalej venovať pozornosť problematike zosúladzovania pracovného a rodinného života, a to prostredníctvom inšpekcií práce vykonávaných na pracoviskách zamestnávateľov, ako aj v rámci poradenstva poskytovaného zamestnávateľom, zamestnancom a zástupcom zamestnancov.

V oblasti dodržiavania zásady odmeňovania za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty je potrebné prostredníctvom oprávnenia na poskytovanie poradenstva usmerňovať zamestnávateľov v tom, aby systém hodnotenia pracovných miest mal jasne a presne stanovené kritériá na posúdenie toho, či zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, vrátane jednoznačne a objektívne stanovených podmienok hodnotenia pracovných miest.

Oblasť rodovej rovnosti je jednou z nosných oblastí, kde Národný inšpektorát práce ako štátny orgán má záujem pomôcť Slovenskej republike v plnení záväzkov, ktoré jej z členstva v Európskej únii vyplývajú, a zároveň prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok zamestnancov na Slovensku.