



**Informatívna správa  
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch  
za rok 2020**

---

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Bc. Hedviga Machayová, MBA  
generálna riaditeľka  
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

Ing. Michal Horňák  
riaditeľ odboru riadenia inšpekcie práce  
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor riadenia inšpekcie práce  
Národný inšpektorát práce

Košice, marec 2021

## Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2020, čím plní 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 2020 a o stave rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2020. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období príslušnými 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 v znení neskorších predpisov (ďalej „Zákon o štátnej službe“) 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. Zákaz diskriminácie osobitne upravuje aj § 4 Zákona o štátnej službe.

### **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 dodržiavania 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 2020 bolo orgánom inšpekcie práce doručených celkovo 252 podaní (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb, aj anonymných oznámení), ktoré svojím 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. Z uvedeného počtu sa výlučne diskriminácie týkalo 124 podaní, pričom tento počet podaní predstavuje 1,90 % z celkového počtu 6527 všetkých podaní doručených orgánom inšpekcie práce v priebehu roka 2020.

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 ku konkrétnej diskriminovanej osobe.

Z celkového počtu podaní boli 2 podania z dôvodu vecnej a miestnej nepríslušnosti postúpené na vybavenie príslušným orgánom. 25 podaní je v súčasnosti ešte neukončených. 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, keďže neobsahovali podstatné skutočnosti rozhodujúce pre efektívny výkon inšpekcie práce a nebolo možné zabezpečiť doplnenie týchto podaní. V niektorých prípadoch boli anonymné podania na základe ich obsahu vybavené 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:

- bossing na pracovisku – práca pod nátlakom nadriadeného zamestnanca (uvedené bolo predmetom viacerých podaní), napr. vydávanie rôznych príkazov, ktoré nemajú zamestnanci v pracovnej náplni; nátlak na zamestnanca z dôvodu, že sa so zamestnávateľom nedohodol na skončení pracovného pomeru, pričom z uvedeného dôvodu bol zamestnancovi vyplácaný len základný plat a obmedzené vyplácanie odmien;
- šikanovanie, ohováranie, vyhrážanie, zastrášovanie, ponižovanie, arogantné alebo nevhodné či vulgárne správanie, slovné urážky (uvedené bolo predmetom viacerých podaní) alebo iné nevhodné správanie zo strany kolegov či nadriadených voči osobe, ktorá podala podnet;
- šikana zo strany nadriadeného – pridelovanie práce iba autorovi podnetu v rozpore s dohodnutými podmienkami a jeho označovanie za nežiaduceho, pričom bol zároveň vyzývaný, aby sám inicioval skončenie pracovného pomeru;
- mobbing zo strany skupiny učiteľov podporujúcich poverenú riaditeľku školy – verbálne útoky, psychický nátlak, poškodzovanie dobrého mena a účelová izolácia – nezapojenie určitých učiteliek do aktivít školy;
- rozdielne pracovné podmienky a podmienky odmeňovania agentúrnych zamestnancov v porovnaní s kmeňovými zamestnancami, resp. neposkytnutie mzdových podmienok dočasne prideleným zamestnancom tak, aby boli rovnako priaznivé ako u zamestnancov užívateľského zamestnávateľa;
- namietané nerovnaké zaobchádzanie v odmeňovaní – diskriminácia pri vyplácaní prémie, resp. udeľovaní odmien – zamestnankyni nebol vyplatený 13. plat ani koncoročné odmeny, ktoré jej v minulosti boli vyplácané pravidelne, pričom všetci ostatní zamestnanci mali tieto odmeny vyplatené;
- nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania pri pridelovaní pracovných prostriedkov a pracovných pomôcok;
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- namietané nerovnaké zaobchádzanie v súvislosti s nepredĺžením pracovného pomeru zamestnancom z dôvodu ich príslušnosti k rómskemu etniku;
- namietané nerovnaké zaobchádzanie – udelenie výhod niektorým zamestnancom, ako napr. súkromné priepustky, dlhšia obedňajšia prestávka, posunutý začiatok pracovného času alebo naopak znevýhodňovanie zamestnanca – neschvaľovanie dovolenky, neumožnenie výkonu práce z domu;
- diskriminácia na základe veku – zvýhodňovanie jedného uchádzača a nevydanie poverenia na vedenie školy z dôvodu vyššieho veku uchádzača;
- nezákonnosť výberového konania;
- diskriminačne dohodnuté mzdové podmienky podľa pohlavia;
- neoprávnené zníženie platových tried a osobného ohodnotenia;
- zamestnávateľ v pracovnej zmluve uložil zamestnancovi povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok;
- nainštalovanie kontrolného kamerového systému na pracovisku bez splnenia zákonných podmienok (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);

- diskriminácia v súvislosti so zdravotným stavom – zadávanie neprimeraných pracovných úloh nezohľadňujúcich zdravotný stav invalidného dôchodcu, čím chcel zamestnávateľ zamestnanca nepriamo donútiť odísť zo zamestnania na vlastnú žiadosť;
- sexuálne obťažovanie zamestnankyne lekárne zo strany syna majiteľky;
- neodpovedanie na sťažnosť zamestnanca podanú v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nevykonanie nápravy a neodstránenie následkov takéhoto konania;

Pretrvávajúcim fenoménom, s ktorým sa inšpektori práce stretávali 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.

V roku 2020 mierne prevyšovali podnety podávané voči súkromným spoločnostiam v porovnaní s podnetmi podávanými zamestnancami v školstve.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2020 zistených celkovo 27 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. 12. 2020), ktoré upravujú pravidlá rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných 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 2020**

	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
Počet porušení	2	1	4	5	10	5	27

**Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2020 v členení podľa inšpektorátov práce**

IP Bratislava	6
IP Trnava	4
IP Trenčín	1
IP Nitra	1
IP Žilina	3
IP Banská Bystrica	6
IP Prešov	5
IP Košice	1
<b>Spolu</b>	<b>27</b>

V porovnaní s rokom 2019, kedy bolo zistených 39 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, bol v roku 2020 zaznamenaný pokles zistených porušení (celkovo 27 zistených porušení). Najviac porušených ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 1 až 9 (9 porušení) a najmenej porušení bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 250 a viac (4 porušenia). 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 2020 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
1 až 9	1	0	2	2	4	0	9
10 až 49	1	0	0	1	2	2	6
50 až 249	0	1	2	2	3	0	8
250 a viac	0	0	0	0	1	3	4
<b>Spolu</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>27</b>

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (16 porušení z 27). 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 2020 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu**

Právna forma	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
Spoločnosť s ručením obmedzeným	1	1	2	4	5	3	16
Akciová spoločnosť	1	0	1	0	2	1	5
Komanditná spoločnosť	0	0	0	1	0	0	1
Nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby	0	0	0	0	0	1	1
Rozpočtová organizácia	0	0	1	0	1	0	2
Verejnoprávna inštitúcia	0	0	0	0	1	0	1
Obec, mesto	0	0	0	0	1	0	1
<b>Spolu</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>27</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 2020 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	ods. 6	
Priemyselná výroba	0	1	1	3	1	1	7
Inžinierske stavby	1	0	0	0	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	0	0	1	1	2	0	4
Doprava a skladovanie	0	0	1	0	1	1	3
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	0	0	1	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	0	0	0	0	0	2	2
Verejná správa a obrana	0	0	0	0	1	0	1
Vzdelávanie	0	0	1	1	3	0	5
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	0	0	0	0	1	1
Administratívne a podporné služby	0	0	0	0	1	0	1
Činnosti v oblasti nehnuteľnosti	1	0	0	0	0	0	1
<b>Spolu</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>27</b>

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), ako aj ustanovenie týkajúce sa splatnosti mzdy (§ 129 ods. 3 Zákonníka práce), ďalej ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pri vyúčtovaní mzdy výplatnú pásku (§ 130 ods. 5 Zákonníka práce), ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. (§ 120 ods. 1 Zákonníka práce) a tiež ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce).

Podrobný prehľad iných nedostatkov zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na diskrimináciu je uvedený v tabuľke č. 6.

**Tab. 6 Prehľad ďalších porušení ustanovení Zákonníka práce, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie**

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 5 ods. 12	1	§ 99	8
§ 38 ods. 1	3	§ 111 ods. 1	1
§ 38 ods. 2	1	§ 111 ods. 5	1
§ 42	1	§ 119 ods. 2	1
§ 43 ods. 1 písm. a)	3	§ 119 ods. 3	2
§ 43 ods. 1 písm. b)	1	§ 120 ods. 1	5
§ 43 ods. 2	2	§ 120 ods. 3	4
§ 47 ods. 1 písm. a)	3	§ 121 ods. 1	3
§ 47 ods. 2	1	§ 121 ods. 2	1
§ 54	2	§ 121 ods. 4	1
§ 58 ods. 9	1	§ 122 ods. 1	1
§ 58 ods. 10	1	§ 122a ods. 1	3
§ 58 ods. 16	1	§ 122b ods. 1	3
§ 58a ods. 2 písm. c)	1	§ 123 ods. 1	1
§ 59 ods. 1	1	§ 129 ods. 1	2
§ 69 ods. 4	2	§ 129 ods. 3	8
§ 75 ods. 2	1	§ 130 ods. 2	1
§ 75 ods. 2 písm. b)	1	§ 130 ods. 5	6
§ 85 ods. 5	3	§ 130 ods. 8	1
§ 87 ods. 2	1	§ 131 ods. 3	1
§ 90 ods. 9	1	§ 131 ods. 5	1
§ 93 ods. 1	2	§ 134 ods. 5	1
§ 97 ods. 5	2	§ 142 ods. 3	1
§ 97 ods. 6	1	§ 152 ods. 1	2
§ 97 ods. 11	1	§ 188 ods. 1	2
§ 250b ods. 6	1		

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie nebolo zistené ani jedno porušenie ustanovenia § 41 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (s odkazom na ustanovenie § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).

Pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov, avšak v porovnaní s rokom 2019 bol zaznamenaný výrazný pokles zistených porušení. Inšpektori práce zistili 2 porušenia ustanovenia § 13 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o BOZP“), ktoré sa týka povinnosti zamestnávateľa zreteľne označovať pracoviská a zariadenia, ktoré môžu ohroziť alebo poškodiť zdravie zamestnanca, a používať



bezpečnostné a zdravotné označenie pri práci. Bolo zistené jedno porušenie § 6 ods. 1 písm. a) zákona o BOZP (oproti roku 2019 až 27 porušení), ktoré sa týka povinnosti zamestnávateľa vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Inšpektori práce tiež zaznamenali len jedno porušenie (v roku 2019 bolo zistených 23 porušení) ustanovenia § 6 ods. 1 písm. d) zákona o BOZP, ktoré ustanovuje 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 zabezpečovať potrebnú údržbu a opravy.

Inšpektori práce ďalej zaznamenali v jednom prípade porušenie § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 553/2003 Z. z.“), ktorý ustanovuje povinnosť zamestnávateľa písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu. Porušenie ustanovenia § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. upravujúce podmienky priznania osobného príplatku bolo zistené v 2 prípadoch.

Ani v jednom prípade nebolo inšpektormi práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie inšpektoráty práce nezistili ani jedno porušenie ustanovenia § 4 Zákona o štátnej službe, ktorý upravuje zákaz diskriminácie v štátnozamestnaneckých vzťahoch.

V oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo v roku 2020 inšpektorátmi práce zistených celkovo 28 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce.

**Tab. 7 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2020**

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	12	13	1	2	28

**Tab. 8 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2020 v členení podľa inšpektorátov práce**

IP Bratislava	3
IP Trnava	3
IP Trenčín	0
IP Nitra	3
IP Žilina	5
IP Banská Bystrica	10
IP Prešov	2
IP Košice	2
<b>Spolu</b>	<b>28</b>

V porovnaní s rokom 2019, kedy bolo zistených 25 porušení ustanovenia § 119a Zákonníka práce, bol v roku 2020 zaznamenaný mierny nárast zistených porušení (celkovo 28 zistených porušení).

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených v mikropodnikoch s počtom zamestnancov 1 až 9 (11 porušení) a následne 9 porušení bolo zistených v malých podnikoch s počtom zamestnancov 10 až 49.

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

**Tab. 9 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2020 v členení podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	
0	1	0	0	0	1
1 až 9	2	8	0	1	11
10 až 49	4	4	0	1	9
50 až 249	2	0	1	0	3
250 a viac	3	1	0	0	4
<b>Spolu</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>28</b>

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (20 porušení z 28).

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

**Tab. 10 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2020 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu**

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	0	4	0	0	4
Spoločnosť s ručením obmedzeným	10	8	0	2	20
Nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby	1	0	0	0	1
Akciová spoločnosť	1	1	0	0	2
Komanditná spoločnosť	0	0	1	0	1
<b>Spolu</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>28</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 v roku 2020 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	4	3	0	0	7
Doprava a skladovanie	0	1	0	1	2
Veľkoobchod a maloobchod	3	5	0	0	8
Ubytovacie a stravovacie služby	1	1	0	1	3
Finančné a poisťovacie činnosti	0	1	0	0	1
Odborné vedecké a technické činnosti	1	1	1	0	3
Administratívne a podporné služby	2	1	0	0	3
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1	0	0	0	1
<b>Spolu</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>28</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 iných nedostatkov zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na rovnaké odmeňovanie**

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 17 ods. 1	1	§ 121 ods. 4	1
§ 38 ods. 2	1	§ 122 ods. 1	1
§ 43 ods. 1 písm. a)	8	§ 122 ods. 3	1
§ 43 ods. 1 písm. b)	3	§ 122a ods. 1	1
§ 43 ods. 1 písm. d)	1	§ 122b ods. 1	2
§ 43 ods. 2	13	§ 123 ods. 1	1
§ 44 ods. 1	2	§ 129 ods. 1	1
§ 47 ods. 1 písm. a)	1	§ 129 ods. 3	2
§ 54	4	§ 130 ods. 2	2
§ 69 ods. 4	1	§ 130 ods. 4	1
§ 75 ods. 2	1	§ 130 ods. 5	6
§ 84 ods. 4	1	§ 130 ods. 6	1
§ 90 ods. 4	1	§ 130 ods. 8	2
§ 91 ods. 3	1	§ 131 ods. 3	3
§ 91 ods. 4	1	§ 142 ods. 1	1
§ 93 ods. 1	1	§ 152 ods. 1	9
§ 99	11	§ 191 ods. 2	1
§ 104	1	§ 223 ods. 1	1
§ 111 ods. 5	1	§ 223 ods. 2	1
§ 116 ods. 3	1	§ 226 ods. 2	1
§ 118 ods. 1	5	§ 228a ods. 1	1
§ 119 ods. 3	4	§ 228a ods. 2	1
§ 120 ods. 1	7	§ 228a ods. 3	1
§ 120 ods. 3	6		

Najčastejšími porušeniami Zákonníka práce boli v tejto súvislosti 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 zabezpečovať zamestnancom stravovanie (§ 152 ods. 1 Zákonníka práce), ako aj ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce).

Pri týchto výkonoch inšpekcie práce boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov. Zistené bolo jedno porušenie zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v súvislosti s vyúčtovaním cestovných náhrad a jedno porušenie zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, a to v súvislosti s nespĺnením povinnosti zamestnávateľa

predložiť všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie 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 aj naďalej 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 mnohokrát veľmi náročné. Ako aj po minulé roky, tak aj v roku 2020 sa inšpektori práce pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie vo väčšine prípadov dostávali 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. Viacerí zamestnanci vnímajú určité správanie zamestnávateľa ako diskriminačné, aj keď nedošlo k porušeniu ustanovení dotknutých právnych predpisov, pričom tiež absentuje chránený dôvod diskriminácie (pohlavie, farba pleti, vek, atď).

Zamestnanci majú priznané právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. V praxi však majú dotknutí zamestnanci obavu podať sťažnosť, a to najmä v prípadoch namietaného bossingu, nakoľko o tejto žiadosti rozhoduje osoba, proti ktorej sťažnosť smeruje (napr. riaditeľ školy, konateľ spoločnosti alebo majiteľ spoločnosti) a následkom toho môže dôjsť k zhoršeniu ich pracovných podmienok. Z uvedeného dôvodu zamestnanci často nevyužívajú ich právo na podanie sťažnosti.

Inšpektori práce nemajú kompetenciu v prípade sporu rozhodovať v prospech jednej alebo druhej strany, preto v záujme čo najlepšej ochrany práv podávateľa podnetu inšpektori práce odporúčajú, aby podávateľa 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. Väčšina zamestnancov však odmieta riešiť spornú situáciu so zamestnávateľom súdnou cestou. V takom prípade by do úvahy prichádzala aj možnosť vyriešiť konkrétny spor vzniknutý medzi zamestnancom a zamestnávateľom formou mediácie, ktorá predstavuje pomerne rýchle, transparentné

a dostupné riešenie pre každého zamestnanca, ktorý sa rozhodne svoj problém riešiť pred mediátorom. Riešenie sporných situácií medzi zamestnancom a zamestnávateľom formou mediácie má však v súčasnosti na území Slovenska nízke zastúpenie.

Zo zistených nedostatkov v rámci výkonov inšpekcie práce zameraných na vybavenie podnetov poukazujúcich na porušovanie predpisov upravujúcich oblasť diskriminácie, resp. nerovnakého zaobchádzania možno konštatovať, že niektorí zamestnávatelia opakovane využívajú také prostriedky riadenia práce, ktoré u zamestnancov vyvolávajú subjektívne pocity diskriminácie. Zamestnávatelia síce majú problematiku týkajúcu sa zákazu diskriminácie častokrát formálne upravenú v interných predpisoch, nevenujú jej však dostatočnú pozornosť, nevyužívajú preventívne opatrenia, ktorými by zvyšovali právne povedomie zamestnancov v danej oblasti s cieľom predchádzať akejkoľvek forme diskriminácie. Z tohto dôvodu dochádza v mnohých prípadoch k nepriamej diskriminácii či k pocitom nedostatočnej ochrany zamestnancov pred ňou, a to má za následok narušenie medziludských vzťahov na pracovisku.

Z obsahov podaní doručených v priebehu roka 2020 možno, tak ako tomu bolo aj v predchádzajúcich rokoch, 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 zo strany vedúcich zamestnancov.

Z dôvodu mimoriadnej situácie vyhlásenej na území Slovenskej republiky v súvislosti so šírením nákazy koronavírusom boli počas celého roka prijímané viaceré opatrenia na zamedzenie šírenia tejto nákazy. V dôsledku týchto opatrení boli tiež obmedzené niektoré pracovné činnosti, zamestnávatelia museli zatvoriť svoje prevádzky a taktiež kontroly zo strany inšpektorátov práce mohli byť vykonávané v obmedzenom režime (v prevažnej miere zamerané na vynútené výkony – podnety). Aj napriek uvedenému celkový počet podaní (252 podaní) doručených inšpektorátom práce v roku 2020, v ktorých autori poukazovali na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania, znamená mierny nárast oproti predchádzajúcemu roku, v ktorom bolo inšpektorátom práce doručených celkovo 244 podaní.

Porovnanie vývoja počtu podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) od roku 2014 do roku 2020 je uvedené v tabuľke č. 13.

**Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podaní za roky 2014 až 2020**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet prijatých podaní	86	143	129	163	220	244	252
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	39	45	29	39	27
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	19	42	39	25	28

Počet doručených podaní poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2020 najvyšší od roku 2014. Aj napriek tomu bol celkový počet zistených porušení v roku 2020 v konečnom dôsledku nižší ako v roku 2019.

## Záver

V posledných rokoch je téma zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch veľmi častá a najmä citlivá. Je upravovaná na rôznych úrovniach, a to v medzinárodných dohovoroch, európskych predpisoch, zákonoch a vo vnútropodnikových smerniciach. 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 uložených zamestnávateľovi na základe platnej slovenskej pracovnoprávnej legislatívy.

Napriek tomu, že súčasná slovenská antidiskriminačná legislatíva má vytvorený určitý rámec ochrany, ktorý je v súlade s požiadavkami medzinárodných antidiskriminačných predpisov, aplikačná prax stále poukazuje na potrebu zamerať sa na zvýšenie povedomia v súvislosti s ochranou 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 ako aj zamestnancov 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. Nevyhnutným predpokladom zefektívnenia inšpekcie práce v danej oblasti je aj odborné vzdelávanie inšpektorov práce, ako aj prehlbovanie zručností inšpektorov práce pri odhaľovaní a preukazovaní jednotlivých prípadov možnej diskriminácie.

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.