



**Informatívna správa
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch
za rok 2022**

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

PaedDr. Hedviga Machayová, MBA, LL.M
generálna riaditeľka
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

JUDr. Lucia Sabová Danková, LL.M
riaditeľka odboru pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Košice, marec 2023

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2022, čím plní úlohy vyplývajúce z Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. Zároveň touto správou Národný inšpektorát práce plní aj 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 2022 a o stave rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2022. 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 2022 bolo orgánom inšpekcie práce doručených celkovo 184 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. Uvedený počet podaní predstavoval 2,85 % z celkového počtu 6442 všetkých podaní doručených orgánom inšpekcie práce v priebehu roka 2022.

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.

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. zadávanie nesplniteľných úloh so zámerom následného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny a doručenia výpovede zamestnancovi alebo pridelovanie práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca;
- šikanovanie, ohováranie, vyhrážanie, zastráňovanie, ponižovanie, krivé obviňovanie, arogantné alebo nevhodné či vulgárne správanie, slovné urážky (uvedené bolo predmetom viacerých podaní) alebo iné nevhodné správanie zo strany nadriadených voči osobe, ktorá podala podnet – zatajovanie informácií potrebných k pracovnej činnosti;
- nekompetentné správanie nadriadených (neodbornosť, neznalosť problematiky, povýšenecké správanie);
- mobbing na pracovisku – ohováranie, urážky, či vytváranie nepriaznivého pracovného prostredia od kolegov – odmietanie spoločných služieb;
- staffing – šikanózne správanie podriadených zamestnancov voči svojim nadriadeným;
- zamestnávateľ uložil zamestnancom v pracovných zmluvách povinnosť zachovávať mlčanlivosť o ich mzdových podmienkach;
- nerovnaké zaobchádzanie v odmeňovaní – nevyplatenie odmien, neposkytnutie sľúbených benefitov, neposkytnutie darčkových poukážok, ale ostatným zamestnancom áno;
- diskriminácia z dôvodu príslušnosti k národnostnej menšine;
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- porušenie povinnosti rovnakého zaobchádzania – napr. pri žiadosti o preloženie bolo autorke podnetu povedané, že miesto nie je vhodné pre ženu, ale nakoniec bola prijatá iná žena alebo napr. zamestnávateľ vyplácal zamestnankyni náhradu mzdy v sume 60 % jej priemerného zárobku a zamestnancovi v sume 80 % s odôvodnením, že zamestnankyňa bola vo výpovednej dobe;
- nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania pri pridelovaní pracovných úloh, pri určovaní čerpania dovolenky alebo rušení už schválenej dovolenky;
- monitorovanie zamestnancov na pracovisku kamerovým systémom bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov a bez informovania zamestnancov;
- neodpovedanie na sťažnosť zamestnanca podanú v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nevykonanie nápravy a neodstránenie následkov takéhoto konania.

Aj v roku 2022 bola zaznamenaná namietaná diskriminácia v školstve zo strany pedagogických či nepedagogických zamestnancov. Každoročne v oblasti školstva zaznamenávajú inšpektori práce podnety v súvislosti s diskrimináciou na pracovisku. Napríklad Inšpektorát práce Prešov zaznamenal, že síce počet podaní z oblasti školstva klesol, avšak tieto podania tvorili približne polovicu všetkých doručených podaní na tento inšpektorát práce týkajúcich sa diskriminácie. V oblasti nerovnakého zaobchádzania v školstve bolo namietané predovšetkým nerovnaké zaobchádzanie pri rozdeľovaní, resp.

priznávaní odmien.

Tak ako aj v predchádzajúcom roku celkovo prevyšovali v roku 2022 podnety podávané voči súkromným spoločnostiam v porovnaní s podnetmi podávanými zamestnancami v školstve.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2022 zistených celkovo 36 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. 12. 2022), 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 2022

	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
Počet porušení	5	0	10	3	17	1	36

Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2022 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	11
IP Trnava	4
IP Trenčín	2
IP Nitra	2
IP Žilina	0
IP Banská Bystrica	4
IP Prešov	9
IP Košice	4
Spolu	36

V porovnaní s rokom 2021, kedy bolo zistených 34 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, v roku 2022 bol zaznamenaný len mierny nárast zistených porušení (celkovo 36 zistených porušení). Najviac porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49 (11 porušení) a najmenej porušení bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 250 a viac (6 porušení). 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 2022 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
0	0	0	0	0	1	0	1
1 až 9	1	0	2	1	5	0	9
10 až 49	0	0	3	0	8	0	11
50 až 249	1	0	5	2	1	0	9
250 a viac	3	0	0	0	2	1	6
Spolu	5	0	10	3	17	1	36

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (22 porušení z 36). 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 2022 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	0	5	1	15	0	22
Akciová spoločnosť	2	0	0	1	2	0	5
Podnikateľ – FO – zapísaný v OR	0	0	1	0	0	0	1
Príspevková organizácia	0	0	1	0	0	1	2
Rozpočtová organizácia	1	0	3	1	0	0	5
Zahraničná osoba	1	0	0	0	0	0	1
Spolu	5	0	10	3	17	1	36

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 2022 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	0	1	2	1	0	4
Stavebníctvo	1	0	0	0	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	0	0	1	0	4	0	5
Doprava a skladovanie	0	0	1	0	0	1	1
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	0	0	2	0	2
Činnosti v oblasti nehnuteľností	0	0	1	0	0	0	1
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	0	0	1	0	0	0	1
Vzdelávanie	1	0	2	0	0	0	3
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1	0	0	1	0	1	3
Administratívne a podporné služby	2	0	2	0	8	0	12
Odborné vedecké a technické činnosti	0	0	0	0	1	0	1
Umenie, zábava, rekreácia	0	0	1	0	0	0	1
Ostatné činnosti	0	0	0	0	1	0	1
Spolu	5	0	10	3	17	1	36

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 týkajúce sa povinnosti zamestnávateľa dohodnúť v pracovných zmluvách podstatnú náležitosť, akou je druh práce a jeho stručná charakteristika (§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce), ako aj ustanovenie upravujúce evidenciu pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce), a tiež ustanovenie týkajúce sa povinnosti zamestnávateľa uvádzať v pracovných zmluvách aj ďalšie pracovné podmienky (§ 43 ods. 2 Zákonníka práce). Ďalej bolo tiež zistené porušovanie ustanovenia upravujúceho povinnosť zamestnávateľa priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest v zmysle prílohy č. 1 Zákonníka práce (§ 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. 13	1	§ 118 ods. 1	2
§ 5 ods. 14 písm. a)	2	§ 119 ods. 3	1
§ 38 ods. 1	4	§ 119a ods. 1	1
§ 38 ods. 2	2	§ 120 ods. 1	4
§ 42 ods. 1	1	§ 120 ods. 3	8
§ 43 ods. 1 písm. a)	11	§ 120 ods. 4	1
§ 43 ods. 1 písm. b)	2	§ 120 ods. 5	1
§ 43 ods. 2	9	§ 121 ods. 1	5
§ 44 ods. 1	3	§ 121 ods. 2	2
§ 47 ods. 1 písm. a)	1	§ 121 ods. 3	1
§ 47 ods. 2	2	§ 122 ods. 1	4
§ 47 ods. 3 písm. a)	1	§ 122a ods. 1	5
§ 54	4	§ 122b ods. 1	3
§ 60 ods. 2	1	§ 123 ods. 1	4
§ 63 ods. 1 písm. b)	1	§ 129 ods. 1	6
§ 74	2	§ 129 ods. 3	2
§ 75 ods. 2	3	§ 130 ods. 2	2
§ 75 ods. 2 písm. a)	3	§ 130 ods. 5	3
§ 76 ods. 1 písm. a)	1	§ 131 ods. 3	3
§ 84 ods. 3	1	§ 134 ods. 5	1
§ 85 ods. 5	1	§ 142 ods. 3	1
§ 90 ods. 4	2	§ 142 ods. 4	1
§ 91 ods. 1	1	§ 152 ods. 1	5
§ 93 ods. 1	3	§ 152 ods. 2	1
§ 93 ods. 2	1	§ 223 ods. 1	3
§ 95	1	§ 223 ods. 2	8
§ 99	10	§ 224 ods. 2 písm. c)	2
§ 104	1	§ 224 ods. 2 písm. e)	1
§ 111 ods. 1	4	§ 228a ods. 2	1
§ 116 ods. 1	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. Inšpektori práce zistili 1 porušenie

ustanovenia § 16 ods. 2 písm. a) 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“), ktoré sa týka povinnosti zamestnávateľa predložiť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce.

Inšpektori práce zaznamenali v roku 2022 aj jedno porušenie ustanovenia § 10 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého náhrada príjmu sa vypláca vo výplatných termínoch, ktoré sú určené na výplatu mzdy, platu, odmeny za prácu alebo služobného príjmu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom si zamestnanec uplatnil nárok na náhradu príjmu.

Inšpektori práce ďalej zaznamenali v jednom prípade porušenie § 4 ods. 4 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.“), týkajúceho sa určovania funkčného platu zamestnancov. Zároveň v jednom prípade bolo zistené porušenie ustanovenia § 4 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľa písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu. Ďalej v jednom prípade bolo zistené porušenie ustanovenia § 16 uvedeného zákona ohľadom neposkytnutia príplatku za prácu v noci a v 3 prípadoch porušenie ustanovenia § 17 (príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu) v súvislosti s neposkytnutím príplatku za prácu v nedeľu. Zároveň v jednom prípade bolo zistené porušenie § 18 ods. 1 uvedeného zákona, keď zamestnávateľ neposkytol zamestnancovi príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu. Taktiež bolo zistené jedno porušenie ustanovenia § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z., keď zamestnávateľ nedohodol so zamestnancom náhradné voľno za prácu nadčas.

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 2022 inšpektorátmi práce zistených celkovo 23 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce.

Tab. 7 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2022

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	11	11	0	1	23

Tab. 8 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2022 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	10
IP Trnava	4
IP Trenčín	0
IP Nitra	2
IP Žilina	1
IP Banská Bystrica	4
IP Prešov	1
IP Košice	1
Spolu	23

V porovnaní s rokom 2021, kedy bolo zistených 37 porušení ustanovenia § 119a Zákonníka práce, bol v roku 2022 zaznamenaný pokles zistených porušení (celkovo 23 zistených porušení).

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených v podnikoch s počtom zamestnancov 10 až 49 (7 porušení) a rovnako 7 porušení bolo zistených v podnikoch s počtom zamestnancov 50 až 249. Najmenej porušení bolo zistených v podnikoch s počtom zamestnancov 250 a viac (4 porušenia).

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 2022 v členení podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
1 až 9	4	1	0	0	5
10 až 49	3	3	0	1	7
50 až 249	4	3	0	0	7
250 a viac	0	4	0	0	4
Spolu	11	11	0	1	23

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (18 porušení z 23).

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 2022 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Spoločnosť s ručením obmedzeným	9	9	0	0	18
Nezisková organizácia	2	0	0	0	2
Akciová spoločnosť	0	2	0	0	2
Zahraničná osoba	0	0	0	1	1
Spolu	11	11	0	1	23

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 2022 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Dodávka a čistenie vody	0	1	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	1	1	0	0	2
Ubytovacie a stravovacie služby	1	3	0	0	4
Odborné vedecké a technické činnosti	1	0	0	0	1
Administratívne a podporné služby	6	6	0	1	13
Zdravníctvo a sociálna pomoc	1	0	0	0	1
Vzdelávanie	1	0	0	0	1
Spolu	11	11	0	1	23

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
§ 13 ods. 5	1	§ 120 ods. 5	1
§ 38 ods. 2	1	§ 121 ods. 1	2
§ 42 ods. 1	1	§ 121 ods. 2	3
§ 43 ods. 1 písm. a)	7	§ 122 ods. 1	2
§ 43 ods. 1 písm. b)	7	§ 122 ods. 3	1
§ 43 ods. 1 písm. d)	1	§ 122a	1
§ 43 ods. 2	8	§ 122a ods. 1	2
§ 44 ods. 1	1	§ 122b	1
§ 47 ods. 2	1	§ 122b ods. 1	1
§ 54	3	§ 123 ods. 1	3
§ 60 ods. 2	1	§ 123 ods. 5	1
§ 72 ods. 2	1	§ 129 ods. 1	2
§ 75 ods. 2 písm. b)	1	§ 129 ods. 3	2
§ 76 ods. 6	1	§ 130 ods. 2	5
§ 85 ods. 5	2	§ 130 ods. 5	5
§ 87 ods. 2	1	§ 131 ods. 3	1
§ 87 ods. 4	1	§ 133 ods. 1	1

§ 90 ods. 4	1	§ 134 ods. 5	3
§ 90 ods. 9	1	§ 142 ods. 3	3
§ 93 ods. 1	3	§ 152 ods. 1	1
§ 99	10	§ 152 ods. 8	2
§ 111 ods. 1	5	§ 223 ods. 1	2
§ 116 ods. 3	1	§ 223 ods. 2	5
§ 118 ods. 1	1	§ 224 ods. 2 písm. c)	3
§ 119 ods. 1	1	§ 224 ods. 2 písm. e)	2
§ 119 ods. 2	2	§ 226 ods. 1	1
§ 119 ods. 3	3	§ 226 ods. 2	2
§ 120 ods. 1	6	§ 228 ods. 1	1
§ 120 ods. 3	7		

Najčastejšie porušovanými ustanoveniami Zákonníka práce boli v tejto súvislosti ustanovenia upravujúce povinnosti zamestnávateľa v oblasti evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce), ďalej ustanovenia upravujúce povinnosti zamestnávateľa v oblasti dodržiavania formálnych náležitostí pracovných zmlúv (§ 43 ods. 2 Zákonníka práce), ako aj ustanovenia upravujúce povinnosti v oblasti dodržiavania podstatných náležitostí pracovných zmlúv (§ 43 ods. 1 písm. a), § 43 ods. 1 písm. b) 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 § 36 ods. 8 zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov, a to v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľa do 10 pracovných dní odo dňa predloženia dokladov vykonať vyúčtovanie pracovnej cesty a uspokojiť nároky zamestnanca. Ďalej boli zistené 2 porušenia § 16 ods. 2 písm. a) zákona o inšpekcii práce v súvislosti s nesplnením 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.

Z vykonaných kontrol vyplýva, že preukazovanie porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí, ako aj zákazu diskriminácie je v rámci kompetencií a oprávnení inšpekcie práce náročné, a to z hľadiska získavania relevantných dôkazov porušovania ustanovení v danej oblasti. V súvislosti so zisťovaním porušovania predpisov v danej oblasti prevažovala rovina tvrdení (zamestnanca na jednej strane a zamestnávateľa na strane druhej), ktoré v prípade rozporu inšpektori práce

nie sú kompetentní rozhodovať.

V zmysle zákona o inšpekcii práce je síce 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. Ako aj po minulé roky, tak aj v roku 2022 sa inšpektori práce pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie vo väčšine prípadov stretávali s dvomi protichodnými a rozpornými tvrdeniami strán. Činnosť orgánov inšpekcie práce a jej výsledky sa však nemôžu opierať o subjektívne názory zamestnancov a zamestnávateľov, ale o dôkazy a konkrétne porušenia predpisov. Aj v roku 2022 pri výkonoch inšpekcie práce pretrvávali zistenia, v zmysle ktorých viacerí zamestnanci vnímali určité správanie zamestnávateľa ako diskriminačné, aj keď reálne nedošlo k porušeniu ustanovení dotknutých právnych predpisov, pričom tiež absentoval chránený dôvod diskriminácie (pohlavie, farba pleti, vek, atď.). Najčastejšie teda opäť dochádzalo k narušeniu medzilidských vzťahov na pracovisku a zamestnanci potom takéto správanie vyhodnotili ako diskriminačné.

Zamestnanci takmer vôbec nevyužívali právo ustanovené v § 13 ods. 7 Zákonníka práce, v zmysle ktorého môžu podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, pričom častokrát o tejto možnosti ani nevedeli. V praxi však majú dotknutí zamestnanci obavu podať sťažnosť, napr. v prípade namietaného bossingu je osoba, proti ktorej sťažnosť smeruje riaditeľom školy alebo konateľom spoločnosti (zamestnávateľ), pričom zamestnanec má voči tejto osobe podať sťažnosť, a teda zamestnávateľ sa má sám voči sebe zaoberať touto sťažnosťou a vykonať voči sebe nápravu.

Novelou Zákonníka práce sa s účinnosťou od 1. novembra 2022 zmenili pravidlá ochrany zamestnancov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými dôsledkami vyplývajúcimi z podania sťažnosti zamestnávateľovi. Zákonník práce tým bude poskytovať efektívnejšiu ochranu zamestnancov.

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním podmienky výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, bezdôvodným neoprávneným narúšaním súkromia zamestnanca, neoprávneným zákazom zachovávať mlčanlivosť o pracovných podmienkach alebo zákazom vykonávať inú zárobkovú činnosť, ako aj v súvislosti s porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Zákonník práce poskytuje nástroje ochrany zamestnanca pred neoprávneným postihom, ktorý má príčinnú súvislosť s podanou sťažnosťou.

Zákonník práce ustanovuje zákaz prenasledovania alebo iného postihu zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

Zákonník práce ustanovuje právo zamestnanca obrátiť sa vo vyššie uvedených prípadoch na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Ak neoprávneným postihom zamestnanca vo vyššie uvedených prípadoch bude neoprávnené prepustenie zo zamestnania, efektívnejšiu ochranu zamestnanca poskytuje prenesené dôkazné bremeno. Prenesené dôkazné bremeno ustanovené Zákonníkom práce znamená, že ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

Nakoľko inšpektori práce nemajú kompetenciu v prípade sporu rozhodovať v prospech jednej alebo druhej strany, v záujme čo najlepšej ochrany práv podávateľa podnetu inšpektori práce odporúčajú, aby podávateľia 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. Inšpektori práce tiež odporúčali podávateľom podnetov obrátiť sa na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré je nezávislým antidiskriminačným orgánom, poskytuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a tiež ich môže zastupovať v súdnych konaniach.

V prípadoch namietanej diskriminácie na pracovisku sa zamestnanci obracali na orgány inšpekcie práce aj napriek tomu, že v zmysle ustanovenia § 13 ods. 7 a 9 Zákonníka práce je kompetencia odhaľovania a prijímania opatrení v oblasti diskriminácie priznaná zamestnávateľovi a súdom Slovenskej republiky.

Inšpektori práce vedia preukázať priame formy diskriminácie spočívajúce hlavne v porušovaní zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch v oblasti odmeňovania, nakoľko majú napr. k dispozícii dôkazy o poskytnutí rozdielnej výšky mzdy zamestnancom za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Avšak následne je problematické preukázať dôvod diskriminácie napr. z hľadiska pohlavia, rasy, veku, zdravotného stavu, náboženstva, atď.

V roku 2021 sa na inšpektoráty práce často obracali zamestnanci kvôli porušovaniu zásady rovnakého zaobchádzania vzhľadom na mimoriadnu situáciu spojenú s pandémiou spôsobenou ochorením COVID-19. V roku 2022 už inšpektori práce nezaznamenali žiadne takéto podanie.

Porovnanie vývoja počtu podaní, ktoré poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) od roku 2014 do roku 2022, je uvedené v tabuľke č. 13.

Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podaní za roky 2014 až 2022

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Počet prijatých podaní	86	143	129	163	220	244	252	217	184
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	39	45	29	39	27	34	36
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	19	42	39	25	28	37	23

Celkový počet doručených podaní na jednotlivé inšpektoráty práce poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2022 nižší ako v roku 2021. Hoci počet porušení § 13 Zákonníka práce bol v roku 2022 o niečo vyšší ako v roku 2021, tak počet zistených porušení § 119a Zákonníka práce bol v roku 2022 výrazne nižší ako v predchádzajúcom roku.

Záver

Zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch je pojmom, ktorý je upravovaný na rôznych úrovniach, a to v medzinárodných dohovoroch, európskych predpisoch, zákonoch či 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. Zamestnávateľ by mal predchádzať akejkoľvek forme diskriminácie, či už prostredníctvom svojej firemnej kultúry, sociálnej politiky, interných noriem, etického kódexu a ďalších opatrení s cieľom zabezpečiť svojim zamestnancom priaznivé pracovné prostredie. Otázka rovnosti odmeňovania mužov a žien, ako aj zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, je jednou z najsledovanejších oblastí v celospoločenskom meradle.

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. Z uvedeného dôvodu v roku 2022 absolvovali inšpektori práce – špecialisti na diskrimináciu dvojdnové aktualizčné kompetenčné vzdelávanie s lektormi zo Slovenského národného strediska pre ľudské práva, ktoré bolo oboma aktérmi vnímané ako veľmi prínosné.

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.

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.

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.