



NIP/NIP_SEKRETARIÁT/GR/2020/31

**Informatívna správa
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch
za rok 2019**

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Karol Habina
generálny riaditeľ
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

Mgr. Miroslava Mošonová
riaditeľka odboru inšpekcie práce
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor inšpekcie práce, oddelenie pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Košice, marec 2020

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2019, čím plní úlohu č. 62 Národného akčného plánu pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014 – 2019 a úlohy č. 2 a č. 7 Akčného plánu rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019. 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 2019 a o stave rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2019. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období 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 uplatňovania 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 2019 bolo na inšpektoráty práce doručených celkovo 244 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 pracovnoprávných predpisov súvisiacich s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie. Z uvedeného počtu sa výlučne diskriminácie týkalo 110 podaní, pričom tento počet podaní predstavuje necelé 2 % (1,94 %) z celkového počtu všetkých podaní doručených orgánom inšpekcie práce v priebehu roka 2019. Celkový počet podaní doručených orgánom inšpekcie práce v roku 2019 bol 5672.

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 k diskriminovanej osobe.

Z celkového počtu podaní boli 2 podania z dôvodu vecnej a miestnej nepríslušnosti postúpené na vybavenie príslušným orgánom. 29 podaní je v súčasnosti ešte v štádiu riešenia. 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 pracovnoprávných 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.

V ostatných prípadoch boli anonymné podania na základe ich obsahu vybavené najmä poskytnutím písomného poradenstva v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných 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. nariad'ovanie každodenných služobných ciest z Popradu do Prešova bez objektívneho odôvodnenia ich potrieb;
- šikanovanie, ohováranie, vyhrážanie, zastrasovanie, 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 regionálneho manažéra – agresívne správanie, hrubé výrazy, verbálne útoky, zakazovanie návštev u lekára, alebo šikana zo strany nemeckého manažéra – úlohy v nereálnom čase, práca pod silným stresom, nadávanie zamestnancom do neschopných hlupákov;
- vyvolávanie nátlaku na pracovisku zo strany vedúceho zamestnanca, prehnaná kontrola výkonu práce, výkazy práce, znevažovanie výsledkov práce zo strany zamestnávateľa, uprednostňovanie niektorých zamestnancov na úkor ostatných zamestnancov na pracovisku;
- rozdielne podmienky odmeňovania kmeňových zamestnancov v porovnaní s agentúrnymi 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, nevyplácanie príplatkov za prácu cez víkend;
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- diskriminačne dohodnuté mzdové podmienky podľa pohlavia;
- rodová diskriminácia na pracovisku – nariad'ovaná práca počas víkendu len ženám, nie mužom;
- neoprávnené zníženie platových tried a osobného ohodnotenia;
- zamestnávateľ v pracovnej zmluve uložil zamestnancovi povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok;
- nerovnaké zaobchádzanie v súvislosti s neposkytovaním príspevku zo Sociálneho fondu (darčkové poukážky) v porovnaní s ostatnými zamestnancami;
- diskriminácia v rozvrhovaní pracovného času;
- nainštalovanie kontrolného kamerového systému na pracovisku bez splnenia zákonných podmienok (uvedené bolo predmetom viacerých podaní);
- nerovnaké zaobchádzanie pri nároku zamestnankyne na dovolenku – uprednostňovanie kolegyne alebo nariadenie predčasného návratu zamestnanca z dovolenky v zahraničí bez náhrady vzniknutých nákladov;

- konanie zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi a na škodu zamestnanca – neposkytnutie náhrady mzdy za vyčerpanú dovolenku v sume priemerného zárobku zamestnanca;
- pracovné zmluvy niektorých pedagógov boli v porovnaní s ostatnými pedagógmi dohodnuté len na dobu určitú do 30. 06. príslušného roka;
- nerovnaké zaobchádzanie z dôvodu, že niektorí učitelia nemusia vykonávať prácu (neučia na úväzky), a to na úkor iných učiteľov;
- neodpovedanie na sťažnosť zamestnanca podanú v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nevykonanie nápravy a neodstránenie následkov takéhoto konania;
- nerovnaké zaobchádzanie na pracovisku zamestnanca z dôvodu jeho príslušnosti k etnickej skupine.

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 2019 však inšpektori práce zaznamenali rozdiel oproti predchádzajúcemu roku 2018, v ktorom bola väčšina podnetov podávaná zamestnancami v školstve. V roku 2019 počtom mierne prevyšovali podnety podávané voči súkromným spoločnostiam, a to najmä v oblasti priemyselnej výroby.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2019 zistených celkovo 39 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. 12. 2019), ktoré upravujú pravidlá rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych 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 2019

	Zákonník práce § 13						Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	ods. 6	
Počet porušení	3	0	9	9	12	6	39

Uvádzané ustanovenia § 13 Zákonníka práce:

(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých

oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon).

(2) 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.

(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

(5) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.

(6) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 5; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2019 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	8
IP Trnava	1
IP Trenčín	8
IP Nitra	9
IP Žilina	3
IP Banská Bystrica	1
IP Prešov	7
IP Košice	2
Spolu	39

V porovnaní s rokom 2018, kedy bolo zistených 29 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, bol v roku 2019 zaznamenaný nárast zistených porušení (celkovo 39 zistených porušení). Najviac porušených ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 až 249 (18 porušení) a najmenej porušení bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 1 až 9 (5 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 2019 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	0	0	0	3	1	1	5
10 až 49	0	0	0	3	4	1	8
50 až 249	3	0	9	1	4	1	18
250 a viac	0	0	0	2	3	3	8
Spolu	3	0	9	9	12	6	39

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (20 porušení z 39). 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 2019 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	2	0	3	4	9	2	20
Akčiová spoločnosť	0	0	1	1	1	1	4
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	0	0	1	2	0	0	3
Rozpočtová organizácia	1	0	2	1	0	0	4
Príspevková organizácia	0	0	0	0	2	1	3
Združenie (zväz, spolok)	0	0	1	0	0	0	1
Obec, mesto	0	0	1	1	0	2	4
Spolu	3	0	9	9	12	6	39

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 2019 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	0	2	2	2	6
Stavebníctvo	0	0	1	0	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	1	0	0	1	3	0	5
Doprava a skladovanie	0	0	1	0	0	0	1
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	1	1	0	0	2
Odborné vedecké a technické činnosti	1	0	0	0	1	0	2
Verejná správa a obrana	0	0	1	1	0	2	4
Vzdelávanie	0	0	2	1	0	0	3
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	0	0	0	1	1	2
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	0	0	1	0	0	0	1
Administratívne a podporné služby	0	0	1	1	3	1	6
Informácie a komunikácia	1	0	0	0	0	0	1
Činnosti v oblasti nehnuteľnosti	0	0	0	1	0	0	1
Umenie, zábava a rekreácia	0	0	0	1	2	0	3
Ostatné činnosti	0	0	1	0	0	0	1
Spolu	3	0	9	9	12	6	39

V rámci výkonov inšpekcie práce, ktorými boli zistené porušenia ustanovení § 13 Zákonníka práce, boli taktiež zistené porušenia ďalších ustanovení pracovnoprávných predpisov. 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), ďalej ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie (§ 152 ods. 1 Zákonníka práce), taktiež ustanovenie upravujúce podstatné náležitosti, ktoré musí zamestnávateľ so zamestnancom dohodnúť v pracovnej zmluve (§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce), ďalej ustanovenie týkajúce sa splatnosti mzdy (§ 129 ods. 3 Zákonníka práce) alebo ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľa vydať zamestnancovi pri vyúčtovaní mzdy výplatnú pásku (§ 130 ods. 5 Zákonníka práce). Podrobný prehľad ďalších porušených ustanovení Zákonníka práce je uvedený v tabuľke č. 6.

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

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 1 ods. 3	1	§ 109 ods. 7	1
§ 38 ods. 1	1	§ 110 ods. 1	1
§ 43 ods. 1 písm. a)	7	§ 111 ods. 1	2
§ 43 ods. 1 písm. b)	4	§ 112 ods. 2	1
§ 43 ods. 1 písm. c)	1	§ 116 ods. 3	1
§ 43 ods. 1 písm. d)	1	§ 118 ods. 1	2
§ 43 ods. 2	4	§ 119 ods. 2	1
§ 44 ods. 1	1	§ 120 ods. 1	2
§ 47 ods. 2	2	§ 120 ods. 3	2
§ 54	1	§ 121 ods. 1	3
§ 58 ods. 5	1	§ 121 ods. 2	2
§ 58 ods. 9	1	§ 122a ods. 1	2
§ 75 ods. 2	3	§ 122b ods. 1	1
§ 75 ods. 2 písm. a)	1	§ 123 ods. 1	4
§ 76 ods. 1	1	§ 129 ods. 1	3
§ 84 ods. 4	1	§ 129 ods. 3	6
§ 85 ods. 5	1	§ 130 ods. 2	3
§ 87 ods. 1	4	§ 130 ods. 5	6
§ 87 ods. 4	1	§ 131 ods. 3	4
§ 90 ods. 4	3	§ 141 ods. 7	1
§ 90 ods. 6	1	§ 151 ods. 1	1
§ 90 ods. 9	3	§ 152 ods. 1	8

§ 91 ods. 3	2	§ 223 ods. 1	4
§ 97 ods. 5	1	§ 228 ods. 1	1
§ 99	15		

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie bolo zistené len jedno porušenie ustanovenia § 41 ods. 8 Zákonníka práce, kedy zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2). Predmetné porušenie zistil Inšpektorát práce Košice u zamestnávateľa, ktorým je verejná obchodná spoločnosť zamestnávajúca v oblasti priemyselnej výroby od 10 do 49 zamestnancov.

Pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov, pričom inšpektori práce zaznamenali napríklad 27 porušení ustanovenia § 6 ods. 1 písm. a) 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 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 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 2 prípadoch 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 ustanovenie § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. upravujúce podmienky priznania platu za prácu nadčas bolo zistené taktiež v 2 prípadoch.

V jednom prípade bolo inšpektormi práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. a) 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 č. 82/2005 Z. z.“), kedy zamestnávateľ využíval závislú prácu fyzickej osoby a nemal s ňou založený pracovnoprávny vzťah. Taktiež v jednom prípade bolo zistené porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania podľa § 2 ods. 2 písm. b) zákona č. 82/2005 Z. z., kedy zamestnávateľ neprihlásil fyzické osoby do Sociálnej poisťovne pred začatím výkonu ich práce.

Pri prešetrovaní podnetov v oblasti diskriminácie inšpektoráty práce nezistili ani jedno porušenie ustanovenia § 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý upravuje zákaz diskriminácie v štátnozamestnaneckých vzťahoch.

V oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo v roku 2019 inšpektorátmi práce zistených celkovo 25 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce.

Tab. 7 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2019

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	11	12	1	1	25

Uvádzané ustanovenia § 119a Zákonníka práce:

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) 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.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Tab. 8 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2019 v členení podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	5
IP Trnava	2
IP Trenčín	0
IP Nitra	4
IP Žilina	4
IP Banská Bystrica	8
IP Prešov	2
IP Košice	0
Spolu	25

V porovnaní s rokom 2018, kedy bolo zistených 39 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, bol v roku 2019 zaznamenaný pokles zistených porušení (celkovo 25 zistených porušení).

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 1 až 9 (8 porušení) a rovnako 8 porušení bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 až 249. Najmenej porušení bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 250 a viac (3 porušenia).

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

Tab. 9 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2019 v členení podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
1 až 9	5	2	1	0	8
10 až 49	3	3	0	0	6
50 až 249	3	5	0	0	8
250 a viac	0	2	0	1	3
Spolu	11	12	1	1	25

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (16 porušení z 25).

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

Tab. 10 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2019 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	1	2	0	0	3
Spoločnosť s ručením obmedzeným	7	8	1	0	16
Akciová spoločnosť	3	2	0	1	6
Spolu	11	12	1	1	25

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 (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2019 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	1	2	0	0	3
Stavebníctvo	2	1	0	0	3
Veľkoobchod a maloobchod	0	5	0	1	6
Ubytovacie a stravovacie služby	1	1	0	0	2
Informácie a komunikácia	1	0	0	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	2	1	0	0	3
Odborné vedecké a technické činnosti	1	0	0	0	1
Administratívne a podporné služby	2	2	1	0	5
Vzdelávanie	1	0	0	0	1
Spolu	11	12	1	1	25

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 ďalších porušení ustanovení Zákonníka práce zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie nerovnakého odmeňovania

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 13 ods. 1	1	§ 119 ods. 1	2
§ 38 ods. 1	2	§ 119 ods. 3	2
§ 38 ods. 2	1	§ 120 ods. 1	6
§ 43 ods. 1 písm. a)	9	§ 120 ods. 3	8
§ 43 ods. 2	6	§ 121 ods. 1	4
§ 43 ods. 3	1	§ 122 ods. 1	3
§ 44 ods. 1	2	§ 122a ods. 1	6
§ 47 ods. 1 písm. a)	3	§ 122b ods. 1	2
§ 54	2	§ 123 ods. 1	2
§ 60 ods. 2	1	§ 129 ods. 1	1
§ 72 ods. 2	1	§ 129 ods. 3	3
§ 75 ods. 2	4	§ 130 ods. 5	5
§ 85 ods. 5	2	§ 131 ods. 3	4
§ 85 ods. 8	1	§ 141 ods. 7	1
§ 87 ods. 1	1	§ 142 ods. 3	1
§ 88 ods. 4	1	§ 152 ods. 1	2

§ 90 ods. 4	2	§ 152 ods. 2	1
§ 90 ods. 9	1	§ 223 ods. 1	1
§ 91 ods. 1	1	§ 224 ods. 2 písm. d)	2
§ 91 ods. 3	2	§ 224 ods. 2 písm. e)	4
§ 99	9	§ 228a ods. 2	1
§ 118 ods. 1	1	§ 252m písm. b) bod 1.	1

Z tabuľky č. 12 vyplýva, že pri výkonoch inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie porušenia zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty inšpektori práce zistili mnohé ďalšie porušenia Zákonníka práce. Najčastejšími porušeniami Zákonníka práce boli 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 priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce), ako aj ustanovenie upravujúce mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu (§ 122a ods. 1 Zákonníka práce).

Následne boli pri týchto výkonoch inšpekcie práce zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov, ako napr. 4 porušenia zistené v súvislosti s vyúčtovaním cestovných náhrad v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.

Taktiež boli zistené aj 2 porušenia ustanovenia § 6 ods. 1 písm. e) a 2 porušenia § 7 ods. 3 zákona o BOZP, a to v súvislosti so všeobecnými povinnosťami zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a v súvislosti s oboznamovaním a informovaním zamestnancov s predpismi v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Hodnotenie stavu v oblasti dodržiavania legislatívy upravujúcej oblasť rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych 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. Z pohľadu inšpektorov práce by bolo vhodné legislatívne upraviť

inštitút výsluchu svedka ako dôkazného prostriedku pri výkone inšpekcie práce, a to úpravou zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v časti Spoločné ustanovenia, kde by bol v súvislosti s dokazovaním uvedený odkaz na zákon č. 71/1967 Zb., alebo dokazovanie upraviť obdobne ako to upravuje Antidiskriminačný zákon, t. j. preniesť dôkazné bremeno na zamestnávateľa.

Ako aj po minulé roky, tak aj v roku 2019 sa inšpektori práce pri prešetrovaní 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 posudzujú isté správanie zamestnávateľa ako diskriminačné, aj keď nedošlo k porušeniu Antidiskriminačného zákona, pričom tiež absentuje chránený dôvod diskriminácie (pohlavie, farba pleti, vek, atď.). 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. Inšpekciou práce nemôže byť zamestnancovi poskytnutá ochrana v takomto rozsahu. Väčšina zamestnancov však odmieta vyriešiť 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 s erudovaným odborníkom – mediátorom. Riešenie sporných situácií medzi zamestnancom a zamestnávateľom formou mediácie má však v súčasnosti na území Slovenska pomerne nízke až nulové zastúpenie.

Zo zistených nedostatkov v rámci výkonov inšpekcie práce zameraných na vybavenie podnetov poukazujúcich na porušovanie predpisov v oblasti 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 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 medziľudských vzťahov na pracovisku.

Z obsahov podaní doručených v priebehu roka 2019 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, prideľovania práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca, subjektívnych kritérií finančného ohodnocovania pri odmeňovaní, ako aj nevhodného až šikanózneho správania vedúcich zamestnancov.

Celkový počet podaní doručených inšpektorátom práce v roku 2019, v ktorých autori poukazovali na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania (244 podaní), znamená nárast oproti predchádzajúcemu roku, v ktorom bolo inšpektorátom práce doručených celkovo 220 podaní.

Porovnanie údajov za roky 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 a 2019 je uvedené v tabuľke č. 13.

Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania, počtu zistených porušení ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) za roky 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 a 2019

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

Počet doručených podaní poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2019 najvyšší od roku 2014. Z počtu zistených porušení § 13 a § 119a Zákonníka práce za rok 2019 však vyplýva, že subjektívne pocity zamestnancov o porušení zákazu diskriminácie vo viacerých prípadoch nenapĺňali zákonné atribúty diskriminácie, preto bol celkový počet zistených porušení v roku 2019 v konečnom dôsledku o niečo nižší ako v roku 2018.

V rámci špecializačného kompetenčného vzdelávania inšpektorov práce Národný inšpektorát práce v roku 2018 vyškolil a rozšíril vedomosti spolu 14 odborníkom zo sústavy inšpekcie práce v špecializácii „Diskriminácia a rodová rovnosť“. Národný inšpektorát práce tak k dnešnému dňu eviduje v rámci sústavy inšpekcie práce celkovo 18 špecialistov v danej oblasti, ktorí sa v priebehu roka 2019 intenzívne a efektívne venovali problematike odhaľovania a preukazovania prípadov diskriminácie.

S cieľom zintenzívniť efektivitu vykonávania inšpekcí práce v oblasti diskriminácie a rodovej rovnosti zahájil Národný inšpektorát práce spolu s Inštitútom pre výskum práce a rodiny v roku 2019 spoluprácu na výskumnej úlohe, ktorej predmetom je, okrem iného, aj vytváranie metodologických rámcov týkajúcich sa inšpekcie práce v oblasti prevencie a eliminácie rodovej diskriminácie, resp. diskriminácie na základe pohlavia, ako aj spoluprácu v oblasti prípravy a realizácie vzdelávacích programov v danej oblasti.

Záver

V posledných rokoch je téma zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch veľmi častá a najmä citlivá. Je upravovaná na rôznych úrovniach, a to vo vnútropodnikových smerniciach, zákonoch, európskych predpisoch a medzinárodných dohovoroch. 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 antidiskriminačných smerníc, aplikačná prax stále poukazuje na potrebu zefektívnenia ochrany 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 najúčinnjšie dodržiavať predpisy v oblastiach rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania. Týmito a ďalšími činnosťami participujú na zvyšovaní právneho povedomia zamestnávateľov 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 (vrátane možnosti získavania zahraničných skúseností), 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.