

# NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE

---

Číslo: NIP/NIP\_K\_GR\_A\_K/GR/2015/22  
2015/2343

## **Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2014**

---

### Obsah materiálu:

Vlastný materiál

### Materiál schválil:

Ing. Andrej Gmitter  
generálny riaditeľ  
Národný inšpektorát práce

### Predkladá:

Ing. Bartolomej Dorov  
riaditeľ odboru riadenia inšpekcie práce  
Národný inšpektorát práce

### Vypracoval:

Odbor riadenia inšpekcie práce  
Národný inšpektorát práce

Košice, február 2015

## Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2014, 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.

Účelom tejto správy je informovať o stave v oblasti rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a zamestnankyňami za obdobie roka 2014 a o stave rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2014. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období inšpektorátmi práce.

### Legislatívne východiská

Antidiskriminačné právo je súčasťou Ústavy Slovenskej republiky, ktorá vo svojich článkoch stanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

Zásady rovnakého zaobchádzania sú legislatívne upravené v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej Antidiskriminačný zákon). V zákone sú transponované právne akty Európskych spoločenstiev, tzv. antidiskriminačné smernice.

Antidiskriminačné zásady v pracovnoprávných vzťahoch upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce), ktorý 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 a iného postavenia.

Zásady a povinnosti zamestnávateľa v oblasti rovnakého zaobchádzania sú upravené v článkoch 1 a 6 Zákonníka práce a v ustanovení § 13 Zákonníka práce, ktorý znie:

Odsek 1: Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon).

Odsek 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.

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

Odsek 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.

Odsek 5: Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Odsek 6: Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon).

Odsek 7: Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

Popri tom Zákonník práce vo svojom ustanovení § 119a zakotvil osobitne zákaz diskriminácie v oblasti odmeňovania za prácu. V zmysle tohto ustanovenia je zamestnávateľ povinný:

- dohodnúť mzdové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie (uvedené sa vzťahuje

na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa Zákonníka práce alebo podľa osobitných predpisov),

- poskytovať zamestnancom 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),
- vychádzať pri hodnotení pracovných miest z rovnakých kritérií pre všetkých mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia (uvedené sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty).

### **Kontrolná činnosť a zistenia orgánov inšpekcie práce v oblasti diskriminácie**

Dozor nad dodržiavaním antidiskriminačnej legislatívy sa vykonáva ako súčasť inšpekcie práce zameranej na kontrolu uplatňovania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľmi.

Inšpektorátom práce bolo v roku 2014 doručených 71 podnetov, v ktorých zamestnanci či bývalí zamestnanci poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany ich zamestnávateľov, čím využili možnosť ustanovenú v § 150 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Na základe podnetov boli vykonané inšpekcie práce, ktorých cieľom bolo preskúmať skutočnosť uvedené v predmete podnetu a v prípade zistenia porušenia zákona zjednať vo veci nápravu, a to aj s prípadnými sankčnými postihmi.

Z uvedených 71 podnetov bolo po vykonaní inšpekcie práce 12 podnetov vyhodnotených ako opodstatnených (opodstatnenosť 16,9 %). Z uvedeného vyplýva, že pri každom šiestom podnete, ktorým sa zamestnanec či zamestnankyňa obrátili na orgány inšpekcie práce s poukázaním na možnú diskrimináciu zo strany zamestnávateľa, sa inšpektorom práce podarilo preukázať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania tak, ako to zamestnanci namietali.

Inšpektoráty práce taktiež v roku 2014 prijali 6 podnetov, v ktorých autori poukazovali na iné konanie zamestnávateľov, ktoré bolo založené na diskriminačných princípoch. Uvedené podnety boli po vykonaní inšpekcie práce vyhodnotené ako neopodstatnené.

Počet podnetov doručených v roku 2014 orgánom inšpekcie práce, v ktorých autori poukazovali na možné konanie naplňajúce znaky nerovnakého zaobchádzania či konanie založené na diskriminačných princípoch (t. j. 77) tvorilo 1,49 % z celkového počtu podnetov

doručených v roku 2014 inšpektorátom práce. Celkový počet všetkých podnetov v roku 2014 bol 5 164.

Predmetom podnetov smerujúcich do oblasti zásady rovnakého zaobchádzania boli najčastejšie námietky smerované voči zamestnávateľom, ktoré sú rozpočtovou organizáciou v oblasti verejnej správy a v oblasti vzdelávania. Namietané bolo najmä nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami na pracovisku zo strany nadriadeného zamestnanca (štatutára) či bossing na pracovisku. Rovnako bolo namietané aj konanie zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi zasahujúce do ľudskej dôstojnosti či zneužívanie právomocí vedúceho zamestnanca na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

Inšpektoráti práce bolo v roku 2014 zistených celkovo 20 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, ktoré upravuje oblasť rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Prehľad porušení sú uvedené v tabuľkách č. 1 a 2.

**Tab. 1 Počet zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie za rok 2014**

	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods.5	Spolu
Počet porušení	4	1	7	2	6	20

**Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2014 podľa inšpektorátov práce**

IP Bratislava	3
IP Trnava	0
IP Trenčín	3
IP Nitra	6
IP Žilina	2
IP Banská Bystrica	1
IP Prešov	5
IP Košice	0
<b>Spolu</b>	<b>20</b>

V porovnaní s rokom 2013, kedy bolo zistených 27 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, predstavuje 20 nedostatkov zistených v roku 2014 pokles oproti roku 2013 o 27 %.

Porušenia ustanovení § 13 Zákonníka práce boli zistené celkovo u 17 zamestnávateľov. Z uvedeného počtu boli u troch zamestnávateľov zistené porušenia súčasne dvoch ustanovení § 13 Zákonníka práce spočívajúce v tom, že zamestnávateľ okrem diskriminačného konania samotného nekonal vo veci zamestnancom podanej sťažnosti v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Najviac porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49.

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 2014 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13					Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	
1 až 9	0	0	2	0	1	3
10 až 49	4	0	1	1	4	10
50 až 249	0	1	4	1	0	6
250 a viac	0	0	0	0	1	1
<b>Spolu</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v rozpočtových organizáciách (8 porušení z 20).

Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce podľa právnej formy zamestnávateľa uvádza tabuľka č. 4.

**Tab. 4** Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2014 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13					Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	
Podnikateľ - FO (nezapísaný v OR)	1	0	0	1	0	2
Spoločnosť s ručením obmedzeným	2	0	1	1	0	4
Nezisková organizácia	0	0	0	0	0	0
Akciová spoločnosť	0	0	0	0	1	1
Rozpočtová organizácia	1	1	4	0	2	8
Príspevková organizácia	0	0	0	0	0	0
Záujmové združenie právnických osôb	0	0	0	0	0	0
Obec (obecný úrad), mesto (mestský úrad)	0	0	2	0	3	5
<b>Spolu</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

Prehľad porušení ustanovení upravujúcich zásady rovnakého zaobchádzania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľov, u ktorých sa porušenia zistili, uvádza tabuľka č. 5.

**Tab. 5 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2014 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	0	0	0	0	0	0
Priemyselná výroba	1	0	1	1	1	4
Stavebníctvo	1	0	0	0	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	1	0	0	1	0	2
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	0	0	0	0
Informácie a komunikácia	0	0	0	0	0	0
Finančné a poisťovacie činnosti	0	0	0	0	0	0
Činnosti v oblasti nehnuteľností	0	0	0	0	0	0
Administratívne a podporné služby	0	0	0	0	0	0
Verejná správa a obrana	0	0	2	0	3	5
Vzdelávanie	1	0	3	0	2	6
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	1	1	0	0	2
Umenie, zábava a rekreácia	0	0	0	0	0	0
Ostatné činnosti	0	0	0	0	0	0
<b>Spolu</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

V rámci výkonov inšpekcie práce, ktorými boli zistené porušenia ustanovení § 13 Zákonníka práce, boli taktiež zistené porušenia ďalších ustanovení pracovnoprávných predpisov, ktoré uvádza tabuľka č. 6.

Ako z prehľadu uvedeného v tabuľke č. 6 vyplýva, diskriminačné konanie zamestnávateľa konštatované inšpekciou práce nebolo osamoteným porušením pracovnoprávných predpisov, ale bolo sprevádzané mnohými ďalšími porušeniami. Teda prístup zamestnávateľov k zamestnancom, ktorí boli poškodení nerovnakým zaobchádzaním, vyplýval často z celkového benevolentného postoja zamestnávateľov k ich zákonným povinnostiam, či z trpeného a často prehliadaného protiprávneho stavu medziľudských vzťahov na pracovisku.

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

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 36 ods. 4	1	§ 119 ods. 3	1
§ 36 ods. 8	1	§ 119a ods. 2	1
§ 38 ods. 1	2	§ 120 ods. 1	1
§ 43 ods. 1	3	§ 120 ods. 3	2
§ 43 ods. 2	2	§ 122 ods. 1	1
§ 44 ods. 1	1	§ 129 ods. 3	2
§ 47 ods. 1	2	§ 130 ods. 2	1
§ 47 ods. 2	1	§ 130 ods. 5	2
§ 54	2	§ 131 ods. 3	1
§ 84 ods. 4	1	§ 133 ods. 2	1
§ 85 ods. 5	1	§ 141 ods. 2	1
§ 97 ods. 5	1	§ 142 ods. 3	1
§ 99	3	§ 144 ods. 6	1
§ 104	2	§ 152 ods. 1	2
§ 116 ods. 1	1	§ 223 ods. 1	2
§ 116 ods. 3	1	§ 224 ods. 2	1
§ 118 ods. 1	3	<b>Zákon č. 553/2003 Z. z.*</b>	<b>Počet porušení</b>
<b>Zákon č. 283/2002 Z. z.*</b>	<b>Počet porušení</b>	§ 4 ods. 1	1
§ 3 ods. 1	1	§ 4 ods. 7	3
<b>Zákon č. 462/2003 Z. z.*</b>	<b>Počet porušení</b>	§ 4 ods. 8	1
§ 7 ods. 1	1	§ 5 ods. 1	1
<b>Zákon č. 125/2006 Z. z.*</b>	<b>Počet porušení</b>	§ 6 ods. 1	1
§ 16 ods. 2	1	§ 19 ods. 1	1

\* Pozn.:

*Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov*

*Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov*

*Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov*

*Zákon 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*

### **Hodnotenie stavu v oblasti dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy**

Inšpekciami práce vykonanými na základe podnetov autorov v roku 2014, zameranými na oblasť dodržiavania zásad rovnakého zaobchádzania, bolo zistené, že často domnelé diskriminačné konanie zamestnávateľa je vysvetliteľné objektívnymi pohnútkami, pričom ako



diskriminačné je vnímané len z dôvodu subjektívneho pocitu krivdy dotknutého zamestnanca. Naopak, v prípadoch skutočného nerovnakého zaobchádzania z niektorého z diskriminačných dôvodov, ktoré sú navyše podporené listinnými dôkazmi, sa inšpektorát práce darí diskriminačné konanie zamestnávateľov preukázať a zjednať vo veci nápravu.

Zaujímavým prvkom v danej oblasti je skutočnosť, že najviac podnetov (aj opodstatnených) smerovalo do oblasti školstva, verejnej správy a samosprávy či do oblasti sociálnych služieb.

Najčastejším problémom v kontrolovaných subjektoch je posúdenie konania zamestnanca ako konanie, ktoré je porušením pracovnej disciplíny, ktoré dotknutý zamestnanec považuje za veľmi prísne či dokonca za nezakladajúce sa na pravde. Inšpektorát práce však nemôže v zastúpení zamestnanca uplatňovať dispozície a právo, ktoré je garantované v § 13 ods. 6 Zákonníka práce, keďže mu neprislúcha právomoc rozhodnúť v sporoch, plynúcich z diametrálne odlišného vysvetlenia viažuceho sa k skutočnostiam uvedených v písomnom napomenutí na porušenie pracovnej disciplíny.

Podobným problémom sú finančné postihy, ktoré za porušenie pracovnej disciplíny (napr. výrobou nepodarku, nedodržaním postupov a pokynov nadriadených, ...) zamestnávateľ trestá zrážkou zo mzdy (pokutou), ktorú vykonáva bez písomnej dohody o zrážke zo mzdy. Keďže zamestnávateľ nie je priestupkovým orgánom, výkon práv a povinností zamestnávateľa a vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je v rozpore s dobrými mravmi.

V prípadoch, kedy vo veci konania a úmyslu zamestnávateľa konať na škodu zamestnanca existujú len dôkazy postavené na protichodných vyjadreniach oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, je zamestnancovi, ktorý sa cíti byť týmto konaním poškodený, odporúčané, aby existujúci spor so zamestnávateľom riešil v zmysle § 13 ods. 6 Zákonníka práce súdnou cestou, keďže iba súd môže v konečnom dôsledku v predmetnej veci rozhodnúť.

Pozitívom v prípadnom súdnom konaní je skutočnosť, že ťarcha dôkazného bremena je na strane žalovaného. Povinnosťou žalobcu v súdnom konaní je uviesť všetky skutočnosti a označiť dôkazy preukazujúce, že zo strany žalovaného došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Povinnosťou žalovaného je preukázať, že túto zásadu neporušil. Toto prenesené dôkazné bremeno uľahčuje diskriminovaným osobám domôcť sa svojich práv. Zamestnanec poškodený porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa môže v konaní pred súdom nechať zastupovať advokátom, inou fyzickou či právnickou osobou, prípadne Slovenským národným strediskom pre ľudské práva. Stredisko zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.

Národný inšpektorát práce spolupracuje v oblasti problematiky diskriminácie okrem Slovenského národného strediska pre ľudské práva aj s Centrom vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, a to v roku 2014 najmä prostredníctvom Národného projektu Inštitút rodovej rovnosti, ktorého problematika s problematikou diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch úzko súvisí.

## **Výsledky inšpekcie práce v oblasti kontroly dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a hodnotenie stavu v tejto oblasti**

Dozor nad dodržiavaním rovnosti v odmeňovaní sa vykonáva ako súčasť inšpekcie práce zameranej na kontrolu uplatňovania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľmi. Je súčasťou inšpekcií práce realizovaných:

- na základe zadaných celoslovenských úloh,
- v rámci prešetrovania podnetov,
- na základe rozhodnutia inšpektora práca či inšpektorátu práce.

Národný inšpektorát práce v roku 2014 zadal krajským inšpektorátom práce úlohu vykonať systémovú kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, a to ako súčasť celoslovenskej úlohy č. 14 110 - Kontrola dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov žien a mužov v súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života.

Inšpektori práce sa v rámci inšpekcií práce zamerali na kontrolu dodržiavania zákonných podmienok vytvorených na zosúladenie pracovného a rodinného života. Zároveň sa inšpektori práce zamerali na kontrolu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania, ktorej súčasťou bol zber informácií týkajúcich sa odmeňovania žien a mužov v rôznych oblastiach hospodárstva Slovenskej republiky, a na kontrolu dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Inšpektori práce sa pri vykonávaných kontrolách zamerali okrem iného aj na:

- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.
- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.
- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia.
- Dodržiavanie ustanovenia § 119a ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého sa odseky 1 až 3 vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

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

Z celkového počtu 136 nedostatkov, ktoré boli zistené v rámci úlohy č. 14 110, bolo zistených 24 nedostatkov v oblastiach, na ktoré bol výkon inšpekcie práce v rámci úlohy č. 14 110 zameraný. Z uvedeného počtu bolo 13 nedostatkov zistených ako porušenie ustanovení § 119a Zákonníka práce.

Inšpektorátom práce bolo taktiež v roku 2014 doručených 9 podnetov, v ktorých zamestnanci poukazovali na porušenie zásady rovnakého odmeňovania zo strany ich zamestnávateľov. Inšpekciami práce vykonanými na základe podnetov boli 2 podnety vyhodnotené ako opodstatnené (opodstatnenosť 22,2 %).

Inšpekciami práce vykonanými v roku 2014 v rámci celoslovenskej úlohy, v rámci úloh iniciovaných jednotlivými krajskými inšpektorátmi práce či inšpektormi práce, alebo na základe podnetov, bolo v roku 2014 zistených celkovo 31 porušení ustanovení upravujúcich práva a povinnosti účastníkov pracovného pomeru v oblasti dodržiavania zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Prehľady porušení sú uvedené v tabuľkách č. 7 a 8.

**Tab. 7 Počet zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania za rok 2014**

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	10	17	0	4	31

**Tab. 8 Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2014 podľa inšpektorátov práce**

IP Bratislava	12
IP Trnava	0
IP Trenčín	0
IP Nitra	1
IP Žilina	9
IP Banská Bystrica	2
IP Prešov	4
IP Košice	3
<b>Spolu</b>	<b>31</b>

V porovnaní s rokom 2013, kedy bolo zistených 44 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce, upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania v oblasti odmeňovania, predstavuje 31 nedostatkov zistených v roku 2014 pokles oproti roku 2013 o 29,5 %.

Porušenia ustanovení § 119a Zákonníka práce boli zistené celkovo u 27 zamestnávateľov. Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov 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 ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2014 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
1 až 9	1	0	0	2	3
10 až 49	7	9	0	1	17
50 až 249	2	5	0	1	8
250 a viac	0	3	0	0	3
<b>Spolu</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>31</b>

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (23 porušení z 31).

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

**Tab. 10** Prehľad zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2014 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	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	9	10	0	4	23
Nezisková organizácia	0	1	0	0	1
Akciová spoločnosť	0	2	0	0	2
Rozpočtová organizácia	0	0	0	0	0
Príspevková organizácia	0	1	0	0	1
Záujmové združenie právnických osôb	0	1	0	0	1
Obec (obecný úrad), mesto (mestský úrad)	0	0	0	0	0
<b>Spolu</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>31</b>

Prehľad porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľov, u ktorých sa porušenia zistili, uvádza tabuľka č. 11.

**Tab. 11 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania (porušenie § 119a Zákonníka práce) v roku 2014 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	1	1	0	0	2
Priemyselná výroba	0	3	0	0	3
Stavebníctvo	0	0	0	0	0
Veľkoobchod a maloobchod	3	4	0	0	7
Ubytovacie a stravovacie služby	2	3	0	1	6
Informácie a komunikácia	0	1	0	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	0	0	0	2	2
Činnosti v oblasti nehnuteľností	1	0	0	0	1
Administratívne a podporné služby	2	1	0	1	4
Verejná správa a obrana	0	0	0	0	0
Vzdelávanie	0	0	0	0	0
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	1	1	0	0	2
Umenie, zábava a rekreácia	0	1	0	0	1
Ostatné činnosti	0	2	0	0	2
<b>Spolu</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>31</b>

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

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

Ekonomickým ukazovateľom rodovej (ne)rovnosti je rodový mzdový rozdiel, teda rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou muža a priemernou hrubou hodinovou mzdou ženy ako percento hrubej hodinovej mzdy muža v podnikoch s 10 a viac zamestnancami. Podľa Eurostatu bol tento rodový mzdový rozdiel v Európskej únii (EÚ - 28) v roku 2012

16,4 %, teda hrubá hodinová mzda ženy bola v priemere o 16,4 % nižšia ako hrubá hodinová mzda muža (uvedený údaj za rok 2011 bol 16,2 %). V eurozóne (EA - 17) bol v roku 2012 rodový mzdový rozdiel 16,7 %. Vo všetkých členských štátoch sa rozdiel v odmeňovaní žien a mužov pohybuje v rozmedzí od 2,5 % v Slovinsku do 30,0 % v Estónsku. Rodový mzdový rozdiel na Slovensku v roku 2012 bol 21,5 %, v roku 2011 bol tento údaj 20,5 %. Údaje za novšie obdobie neboli zverejnené.

Príčinami tohto existujúceho rodového mzdového rozdielu sú priama diskriminácia (nevyskytuje sa často), podceňovanie práce žien, horizontálna rodová segregácia na trhu práce (tzv. ženské a mužské povolania), vertikálna rodová segregácia (zamedzenie či znemožnenie dosiahnuť najvyššie pozície, ktoré sú lepšie ohodnotené), tradície a rodové stereotypy a zosúladovanie pracovného a súkromného života zamestnancov.

Údaje zozbierané v rámci úlohy č. 14 110 potvrdili pretrvávajúci mzdový rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v Slovenskej republike. Mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi sú na základe zistení inšpekcie práce zapríčinené najmä segregáciou povolání na základe príslušnosti k pohlaviu, čo je jednou z príčin nevýhodnejšieho odmeňovania žien v štatistických ukazovateľoch Slovenskej republiky oproti mužom. Nižšia mzda je charakteristická pre ľahšie odvetvia priemyslu (napr. šitie, výroba odevov, viazanie káblových zväzkov), maloobchod a služby (napr. opatrovatelstvo, upratovanie), v ktorých v prevažnej miere pracujú ženy, pričom ich mzdy sa pohybujú pod úrovňou priemernej mzdy v národnom hospodárstve. Vyššia mzda je charakteristická pre povolania vykonávané spravidla mužmi, pri ktorých sa vyžaduje fyzická sila a technické zručnosti (napr. zvárači, údržbári, CNC operátori, vodiči kamiónovej dopravy).

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

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

U zamestnávateľov, u ktorých inšpektori práce v roku 2014 zistili porušenia ustanovení §119a Zákonníka, boli zistené aj ďalšie porušenia, ktorých prehľad je uvedený v tabuľke č. 12.

**Tab. 12**      **Prehľad ďalších porušení ustanovení pracovnoprávných predpisov, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na dodržiavanie zásady rovnakého odmeňovania**

Zákonník práce	Počet porušení	Zákonník práce	Počet porušení
§ 1 ods. 3	1	§ 116 ods. 3	1
§ 5 ods. 1	1	§ 118 ods. 1	7
§ 13 ods. 1	1	§ 119 ods. 3	3
§ 43 ods. 1	9	§ 120 ods. 1	1
§ 43 ods. 2	9	§ 120 ods. 3	10
§ 43 ods. 4	1	§ 121 ods. 1	4
§ 48 ods. 8	1	§ 121 ods. 2	2
§ 54	4	§ 122 ods. 1	3
§ 58 ods. 5	1	§ 122 ods. 3	1
§ 58a ods. 3	1	§ 122 ods. 5	1
§ 75 ods. 2	3	§ 123 ods. 1	2
§ 85 ods. 1	1	§ 123 ods. 2	1
§ 85 ods. 3	1	§ 129 ods. 1	3
§ 85 ods. 5	1	§ 129 ods. 3	1
§ 87 ods. 1	1	§ 130 ods. 2	1
§ 87 ods. 4	1	§ 130 ods. 5	3
§ 90 ods. 4	2	§ 131 ods. 3	4
§ 90 ods. 9	1	§ 134 ods. 2	1
§ 91	1	§ 223 ods. 1	3
§ 91 ods. 3	2	§ 224 ods. 2	3
§ 92 ods. 1	1	§ 226 ods. 1	2
§ 93 ods. 1	1	§ 226 ods. 2	3
§ 94 ods. 5	1	§ 227 ods. 1	1
§ 98 ods. 3	1	§ 228 ods. 1	1
§ 99	9	§ 228a ods. 1	1
§ 103 ods. 2	1	§ 228a ods. 2	1
§ 104	2	§ 231 ods. 1	1
§ 116 ods. 1	1		

Ako z vyššie uvedeného prehľadu vyplýva, aj konanie zamestnávateľov porušujúcich zásadu rovnakého odmeňovania nebolo ojedinelým zisteným protiprávnym konaním týchto zamestnávateľov. Ďalšie zistené porušenia Zákonníka práce spočívali najčastejšie v porušovaní ustanovení upravujúcich mzdové povinnosti zamestnávateľa (nedodržanie minimálnych mzdových nárokov či nevyplatenie mzdy vôbec), povinnosti v oblasti pracovného času zamestnancov a ustanovení upravujúcich povinnosti zamestnávateľov

v oblasti dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Často zisteným porušením bolo aj porušenie povinnosti dohodnúť so zamestnancom v pracovnej zmluve podstatné náležitosti.

### Záver

Porovnaním s predchádzajúcimi rokmi došlo opäť medziročne k poklesu počtu podnetov doručených inšpektorátom práce, v ktorých autori poukazujú na reálne či domnelé porušovanie zásady rovnakého odmeňovania. Prehľad počtu prijatých podnetov a počtu zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania za roky 2011 až 2014 uvádzame v tabuľke č. 13.

**Tab. 13 Prehľad počtu prijatých podnetov poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého odmeňovania a počtu zistených porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania za roky 2011 – 2014**

	2011	2012	2013	2014	Porovnanie roku 2014 s rokom 2013
Počet podnetov	19	36	15	9	– 40,0 %
Počet zistených nedostatkov	22	34	44	31	– 29,5 %

Klesajúci trend v počte podnetov poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania za posledné tri roky a klesajúci počet zistených nedostatkov svedčí o pozitívnom dopade preventívneho pôsobenia štátu v tejto oblasti. Národný inšpektorát práce a inšpektoráty práce ako orgány štátnej správy k tomu aktívne prispievajú činnosťou v rámci svojich zákonných kompetencií. Bezplatné poradenstvo podávané zamestnávateľom ako aj zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád, ako najúčinnjšie dodržiavať predpisy v danej oblasti, oboznamovanie zamestnávateľov a zamestnancov s ich právami a povinnosťami vo vzťahu k dohodnutej a poskytovanej mzde, aktívne vyhľadávanie nefungujúcich systémov ochrany práce orgánmi inšpekcie práce v rámci plánovaných celoslovenských úloh v rokoch 2013 a 2014, ako aj mediálna kampaň realizovaná Centrom vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v rámci Národného projektu Inštitút rodovej rovnosti v roku 2014, prispeli k zvýšeniu právneho povedomia zamestnávateľov.

Celkový počet podnetov doručených v roku 2014 inšpektorátom práce bol 5 164. Na uvedenom počte podnetov tvoril počet podnetov poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého odmeňovania v roku 2014 (9 podnetov) 0,17 %-ný podiel.

Rovnaký prehľad týkajúci sa oblasti rovnakého zaobchádzania Národný inšpektorát práce nepredkladá, keďže v minulom roku nebol údaj o počte doručených podnetov týkajúcich sa danej oblasti pracovného práva jednotlivými inšpektorátmi práce sledovaný.

Politika rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a politika rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty sa



prostredníctvom najrôznejších opatrení a zákonných úprav usiluje o vytváranie prostredia, umožňujúceho dodržiavanie príslušných ustanovení Zákonníka práce. Úlohou inšpektorátov práce je tam, kde prostredie je narušené, zjednať nápravu, a tam, kde sa prostredie ešte len vytvára, podať pomocnú ruku.

Činia tak prostredníctvom svojich zákonných oprávnení v oblasti bezplatného poradenstva, ako aj vzdelávaním zamestnávateľov, zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom letákov vydaných v rámci série Pravidlá dobrej praxe pod názvom STOP DISKRIMINÁCII. Letáky vydané v roku 2014 sú v tlačenej podobe k dispozícii na všetkých inšpektorátoch práce a v elektronickej podobe na webovom sídle Národného inšpektorátu práce.

Národný inšpektorát práce aj v ďalšom období bude vyvíjať úsilie o aktívne preventívne pôsobenie inšpektorátov práce v oblasti nediskriminácie v podnikateľskom prostredí, aby represívne právomoci inšpektorátov práce, ktorých použitie je už znakom zlyhania nediskriminačného prostredia u zamestnávateľa, boli použité v čo najmenšej miere, a ak, tak len z dôvodu sledujúceho prospech zamestnanca.