

Číslo: NIP/NIP_K_GR_A_K/GR/2017/13

**Informatívna správa
o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch
za rok 2016**

Obsah materiálu:

Vlastný materiál

Materiál schválil:

Ing. Andrej Gmitter
generálny riaditeľ
Národný inšpektorát práce

Predkladá:

Mgr. Miroslava Skičková
riaditeľka odboru riadenia inšpekcie práce
Národný inšpektorát práce

Vypracoval:

Odbor riadenia inšpekcie práce
Národný inšpektorát práce

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2016, 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 2016 a o stave rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2016. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období inšpektorátmi práce.

Legislatívne východiská

Antidiskriminačné právo je súčasťou legislatívy Slovenskej republiky. Zásada rovnakého zaobchádzania pri výkone závislej práce je upravená Ústavou Slovenskej republiky, zákonom 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), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej Zákonník práce) a ďalšími predpismi upravujúcimi 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.

Popri tom Zákonník práce zakotvuje osobitne zákaz diskriminácie v oblasti odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

Kontrolná činnosť a zistenia orgánov inšpekcie práce

Dozor nad dodržiavaním antidiskriminačnej legislatívy a rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty sa vykonáva ako súčasť inšpekcie práce zameranej na kontrolu uplatňovania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľmi. Je súčasťou inšpekcií práce realizovaných:

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

Inšpektorátom práce bolo v roku 2016 doručených 129 podaní (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb aj anonymných oznámení), v ktorých zamestnanci či bývalí zamestnanci poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania zo strany ich zamestnávateľov.

Z uvedeného počtu podaní boli v piatich prípadoch z dôvodu neúplnosti podania autori požiadaní o doplnenie údajov, prípadne o poskytnutie súhlasu so zverejnením ich totožnosti u zamestnávateľa, keďže skutočnosti uvedené v podaní nebolo možné preveriť bez udelenia tohto súhlasu. Vzhľadom na nedoplnenie podania alebo neposkytnutie súhlasu neboli tieto podania prešetrované výkonom inšpekcie práce, autorom bolo podané rozsiahle poradenstvo týkajúce sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v oblasti rovnakého zaobchádzania a odmeňovania.

Päť podaní bolo z dôvodu vecnej a miestnej nepríslušnosti postúpených na vybavenie príslušným orgánom.

Inšpekciami práce vykonanými za účelom preskúmania skutočností uvedených v predmete podania bolo 27 podaní vyhodnotených ako opodstatnených (opodstatnenosť 20,93 %) a 53 podaní ako neopodstatnených. 12 podaní je v súčasnosti ešte v štádiu riešenia. V ostatných prípadoch boli 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 pracovnoprávných vzťahoch, prípadne zásadu rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty.

Počet podaní doručených v roku 2016 orgánom inšpekcie práce, v ktorých autori poukazovali na možné konanie naplňajúce znaky nerovnakého zaobchádzania či nerovnakého odmeňovania, tvoril 2,05 % z celkového počtu podaní doručených v roku 2016 inšpektorátom práce. Celkový počet všetkých podaní v roku 2016 bol 6 308.

Obsahom podaní poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania boli tieto námietky:

- veková diskriminácia pri prijímaní do zamestnania,
- neriešenie podanej sťažnosti zamestnávateľom, prípadne nezjednanie nápravy (uvedené bolo obsahom viacerých podaní),
- zadávanie obtiažnych úloh s krátkym časom na vybavenie,

- upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny na základe subjektívneho hodnotenia situácie zamestnávateľom (uvedené bolo predmetom viacerých podaní)
- neoprávnené odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca,
- verbálne napadnutie a fyzické napadnutie zamestnanca,
- príkazy na vykonávanie práce nad rámec pracovnej zmluvy,
- práca pod nátlakom nadriadeného zamestnanca,
- arogantné, nevhodné či vulgárne správanie (uvedené bolo predmetom viacerých podaní),
- šikanovanie a ponižovanie zo strany nadriadeného zamestnanca (uvedené bolo predmetom viacerých podaní),
- veková diskriminácia pri pracovných podmienkach zamestnancov,
- nerovnaké zaobchádzanie pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom,
- nevyplatenie náhrady mzdy za dovolenku u jedného zamestnanca,
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (uvedené bolo predmetom viacerých podaní),
- zavedenie kontrolného kamerového systému a vykonávanie monitorovania zamestnancov bez splnenia zákonných podmienok (uvedené bolo predmetom viacerých podaní),
- neodôvodnené ustanovenie rozdielnej dĺžky pracovného času u zamestnancov začlenených na dvoch rôznych pracoviskách,
- zvýhodňovanie vybraných zamestnancov pri zaraďovaní do pracovných zmien,
- bossing vedúci k psychickému kolapsu zamestnanca (uvedené bolo predmetom viacerých podaní),
- vykonávanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v rozpore s dobrými mravmi (uvedené bolo predmetom viacerých podaní).

Zaujímavým sa javí fakt, že najviac podaní už niekoľko rokov za sebou smeruje do oblasti školstva a týka sa diskriminačného správania najmä vedúcich zamestnancov voči pedagogickým aj nepedagogickým zamestnancom.

Inšpektorátni práce bolo v roku 2016 zistených celkovo 39 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, ktoré upravujú oblasť rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Prehľad porušení sú uvedené v tabuľkách č. 1 a 2.

Tab. 1 Počet zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie za rok 2016

	Zákonník práce § 13					Spolu
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	
Počet porušení	4	0	18	10	7	39

Uvádzané ustanovenia § 13 Zákonníka práce:

- (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).

- (2) V pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 činnosti 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) 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.

Tab. 2 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2016 podľa inšpektorátov práce

IP Bratislava	7
IP Trnava	3
IP Trenčín	5
IP Nitra	5
IP Žilina	3
IP Banská Bystrica	2
IP Prešov	12
IP Košice	2
Spolu	39

V porovnaní s rokom 2015, kedy bolo zistených 34 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, predstavuje 39 porušení v roku 2016 nárast o 14,71 %.

Najviac porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49 (15 porušení) a 50 až 249 (10 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 2016 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
1 až 9	1	0	5	1	1	8
10 až 49	0	0	6	7	2	15
50 až 249	1	0	5	2	2	10
250 a viac	2	0	2	0	2	6
Spolu	4	0	18	10	7	39

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (14 porušení z 39).

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 2016 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	0	0	1	2	0	3
Spoločnosť s ručením obmedzeným	2	0	8	4	0	14
Akciová spoločnosť	0	0	3	4	0	7
Štátny podnik	2	0	0	0	1	3
Rozpočtová organizácia	0	0	3	0	2	5
Príspevková organizácia	0	0	3	0	2	5
Združenie (zväz, spolok, spoločnosť, klub a i.)	0	0	0	0	1	1
Obec (obecný úrad), mesto (mestský úrad)	0	0	0	0	1	1
Spolu	4	0	18	10	7	39

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 2016 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 13					
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	ods. 5	Spolu
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	0	0	0	0	1	1
Priemyselná výroba	0	0	3	4	0	7
Dodávka elektriny, plynu, pary a vzduchu	2	0	0	0	1	3
Dodávka a čistenie vody	0	0	0	1	0	1
Veľkoobchod a maloobchod	0	0	3	1	0	4
Doprava a skladovanie	0	0	3	2	0	5
Ubytovacie a stravovacie služby	0	0	1	0	0	1
Informácie a komunikácia	0	0	1	0	0	1
Finančné a poisťovacie činnosti	1	0	0	0	0	1
Odborné vedecké a technické činnosti	0	0	0	1	0	1
Administratívne a podporné služby	1	0	1	1	0	3
Verejná správa a obrana	0	0	0	0	1	1
Vzdelávanie	0	0	4	0	2	6
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	0	0	1	0	1	2
Umenie, zábava a rekreácia	0	0	1	0	0	1
Ostatné činnosti	0	0	0	0	1	1
Spolu	4	0	18	10	7	39

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.

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
§ 1 ods. 6	1	§ 121 ods. 1	2
§ 11 ods. 5	1	§ 121 ods. 2	1
§ 38 ods. 2	2	§ 123	1
§ 42 ods. 1	1	§ 129 ods. 1	4
§ 43 ods. 1 písm. a)	6	§ 129 ods. 3	2
§ 43 ods. 2	4	§ 130 ods. 2	1
§ 47 ods. 1 písm. a)	1	§ 130 ods. 5	4
§ 47 ods. 2	3	§ 132 ods. 1	1
§ 54	4	§ 142 ods. 3	1
§ 72 ods. 2	1	§ 152 ods. 1	2
§ 75 ods. 2	3	§ 223 ods. 1	4
§ 87 ods. 3	1	§ 224 ods. 2 písm. c)	3
§ 90 ods. 9	2	§ 224 ods. 2 písm. e)	1
§ 93 ods. 4	1	§ 226a ods. 2	2
§ 99	4	§ 228 ods. 1	1
§ 111 ods. 1	1	§ 228 ods. 2	1
§ 111 ods. 3	1	§ 228 ods. 3	1
§ 116 ods. 1	1	§ 228a ods. 1	1
§ 118 ods. 1	7	§ 228a ods. 2	1
§ 119a ods. 1	1	§ 252j	1
Zákon č. 283/2002 Z. z.*	Počet porušení	Zákon č. 462/2007 Z. z.*	Počet porušení
§ 3 ods. 1	1	§ 5 ods. 4	1
Zákon č. 553/2003 Z. z.*	Počet porušení	§ 26 ods. 1	1
§ 4 ods. 7	2	§ 27 ods. 1	1
§ 19 ods. 1	1	Zákon č. 462/2003 Z. z.*	Počet porušení
Zákon č. 124/2006 Z. z.*	Počet porušení	§ 10 ods. 1	1
§ 13 ods. 2	1	Zákon č. 125/2006 Z. z.*	Počet porušení
§ 13 ods. 3	2	§ 16 ods. 2 písm. a)	3

* Pozn.:

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

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

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave a o zmene a doplnení 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 zákona č. 309/2007 Z. z. 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 v znení neskorších predpisov

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

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. Ďalšie zistené porušenia Zákonníka práce spočívali najčastejšie v porušovaní ustanovení upravujúcich povinnosti zamestnávateľa v oblasti vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru, v nedodržaní formálnych náležitostí pracovných zmlúv (§ 43 Zákonníka práce), v porušovaní ustanovení upravujúcich mzdové nároky zamestnancov (§ 118 – § 123 Zákonníka práce) a splatnosť a výplatu mzdy (§ 129 a § 130 Zákonníka práce), v porušovaní povinností v oblasti evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce) či v oblasti dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 - § 228a Zákonníka práce). V troch prípadoch bolo inšpektormi práce konštatované porušenie povinnosti zamestnávateľa poskytnúť na požiadanie inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce (§ 16 ods. 2 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z.).

Inšpektorátmi práce bolo v roku 2016 zistených celkovo 19 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce, ktoré upravujú oblasť rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Prehľady porušení sú uvedené v tabuľkách č. 7 a 8.

Tab. 7 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2016

	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Počet porušení	12	5	0	2	19

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 2016 podľa inšpektorátov práce**

IP Bratislava	4
IP Trnava	0
IP Trenčín	0
IP Nitra	7
IP Žilina	2
IP Banská Bystrica	4
IP Prešov	2
IP Košice	0
Spolu	19

V porovnaní s rokom 2015, kedy bolo zistených 38 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty, predstavuje 19 porušení v roku 2016 pokles o 50 %.

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 až 249 (9 porušení) a u zamestnávateľov s počtom zamestnancov 10 až 49 (5 porušení).

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 2016 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu**

Počet zamestnancov	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
1 až 9	1	1	0	0	2
10 až 49	4	1	0	0	5
50 až 249	6	2	0	1	9
250 a viac	1	1	0	1	3
Spolu	12	5	0	2	19

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľa bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (14 porušení z 19).

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 2016 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

Právna forma	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Podnikateľ – FO (nezapísaný v OR)	0	1	0	0	1
Spoločnosť s ručením obmedzeným	10	2	0	2	14
Akciová spoločnosť	1	0	0	0	1
Štátny podnik	0	1	0	0	1
Zahraničná osoba, právnická osoba so sídlom mimo územia SR	1	0	0	0	1
Združenie (zväz, spolok, spoločnosť, klub a i.)	0	1	0	0	1
Spolu	12	5	0	2	19

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 2016 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

SK NACE	Zákonník práce § 119a				
	ods. 1	ods. 2	ods. 3	ods. 4	Spolu
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	0	1	0	0	1
Priemyselná výroba	4	0	0	0	4
Stavebníctvo	2	1	0	0	3
Veľkoobchod a maloobchod	4	0	0	0	4
Doprava a skladovanie	0	0	0	1	1
Finančné a poisťovacie činnosti	0	1	0	0	1
Administratívne a podporné služby	2	0	0	1	3
Ostatné činnosti	0	2	0	0	2
Spolu	12	5	0	2	19

V rámci výkonov inšpekcie práce, ktorými boli zistené porušenia ustanovení § 119a Zákonníka práce, boli taktiež zistené porušenia ďalších ustanovení pracovnoprávných predpisov, ktoré uvádza tabuľka č. 12.

Tab. 12 Prehľad ďalších porušení ustanovení pracovnoprávných predpisov, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie nerovnakého odmeňovania

Zákonník práce	Počet porušení	§ 98 ods. 4	1
§ 13 ods. 3	1	§ 99	5
§ 43 ods. 1 písm. a)	4	§ 118 ods. 1	3
§ 43 ods. 1 písm. b)	2	§ 119 ods. 3	1
§ 43 ods. 2	3	§ 120 ods. 1	6
§ 45 ods. 2	1	§ 120 ods. 3	5
§ 54	2	§ 120 ods. 4	4
§ 58 ods. 10	2	§ 121 ods. 1	1
§ 72 ods. 2	1	§ 123 ods. 1	1
§ 75 ods. 2	3	§ 129 ods. 3	2
§ 86 ods. 2	1	§ 130 ods. 5	2
§ 87 ods. 4	1	§ 131 ods. 3	2
§ 90 ods. 4	1	§ 152 ods. 1	3
§ 90 ods. 9	1	Zákon č. 125/2006 Z. z.*	Počet porušení
§ 91 ods. 3	1	§ 16 ods. 2 písm. a)	1

* Pozn.:

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

Ako z prehľadu uvedeného v tabuľke č. 11 vyplýva, porušenie zásady rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty konštatované inšpekciou práce nebolo osamoteným porušením pracovnoprávných predpisov zo strany zamestnávateľa, ale bolo sprevádzané mnohými ďalšími porušeniami. Ďalšie zistené porušenia Zákonníka práce spočívali, rovnako ako pri zisteniach inšpekcie práce, ktorými boli konštatované porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, najčastejšie v porušovaní ustanovení upravujúcich povinnosti zamestnávateľa v oblasti vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru, v nedodržaní formálnych náležitostí pracovných zmlúv (§ 43 Zákonníka práce), v porušovaní ustanovení upravujúcich mzdové nároky zamestnancov (§ 118 – § 123 Zákonníka práce) a splatnosť a výplatu mzdy (§ 129 a § 130 Zákonníka práce), v porušovaní povinností v oblasti evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce) či v oblasti zabezpečovania stravovania zamestnancov (§ 152 Zákonníka práce). Porušenie povinnosti zamestnávateľa poskytnúť na požiadanie inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce (§ 16 ods. 2 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z.) bolo inšpektormi práce konštatované v jednom prípade.

Hodnotenie stavu v oblasti dodržiavania legislatívy upravujúcej oblasť rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

Podľa existujúceho právneho stavu sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku a pod. Každý má právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

Výkonom inšpekcie práce sa veľmi ťažko preukazuje intenzita právnych následkov diskriminácie, či už z hľadiska porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, právnej kvalifikácie zníženia dôstojnosti poškodenej osoby, jej spoločenskej vážnosti alebo spoločenského uplatnenia.

V prípadoch, kedy je z podania zrejmé, že majú byť predmetom inšpekcie práce skutočnosti nasvedčujúce diskriminačné konanie zamestnávateľa, inšpektori práce odporúčajú podávateľovi doplniť podanie o listinné dôkazy, o návrhy ďalších dôkazov a o ďalšie skutočnosti, ktoré by mohli potvrdiť skutočnosti uvádzané v podaní a ktoré považuje zamestnanec za podstatné. Z dôvodu povinnosti inšpektora práce zachovávať mlčanlivosť o podnetoch na vykonanie inšpekcie práce, o ich obsahu a subjektoch, ktoré podnet podali, je autor podania za účelom preukázania namietaného diskriminačného konania, ktorým je priamo dotknutý, požiadaný aj o súhlas so zverejnením jeho totožnosti u zamestnávateľa pri výkone inšpekcie práce. Bez udelenia súhlasu má inšpektor práce menšiu možnosť preukázať nerovnaké zaobchádzanie vo vzťahu k osobe podávateľa podnetu.

Podkladom pre výkon inšpekcie práce zameranej na oblasť diskriminácie je v prvom rade doručené podanie. Na samotný dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov sa nevzťahujú ustanovenia zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov, a preto nie je možné použiť dôkazné prostriedky, ktoré tento zákon správnomu orgánu umožňuje. V zmysle zákona o inšpekcii práce je inšpektor práce pri výkone inšpekcie práce oprávnený požadovať informácie a vysvetlenia, tieto však nenahrádzajú dôkazný prostriedok – výsluch svedka.

V prípade, že na základe oprávnení inšpektora práce z dôvodu dôkaznej núdze nie je možné preukázať diskriminačné konanie zamestnávateľa, je v záujme čo najlepšej ochrany práv podávateľovi podnetu odporúčané, aby využil možnosť právnej ochrany danej Zákonníkom práce a Antidiskriminačným zákonom a domáhal sa svojich práv na súde. V súdnom konaní je následne možné uplatniť všetky dôkazné prostriedky. Súd je oprávnený všetky dôkazy hodnotiť 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.

Ak bolo v rámci inšpekcie práce v roku 2016 zistené porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, dôvodom bolo najčastejšie iné postavenie zamestnanca, spočívajúce v individuálnom vnímaní povahových a iných vlastností účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. V danej súvislosti je potrebné poukázať na to, že v prípadoch preukázaného diskriminačného konania zamestnávateľa boli zistenia podporené listinnými dôkazmi.

V mnohých prípadoch, v ktorých naopak nebolo preukázané porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, bolo zistené, že domnelé diskriminačné konanie je subjektívnym hodnotením stavu zo strany samotného autora podania a nezakladá sa na objektívnych skutočnostiach.

Výkonmi inšpekcie práce v roku 2016 bolo zistené aj porušovanie zásady rovnakého odmeňovania zamestnancov za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty zo strany zamestnávateľov, avšak tieto nedostatky boli zistené vo vzťahu k zamestnancom rovnakého pohlavia, u ktorých zamestnávateľ spôsob nerovnakého odmeňovania nepostavil na objektívnych kritériách.

V prípadoch, kde bolo inšpekciou práce zistené poskytovanie nerovnakej mzdy zamestnancom zaradeným na rovnakých pracovných pozíciách, bolo odlišné odmeňovanie odôvodnené objektívnymi ukazovateľmi, ktoré neboli dostatočne zapracované do listinných dôkazov a ktoré preukazovali, že títo zamestnanci v skutočnosti nevykonávajú prácu rovnakej hodnoty. V týchto prípadoch navrhli inšpektori práce zamestnávateľovi prijať také opatrenia, aby sa vo veci zjedнала náprava a aby bol daný stav zosúladený s platnou legislatívou.

Inšpekciami práce vykonanými v roku 2016 nebolo zistené nevýhodnejšie odmeňovanie žien oproti mužom, ak vykonávali u zamestnávateľa rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Aj za rok 2016 je potrebné konštatovať, že rodový mzdový rozdiel v Slovenskej republike je spôsobený segregáciou povolání, v rámci ktorej ženy vykonávajú prácu v sektoroch alebo v pracovných pozíciách s nižšou priemernou mzdou ako ich mužskí kolegovia.

Počet podaní doručených inšpektorátom práce v roku 2016, v ktorých autori poukazovali na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania či rovnakého odmeňovania (129 podaní) znamená mierny pokles oproti predchádzajúcemu roku, v ktorom bolo inšpektorátom práce doručených 143 podaní (pokles o 9,79 %).

Porovnanie údajov za roky 2014, 2015 a 2016 uvádza tabuľka č. 13.

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

	2014	2015	2016	Porovnanie roku 2016 s rokom 2015
Počet prijatých podaní	86	143	129	– 9,79 %
- z toho počet opodstatnených podaní	14	36	27	– 25,00 %
Počet porušení § 13 Zákonníka práce	20	34	39	+ 14,71 %
Počet porušení § 119a Zákonníka práce	31	38	19	– 50,00 %

Uvedené údaje naznačujú zlepšujúci sa stav v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a v oblasti rovnakého odmeňovania, ako aj stúpajúce právne povedomie zamestnávateľov o legislatíve vzťahujúcej sa na dané oblasti.

Záver

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. Týmto a ďalšími činnosťami pomáhajú zvyšovať právne povedomie zamestnávateľov a odstraňovať protiprávny stav tam, kde došlo k porušeniu zákona, v opodstatnených prípadoch aj s využitím sankčných oprávnení.

Zároveň vnímame potrebu prijatia legislatívnych zmien na posilnenie postavenia inšpekcie práce ako orgánu presadzujúceho ochranu zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch.

V oblasti dozoru nad dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch by takýmto opatrením bolo ustanovenie prenesenia (aspoň časti) dôkazného bremena na zamestnávateľa tak, ako je to ustanovené pre dokazovanie v súdnom konaní, ako aj zavedenie dôkazného prostriedku – výsluch svedka v zmysle správneho poriadku. Prijatie takýchto legislatívnych opatrení by bolo zároveň splnením odporúčania Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien, adresovaného Slovenskej republike.

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. Cieľom snaženia je napomôcť tomu, aby stav v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnávateľov umožňoval každému zamestnancovi byť plnohodnotným členom spoločnosti, a to na prospech spoločnosti aj samého seba.