



Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2024

Obsah správy:

Vlastný materiál

Správu schválila:

doc. PhDr. Alena Zvarová Bašistová, PhD.
generálna riaditeľka
Národný inšpektorát práce

Správu predkladá:

PhDr. Lýdia Peti Šusterová
riaditeľka odboru pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Správu vypracovala:

JUDr. Michaela Birošová
Odbor pracovnoprávných vzťahov
Národný inšpektorát práce

Košice, február 2025

Úvod

Národný inšpektorát práce predkladá Informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2024, čím plní úlohy vyplývajúce z Celoštátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. Zároveň touto správou Národný inšpektorát práce plní aj povinnosť ustanovenú v článku 3 bode g) štatútu Výboru pre rodovú rovnosť v znení neskorších dodatkov.

Účelom tejto správy je informovať o stave v oblasti rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a zamestnankyňami za obdobie roka 2024 a o stave rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v pracovnoprávných vzťahoch za obdobie roka 2024. Informácie uvedené v správe vychádzajú z výsledkov kontrolnej činnosti realizovanej v sledovanom období príslušnými inšpektorátmi práce.

V ďalšom texte správy bude použitá terminológia uvádzaná v legislatíve a pod pojmom inšpektor práce resp. inšpektori práce sa budú rozumieť inšpektori práce a inšpektorky práce služobne zaradení na príslušné inšpektoráty práce. Obdobne bude v správe používaný aj legislatívny pojem zamestnanec, pričom sa pod týmto pojmom budú rozumieť ako zamestnanci, tak aj zamestnankyne.

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 uchádzačky a 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.

Zamestnávateľské subjekty nesmú 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 zamestnávateľský subjekt zároveň povinný oboznámiť

zamestnanca okrem iných predpisov aj s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

Zásady a povinnosti zamestnávateľského subjektu v oblasti rovnakého zaobchádzania sú upravené v článkoch 1 a 6 Zákonníka práce a v ustanovení § 13 Zákonníka práce. Zákonník práce zároveň zakotvuje v § 119a osobitne zákaz diskriminácie v oblasti odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Zákaz diskriminácie osobitne upravuje aj § 4 zákona o štátnej službe.

Kontrolná činnosť a zistenia orgánov inšpekcie práce

Výkon dozoru nad dodržiavaním antidiskriminačnej legislatívy a rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty je súčasťou inšpekcie práce zameranej na kontrolu dodržiavania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľskými subjektami.

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 2024 bolo orgánom inšpekcie práce doručených celkovo **286 podaní** (t. j. podnetov zamestnancov, oznámení bývalých zamestnancov, tretích osôb, aj anonymných oznámení), ktoré svojím obsahom poukazovali podľa ich autoriek a autorov na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov, alebo porušenie iných ustanovení pracovnoprávnych predpisov súvisiacich s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie. Uvedený počet podaní predstavoval **3,1 % z celkového počtu 9239 všetkých podaní** doručených orgánom inšpekcie práce v priebehu roka 2024.

Pokiaľ ide o členenie predmetných podaní podľa rodu:

- **115** podaní podali **ženy**
- **63** podaní podali **muži**
- ostatné podania boli anonymné, resp. neboli jednoznačne rodovo vymedzené

V prípadoch neúplnosti podania boli autorky a autori podnetu písomne požiadaní o doplnenie údajov, navrhnutie alebo predloženie dôkazov.

V niektorých prípadoch výkonov inšpekcie práce zameraných na riešenie podnetov, v ktorých sťažovateľky a sťažovatelia namietali porušovanie predpisov v oblasti diskriminácie, resp. rovnakého zaobchádzania a porušovania Antidiskriminačného zákona, boli inšpekciou práce v kontrolovaných subjektoch zistené iné porušenia pracovnoprávnych predpisov, ktoré sa netýkali oblasti diskriminácie. V súvislosti s anonymnými oznámeniami bolo vo väčšine prípadov rozhodnuté o ich nešetrení, keďže neobsahovali podstatné skutočnosti rozhodujúce pre efektívny výkon inšpekcie práce a nebolo možné zabezpečiť doplnenie týchto podaní.

V niektorých prípadoch boli anonymné podania na základe ich obsahu vybavené poskytnutím písomného poradenstva v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania v 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, tak ako aj v predchádzajúcich rokoch, predmetom viacerých podaní), zadávanie nesplniteľných pracovných úloh so zámerom následne upozorniť zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny a skončiť pracovný pomer výpoveďou, taktiež pridelenie práce nad rámec pracovných povinností zamestnanca, zabraňovanie prístupu k informáciám, nemožnosť vyjadriť svoj názor alebo predložiť vlastné návrhy, verejné znevažovanie, spochybňovanie kompetentnosti resp. spoľahlivosti zamestnanca;
- šikanovanie, ohováranie, vyhrážanie, zastrašovanie, verejné ponižovanie, krivé obviňovanie, arogantné alebo nevhodné či vulgárne správanie, verbálne útoky alebo urážky (uvedené bolo predmetom viacerých podaní) alebo iné nevhodné správanie zo strany nadriadených (neodbornosť, povýšenecké správanie);
- mobbing na pracovisku – slovné útoky, nevhodné, nepriateľské správanie kolegov;
- nerovnaké zaobchádzanie v mzdovej oblasti, najmä pri vyplácaní odmien – krátenie alebo nevyplatenie odmien;
- podozrenie na diskrimináciu z dôvodu rómskej etnickej príslušnosti pri skončení pracovného pomeru – podpísanie dohody o skončení pracovného pomeru pod nátlakom a vyhrázaním sa zo strany nadriadenej zamestnankyne;
- dohodnutie rozdielnej výšky mzdy u zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty;
- sexuálne obťažovanie zamestnankyne zo strany kolegu (po poukázaní na danú skutočnosť došlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnankyňou v skúšobnej dobe);
- diskriminácia na pracovisku z dôvodu veku – nezapájanie staršieho zamestnanca do brigád na zveľad'ovanie areálu pracoviska a do mimopracovných športových aktivít, pričom podávateľ podnetu bol toho názoru, že kvôli tomu mu neboli vyplatené odmeny;
- nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania – neuznávanie prekážok v práci na strane zamestnanca;

- monitorovanie zamestnancov na pracovisku kamerovým systémom bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov a bez informovania zamestnancov;
- neodpovedanie na sťažnosť zamestnanca podanú v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nevykonanie nápravy a neodstránenie následkov takéhoto konania.

Tak ako v predchádzajúcich rokoch celkovo prevyšovali aj v roku 2024 podnety podávané voči súkromným spoločnostiam v porovnaní s podnetmi podávanými zamestnancami vo verejnej sfére.

Porovnanie vývoja počtu podaní, ktoré poukazovali na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania (§ 13 a § 119a Zákonníka práce) od roku 2014 do roku 2024, je uvedené v tabuľke č. 1.

Tab. 1 Prehľad počtu prijatých podaní a zistených porušení Zákonníka práce za roky 2014 až 2024

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Počet prijatých podaní | 86 | 143 | 129 | 163 | 220 | 244 | 252 | 217 | 184 | 253 | 286 |
| Počet porušení § 13 Zákonníka práce | 20 | 34 | 39 | 45 | 29 | 39 | 27 | 34 | 36 | 45 | 42 |
| Počet porušení § 119a Zákonníka práce | 31 | 38 | 19 | 42 | 39 | 25 | 28 | 37 | 23 | 20 | 24 |

Celkový počet doručených podaní na jednotlivé inšpektoráty práce poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu z rôznych dôvodov bol v roku 2024 vyšší ako v roku 2023. Hoci počet porušení § 13 Zákonníka práce bol v roku 2024 o niečo nižší ako v roku 2023, počet zistených porušení § 119a Zákonníka práce bol v roku 2024 mierne vyšší ako v predchádzajúcom roku.

Výkonmi inšpekcie práce bolo v roku 2024 zistených celkovo 42 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce, ktoré upravujú pravidlá rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobný prehľad porušenia § 13 Zákonníka práce je uvedený v tabuľkách č. 2 a 3.

Tab. 2 Počet zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie za rok 2024

| | Zákonník práce § 13 | | | | | | | Spolu |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 3 | ods. 4 | ods. 5 | ods. 6 | ods. 7 | |
| Počet porušení | 2 | 1 | 10 | 13 | 7 | 1 | 8 | 42 |

Tab. 3 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2024 v členení podľa inšpektorátov práce

| | |
|--------------------|-----------|
| IP Bratislava | 4 |
| IP Trnava | 4 |
| IP Trenčín | 4 |
| IP Nitra | 8 |
| IP Žilina | 1 |
| IP Banská Bystrica | 8 |
| IP Prešov | 10 |
| IP Košice | 3 |
| Spolu | 42 |

V porovnaní s rokom 2023, kedy bolo zistených 45 porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce upravujúceho oblasť rovnakého zaobchádzania, v roku 2024 bol zaznamenaný mierny pokles zistených porušení (celkovo 42 zistených porušení). Najviac porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce bolo zistených u zamestnávateľských subjektov s počtom zamestnancov 10 až 49 (16 porušení) a najmenej porušení bolo zistených u zamestnávateľských subjektov s počtom zamestnancov 250 a viac (7 porušení).

Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 4.

Tab. 4 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2024 podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

| Počet zamestnancov | Zákonník práce § 13 | | | | | | | Spolu |
|--------------------|---------------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 3 | ods. 4 | ods. 5 | ods. 6 | ods. 7 | |
| 1 až 9 | 1 | 0 | 2 | 6 | 1 | 0 | 0 | 10 |
| 10 až 49 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 0 | 2 | 16 |
| 50 až 249 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 9 |
| 250 a viac | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 3 | 7 |
| Spolu | 2 | 1 | 10 | 13 | 7 | 1 | 8 | 42 |

Z hľadiska právnej formy kontrolovaného subjektu bolo najviac porušení zásady rovnakého zaobchádzania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (25 porušení zo 42). Prehľad porušení ustanovení § 13 Zákonníka práce v členení podľa právnej formy kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 5.

Tab. 5 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2024 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

| Právna forma | Zákonník práce § 13 | | | | | | | Spolu |
|---------------------------------|---------------------|----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 3 | ods. 4 | ods. 5 | ods. 6 | ods. 7 | |
| Spoločnosť s ručením obmedzeným | 1 | 0 | 6 | 8 | 7 | 1 | 2 | 25 |
| Akciová spoločnosť | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| Štátny podnik | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Príspevková organizácia | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Zahraničná osoba | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Družstvo | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Obec, mesto | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 7 |
| Spolu | 2 | 1 | 10 | 13 | 7 | 1 | 8 | 42 |

Prehľad porušených ustanovení Zákonníka práce upravujúcich zásadu rovnakého zaobchádzania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľských subjektov (SK NACE), u ktorých boli porušenia zistené, uvádza tabuľka č. 6.

Tab. 6 Prehľad zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie (porušenie § 13 Zákonníka práce) v roku 2024 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 | ods. 7 | |
| Priemyselná výroba | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov | 0 | 0 | 3 | 4 | 3 | 1 | 0 | 11 |
| Dodávka a čistenie vody | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Stavebníctvo | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Veľkoobchod a maloobchod | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 5 |
| Doprava a skladovanie | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Ubytovacie a stravovacie služby | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Verejná správa a obrana | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 | 7 |
| Vzdelávanie | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|
| Zdravotníctvo a sociálna pomoc | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Administratívne a podporné služby | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| Odborné vedecké a technické činnosti | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Umenie, zábava, rekreácia | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Spolu | 2 | 1 | 10 | 13 | 7 | 1 | 8 | 42 |

Vybraný prípad zistenej diskriminácie:

Dvaja bývalí zamestnanci sa sťažovali na nerovnaké zaobchádzanie zo strany ich priameho nadriadeného. Uvedené zaobchádzanie malo vzniknúť ako odplata za bližšie nešpecifikovaný skutok, ku ktorému malo dôjsť v minulosti. V protokole o výsledku inšpekcie práce bol konštatovaný nedostatok s tým, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov kontrolovaných zamestnancov nebol v súlade s dobrými mravmi, čím zamestnávateľský subjekt porušil § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Uvedení kontrolovaní zamestnanci vykonávali rovnaký druh práce „policajt“ s presne rovnakou náplňou práce (pracovnými činnosťami, ktorých výkon zamestnávateľský subjekt vyžadoval). V označenom kontrolovanom období však nedochádzalo k určovaniu a rozvrhovaniu ich pracovných zmien zo strany zamestnávateľského subjektu rovnakým spôsobom bez zvyhodňovania alebo znevýhodňovania konkrétnych z nich z pohľadu rozvrhovania pracovného času v nepretržitej prevádzke na dni sobôt, nediel, sviatkov a do nočných pracovných zmien, ktoré súvisia s povinnosťou poskytovať za takúto prácu príplatky v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 553/2003 Z. z.“).

Na uvedenú skutočnosť dotknutí zamestnanci upozorňovali aj samotný zamestnávateľský subjekt. Ten však na ich sťažnosť neodpovedal. Z uvedeného dôvodu bol konštatovaný aj nedostatok, že zamestnávateľský subjekt na doručенú sťažnosť uvedených zamestnancov bez zbytočného odkladu písomne neodpovedal, čím porušil § 13 ods. 7 Zákonníka práce. Zamestnávateľský subjekt pri výkone inšpekcie práce predložil predmetnú sťažnosť dotknutých zamestnancov, z obsahu ktorej vyplýva, že zamestnanci poukazovali na konanie ich nadriadeného, o ktorom mali názor, že bolo diskriminačné z hľadiska nerovnakého prístupu pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien (služieb). Zamestnávateľský subjekt nepreukázal, že na túto sťažnosť zamestnancov bez zbytočného odkladu písomne odpovedal.

Diskriminačné konanie zamestnávateľských subjektov 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 týkajúce sa povinnosti zamestnávateľského subjektu vyplatiť zamestnancovi mzdu pri skončení pracovného pomeru (§ 129 ods. 3 Zákonníka práce), ako aj ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľského subjektu dohodnúť so zamestnancom podstatné náležitosti v pracovnej zmluve (§ 43 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce). Boli tiež zistené porušenia

ustanovenia upravujúceho povinnosť zamestnávateľského subjektu vydať zamestnancovi pri vyúčtovaní mzdy doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy (§ 130 ods. 5 Zákonníka práce).

Podrobný prehľad iných nedostatkov zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na diskrimináciu je uvedený v tabuľke č. 7.

Tab. 7 Prehľad ďalších porušení ustanovení Zákonníka práce, zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie

| Zákonník práce | Počet porušení | Zákonník práce | Počet porušení |
|-----------------------|----------------|------------------------|----------------|
| § 5 ods. 13 | 1 | § 93 ods. 2 | 1 |
| § 29 ods. 1 | 2 | § 93 ods. 5 | 1 |
| § 38 ods. 1 | 1 | § 97 ods. 5 | 1 |
| § 42 ods. 1 | 1 | § 97 ods. 10 | 1 |
| § 43 ods. 1 písm. a) | 9 | § 99 | 11 |
| § 43 ods. 1 písm. b) | 2 | § 111 ods. 1 | 7 |
| § 43 ods. 1 písm. d) | 3 | § 118 ods. 1 | 5 |
| § 43 ods. 3 | 1 | § 119 ods. 3 | 1 |
| § 44a ods. 2 | 1 | § 119a ods. 1 | 1 |
| § 47 ods. 1 písm. a) | 1 | § 119a ods. 2 | 1 |
| § 47 ods. 2 | 1 | § 120 ods. 1 | 2 |
| § 47a ods. 1 | 3 | § 120 ods. 3 | 1 |
| § 47a ods. 1 písm. b) | 5 | § 121 ods. 1 | 1 |
| § 47a ods. 1 písm. d) | 1 | § 121 ods. 2 | 2 |
| § 47a ods. 1 písm. e) | 4 | § 121 ods. 4 | 1 |
| § 47a ods. 2 písm. a) | 5 | § 122 ods. 1 | 1 |
| § 47a ods. 2 písm. b) | 3 | § 122a ods. 1 | 1 |
| § 52 ods. 11 | 1 | § 122b ods. 1 | 1 |
| § 54 | 3 | § 123 ods. 1 | 1 |
| § 54b ods. 1 | 1 | § 129 ods. 1 | 2 |
| § 54b ods. 1 písm. d) | 1 | § 129 ods. 3 | 10 |
| § 54b ods. 2 | 2 | § 130 ods. 2 | 4 |
| § 60 ods. 2 | 1 | § 130 ods. 5 | 9 |
| § 60 ods. 3 | 1 | § 131 ods. 3 | 1 |
| § 63 ods. 1 písm. b) | 2 | § 138 ods. 1 | 1 |
| § 71 ods. 3 | 1 | § 141 ods. 7 | 1 |
| § 72 ods. 2 | 4 | § 142 ods. 3 | 2 |
| § 75 ods. 2 | 6 | § 152 ods. 1 | 1 |
| § 75 ods. 2 písm. a) | 1 | § 152 ods. 2 | 1 |
| § 75 ods. 2 písm. b) | 2 | § 223 ods. 1 | 2 |
| § 84 ods. 4 | 1 | § 223 ods. 7 | 3 |
| § 87 ods. 1 | 1 | § 223a ods. 1 písm. a) | 3 |

| | | | |
|-------------|---|------------------------|---|
| § 87 ods. 4 | 3 | § 223a ods. 1 písm. b) | 3 |
| § 90 ods. 4 | 2 | § 224 ods. 2 písm. e) | 1 |
| § 90 ods. 9 | 1 | § 226 ods. 2 | 1 |
| § 91 ods. 3 | 1 | § 228a ods. 4 | 1 |
| § 92 ods. 1 | 1 | § 228a ods. 5 | 1 |
| § 92 ods. 2 | 1 | § 237 ods. 2 písm. d) | 1 |
| § 93 ods. 1 | 1 | § 240 ods. 9 | 1 |

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

Pri výkone inšpekcie práce zameranej na odhaľovanie diskriminácie boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov. V jednom prípade zamestnávateľský subjekt maril výkon inšpekcie práce tým, že porušil ustanovenie § 16 ods. 2 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o inšpekcii práce“), ktoré sa týka povinnosti zamestnávateľského subjektu predložiť inšpektorátu práce alebo inšpektorovi práce všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce.

Inšpektori práce pri kontrolách zameraných na oblasť diskriminácie zaznamenali v roku 2024 aj jedno porušenie ustanovenia § 13 ods. 1 písm. c) zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 283/2002 Z. z.“), a to v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľského subjektu poskytnúť zamestnancovi stravné pri zahraničnej pracovnej ceste zamestnanca v trvaní nad 12 hodín. Taktiež bolo zistené jedno porušenie § 36 ods. 1 uvedeného zákona v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľského subjektu poskytnúť zamestnancovi preddavok pri vyslaní na zahraničnú pracovnú cestu.

Inšpektori práce ďalej zaznamenali aj porušenie § 18 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. vo veci nároku zamestnanca na vyplatenie príplatku za prácu vo sviatok.

Predmetom každého výkonu inšpekcie práce je aj kontrola dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V súvislosti s kontrolami zameranými na oblasť diskriminácie nebolo inšpektormi práce konštatované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania.

Pri šetrení podnetov v oblasti diskriminácie inšpektoráty práce tiež zistili aj porušenie ustanovenia § 4 ods. 1 zákona o štátnej službe, ktorý upravuje zákaz diskriminácie v štátnozamestnaneckých vzťahoch.

V oblasti rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo v roku 2024 inšpektorátmi práce zistených celkovo 24 porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce.

Tab. 8 Počet zistených nedostatkov v oblasti zásady rovnakého odmeňovania za rok 2024

| | Zákonník práce § 119a | | | |
|----------------|-----------------------|--------|--------|-------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 4 | Spolu |
| Počet porušení | 9 | 14 | 1 | 24 |

Tab. 9 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2024 v členení podľa inšpektorátov práce

| | |
|--------------------|-----------|
| IP Bratislava | 3 |
| IP Trnava | 3 |
| IP Trenčín | 0 |
| IP Nitra | 2 |
| IP Žilina | 6 |
| IP Banská Bystrica | 8 |
| IP Prešov | 1 |
| IP Košice | 1 |
| Spolu | 24 |

V porovnaní s rokom 2023, kedy bolo zistených 20 porušení ustanovenia § 119a Zákonníka práce, bol v roku 2024 zaznamenaný mierny nárast zistených porušení (celkovo 24 zistených porušení).

Najviac porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce bolo zistených v podnikoch s počtom zamestnancov 10 až 49 (11 porušení) a najmenej v podnikoch s počtom zamestnancov 250 a viac (2 porušenia).

Prehľad porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu uvádza tabuľka č. 10.

Tab. 10 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2024 v členení podľa počtu zamestnancov kontrolovaného subjektu

| Počet zamestnancov | Zákonník práce § 119a | | | |
|--------------------|-----------------------|-----------|----------|-----------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 4 | Spolu |
| 1 až 9 | 3 | 4 | 0 | 7 |
| 10 až 49 | 2 | 8 | 1 | 11 |
| 50 až 249 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| 250 a viac | 1 | 1 | 0 | 2 |
| Spolu | 9 | 14 | 1 | 24 |

Z hľadiska právnej formy zamestnávateľského subjektu bolo najviac porušení zásady rovnakého odmeňovania zistených v spoločnostiach s ručením obmedzeným (20 porušení z 24).

Prehľad porušení ustanovení § 119a Zákonníka práce v členení podľa právnej formy zamestnávateľského subjektu uvádza tabuľka č. 11.

Tab. 11 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2024 podľa právnej formy kontrolovaného subjektu

| Právna forma | Zákonník práce § 119a | | | |
|---------------------------------|-----------------------|-----------|----------|-----------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 4 | Spolu |
| Spoločnosť s ručením obmedzeným | 8 | 11 | 1 | 20 |
| Podnikateľ – FO – zapísaný v OR | 1 | 2 | 0 | 3 |
| Akciová spoločnosť | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Spolu | 9 | 14 | 1 | 24 |

Prehľad porušení ustanovení upravujúcich zásadu rovnakého odmeňovania podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľských subjektov (SK NACE), u ktorých sa porušenia zistili, uvádza tabuľka č. 12.

Tab. 12 Prehľad zistených porušení zásady rovnakého odmeňovania v roku 2024 podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) kontrolovaného subjektu

| SK NACE | Zákonník práce § 119a | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--------|--------|-------|
| | ods. 1 | ods. 2 | ods. 4 | Spolu |
| Poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybolov | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Veľkoobchod a maloobchod | 2 | 3 | 0 | 5 |
| Priemyselná výroba | 0 | 3 | 0 | 3 |

| | | | | |
|--------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| Odborné vedecké a technické činnosti | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Administratívne a podporné služby | 2 | 2 | 1 | 5 |
| Stavebníctvo | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Doprava a skladovanie | 2 | 2 | 0 | 4 |
| Ubytovacie a stravovacie služby | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Ostatné činnosti | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Spolu | 9 | 14 | 1 | 24 |

Vybraný prípad zisteného porušenia zásady rovnakého odmeňovania:

Obsahom podania bolo prešetrenie možného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania zo strany zamestnávateľského subjektu. Odborová organizácia sa v danej veci obrátila najskôr na zamestnávateľský subjekt, ktorý na sťažnosť odborovej organizácie odpovedal s tým, že k žiadnemu porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.

Výkon inšpekcie práce v súvislosti so šetrením uvedeného podania bol realizovaný na pracovisku kontrolovaného subjektu. Podávateľom podania bola odborová organizácia, ktorá napriek odpovedi zamestnávateľského subjektu mala aj naďalej dôvodné podozrenie, že dochádza k porušovaniu princípu rovnakého odmeňovania zamestnancov.

Pri výkone inšpekcie práce bola skontrolovaná vzorka štyroch zamestnancov. Podľa opisu pracovných činností druhu vykonávanej práce „supervízor“ všetci kontrolovaní zamestnanci vykonávali rovnakú prácu, prácu rovnakej hodnoty, zodpovednosti, zložitosti, ktorá bola vykonávaná v rovnakých podmienkach. Zamestnávateľský subjekt nedohodol pre všetkých kontrolovaných zamestnancov rovnaké mzdové podmienky, keďže trom zamestnancom priznal príplatok za vedenie kolektívu a jednému zamestnancovi nie.

Pri výkone inšpekcie práce kontrolovaný subjekt spolupracoval a súhlasil bez pripomienok s obsahom protokolu.

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. 13.

Tab. 13 Prehľad iných nedostatkov zistených pri výkone inšpekcie práce zameranej na rovnaké odmeňovanie

| Zákonník práce | Počet porušení | Zákonník práce | Počet porušení |
|----------------------|----------------|----------------|----------------|
| § 13 ods. 3 | 1 | § 120 ods. 1 | 7 |
| § 13 ods. 5 | 1 | § 120 ods. 3 | 8 |
| § 17 ods. 1 | 1 | § 120 ods. 5 | 1 |
| § 36 | 1 | § 121 ods. 1 | 3 |
| § 38 ods. 2 | 1 | § 121 ods. 2 | 2 |
| § 43 ods. 1 písm. a) | 5 | § 122 ods. 1 | 3 |
| § 43 ods. 1 písm. b) | 4 | § 122a ods. 1 | 4 |

| | | | |
|-----------------------|---|------------------------|---|
| § 43 ods. 2 | 4 | § 122a ods. 2 písm. b) | 1 |
| § 44 ods. 1 | 1 | § 122b ods. 1 | 2 |
| § 47 ods. 1 | 2 | § 122b ods. 2 písm. b) | 1 |
| § 47a ods. 1 písm. b) | 5 | § 123 ods. 1 | 3 |
| § 47a ods. 1 písm. d) | 3 | § 123 ods. 2 | 1 |
| § 47a ods. 1 písm. e) | 4 | § 129 ods. 3 | 2 |
| § 48 ods. 2 | 1 | § 130 ods. 2 | 1 |
| § 54 | 2 | § 130 ods. 5 | 1 |
| § 75 ods. 2 | 2 | § 134 ods. 5 | 1 |
| § 85 ods. 5 | 1 | § 142 ods. 3 | 2 |
| § 86 ods. 2 | 1 | § 152 ods. 1 | 1 |
| § 87 ods. 4 | 1 | § 152 ods. 2 | 1 |
| § 90 ods. 4 | 1 | § 179 ods. 1 | 1 |
| § 92 ods. 1 | 1 | § 223 ods. 1 | 2 |
| § 93 ods. 1 | 2 | § 224 ods. 2 písm. c) | 2 |
| § 99 | 8 | § 226 ods. 2 | 1 |
| § 111 ods. 1 | 3 | § 228 ods. 2 | 1 |
| § 118 ods. 1 | 3 | § 228a ods. 1 písm. a) | 1 |
| § 119 ods. 2 | 1 | § 228a ods. 3 | 1 |
| § 119 ods. 3 | 4 | | |

Najčastejšie porušovanými ustanoveniami Zákonníka práce boli v tejto súvislosti ustanovenia upravujúce povinnosti zamestnávateľského subjektu v oblasti evidencie pracovného času zamestnancov (§ 99 Zákonníka práce), ďalej ustanovenia upravujúce povinnosť zamestnávateľského subjektu priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest (§ 120 ods. 3 Zákonníka práce) a aj ustanovenie upravujúce povinnosť zamestnávateľského subjektu poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta (§ 120 ods. 1 Zákonníka práce).

Pri týchto výkonoch inšpekcie práce boli zistené aj porušenia ustanovení ďalších právnych predpisov. Zistené bolo jedno porušenie § 2 ods. 3 zákona č. 283/2002 Z. z., ako aj jedno porušenie § 3 ods. 1 predmetného zákona. Ďalej boli zistené jedno porušenie § 16 ods. 2 písm. a) zákona o inšpekcii práce v súvislosti s nesplnením povinnosti zamestnávateľského subjektu predložiť všetky podklady a informácie potrebné na výkon inšpekcie práce.

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

Z poznatkov získaných v rámci výkonov inšpekcie práce je možné konštatovať, že zamestnávateľské subjekty síce majú v interných predpisoch upravenú problematiku oboznamovania zamestnancov s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania, resp. zákaze diskriminácie, napriek tomu nie je tejto oblasti venovaná dostatočná pozornosť, prípadne tieto interné normy nie sú dostatočne upravené. V mnohých prípadoch bola nedostatočná snaha zo strany zamestnávateľských subjektov o docielenie a udržanie rovnakého zaobchádzania so všetkými zamestnancami, pričom z uvedeného dôvodu mali zamestnanci subjektívny pocit nedostatočnej ochrany pred diskrimináciou a nerovnakým zaobchádzaním najmä zo strany nadriadených zamestnancov. Najčastejšie boli zamestnanci presvedčení o tom, že zamestnávateľský subjekt diskriminoval zamestnancov v mzdovej oblasti medzi zamestnancami vykonávajúcimi rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, a tiež na základe pohlavia. Zároveň dotknutí zamestnanci uvádzali, že zamestnávateľský subjekt koná v rozpore s dobrými mravmi, keď zadáva pracovné pokyny zamestnancovi síce v súlade s jeho pracovnými povinnosťami, avšak napr. zvýšeným hlasom či urážlivými poznámkami a zamestnanci sa následne cítili ponížovaní pred ostatnými zamestnancami.

Vo všeobecnosti je však diskriminácia v rámci kompetencií a oprávnení inšpektorov práce pomerne ťažko preukázateľná, a to najmä z hľadiska získavania relevantných dôkazov o porušovaní zákonných ustanovení v tejto oblasti. Dotknuté osoby bolo často potrebné informovať o nevyhnutnosti zabezpečenia určitých dôkazov na preukázanie ich tvrdení, nakoľko v určitých prípadoch prevažovala len rovina tvrdení zamestnanca na jednej strane a zamestnávateľského subjektu na strane druhej, ktoré v prípade rozporu inšpektori práce nie sú kompetentní rozhodovať. Činnosť inšpekcie práce a jej výsledky sa nemôžu opierať o subjektívne názory a domnienky zamestnancov a zamestnávateľských subjektov, ale o dôkazy a preukázané porušenia právnych predpisov.

Na samotný dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov sa nevzťahuje zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) v znení neskorších predpisov, preto nie je možné použiť dôkazné prostriedky, ktoré tento zákon správnemu orgánu priznáva. V zmysle zákona o inšpekcii práce sú síce inšpektori práce pri výkone inšpekcie práce oprávnení požadovať informácie a vysvetlenia, tieto však v plnej miere nenahrádzajú výsluch svedka, ktorý býva dôkazným prostriedkom v správnom konaní, v trestnom konaní, resp. v súdnom konaní.

Inšpektori práce môžu preukázať priame formy diskriminácie spočívajúce v porušovaní zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch v oblasti odmeňovania, keď majú k dispozícii relevantné dôkazy o poskytovaní rozdielnej mzdy zamestnancom za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Častokrát ale nie je v tejto súvislosti možné preukázať a jednoznačne určiť chránený dôvod diskriminácie (napr. pohlavie, rasu, farbu pleti, vek, zdravotný stav, náboženstvo, atď.).

Aj v roku 2024 pri výkonoch inšpekcie práce pretrvávali zistenia, v zmysle ktorých viacerí zamestnanci vnímali určité správanie zamestnávateľského subjektu ako diskriminačné, aj keď reálne nebolo preukázané porušenie ustanovení dotknutých právnych predpisov, pričom zároveň absentoval chránený dôvod diskriminácie. Najčastejšie teda dochádzalo k narušeniu medziludských vzťahov na pracovisku a zamestnanci potom takéto správanie vyhodnotili ako diskriminačné.

Zamestnanec má v zmysle § 13 ods. 7 Zákonníka práce právo podať zamestnávateľskému subjektu sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním podmienky výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, bezdôvodným neoprávneným narúšaním súkromia zamestnanca, neoprávneným zákazom zachovávať mlčanlivosť o pracovných podmienkach alebo zákazom vykonávať inú zárobkovú činnosť, ako aj v súvislosti s porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľský subjekt je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Hoci Zákonník práce neustanovuje formálne ani obsahové náležitosti predmetnej sťažnosti, z dôvodu zachovania právnej istoty pre prípadné súdne konanie a použitie sťažnosti ako listinného dôkazu by mala mať taká sťažnosť písomnú formu a jej obsahom by mal byť konkrétny opis diskriminačného správania zo strany zamestnávateľského subjektu.

Zamestnanci v mnohých prípadoch nevyužívali uvedené právo podať sťažnosť, a to aj z dôvodu, že sa obávali možného postihu resp. pomsty zo strany zamestnávateľského subjektu. Nárast anonymných podaní, ako aj neochota dotknutých zamestnancov podať informácie pri šetrení podnetov častokrát súvisí so strachom o možnú stratu práce. Zamestnanci sa odhodlajú obrátiť na inšpektorát práce väčšinou až po skončení pracovného pomeru, prípadne počas výpovednej doby.

Diskriminácii sa venujú inšpektori práce aj v rámci poradenstiev, ktoré poskytujú písomne, osobne alebo telefonicky. Zo zistení inšpektorátov práce vyplýva, že v rámci telefonického poradenstva sa mnohí zamestnanci väčšinou len potrebujú porozprávať, prípadne zistiť, ako sa majú brániť.

Zákonník práce ustanovuje zákaz prenasledovania alebo iného postihu zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľský subjekt sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Zákonník práce ustanovuje právo zamestnanca obrátiť sa vo vyššie uvedených prípadoch na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak neoprávneným postihom zamestnanca vo vyššie uvedených prípadoch bude neoprávnené prepustenie zo zamestnania, efektívnejšiu ochranu zamestnanca poskytuje prenesené dôkazné bremeno. Prenesené dôkazné bremeno ustanovené Zákonníkom práce znamená, že ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne

usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľského subjektu došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľský subjekt musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

Nakoľko inšpektori práce nemajú kompetenciu v prípade sporu rozhodovať v prospech jednej alebo druhej strany, v záujme čo najlepšej ochrany práv dotknutých osôb inšpektori práce odporúčajú, aby dotknuté osoby využili možnosť právnej ochrany danej Zákonníkom práce a Antidiskriminačným zákonom a domáhali sa svojich práv súdnou cestou, keďže v zmysle § 14 Zákonníka práce spory o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. V súdnom konaní môže zamestnanec 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 zamestnávateľský subjekt. Inšpektori práce tiež odporúčali dotknutým osobám obrátiť sa na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré je nezávislým antidiskriminačným orgánom, poskytuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a môže ich tiež zastupovať v súdnych konaniach. V prípadoch namietanej diskriminácie na pracovisku sa zamestnanci obracali primárne na orgány inšpekcie práce aj napriek tomu, že v zmysle ustanovenia § 13 ods. 7 a 9 Zákonníka práce je kompetencia odhaľovania a prijímania opatrení v oblasti diskriminácie priznaná zamestnávateľským subjektom a súdom Slovenskej republiky.

Záver

Zákaz diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch je pojmom, ktorý je zakotvený v medzinárodných dohovoroch, európskych predpisoch, zákonoch či vo vnútro podnikových smerniciach. Povinnosť zamestnávateľského subjektu v pracovnoprávnych vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov Antidiskriminačným zákonom je jednou z mnohých povinností uložených zamestnávateľskému subjektu na základe platnej slovenskej pracovnoprávnej legislatívy. Zamestnávateľský subjekt by mal predchádzať akejkoľvek forme diskriminácie, či už prostredníctvom svojej firemnej kultúry, sociálnej politiky, interných noriem, etického kódexu a ďalších opatrení s cieľom zabezpečiť svojim zamestnancom priaznivé pracovné prostredie.

Otázka rovnosti odmeňovania žien a mužov, ako aj zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, je v rámci spoločnosti stále jednou z najsledovanejších oblastí.

Dňa 10. mája 2023 bola prijatá Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2023/970, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (ďalej „Smernica“). Jedným z cieľov Smernice je stanoviť minimálne požiadavky v oblasti transparentnosti odmeňovania, ako aj posilnenie postavenia žien pri

uplatňovaní si práva na rovnakú odmenu. Ďalším cieľom je eliminácia možných odchýlok zo strany zamestnávateľských subjektov v systémoch odmeňovania a klasifikácii pracovných miest, v rámci ktorých sa práca žien a mužov neohodnocuje rovnako a neutrálne vo vzťahu k ohodnoteniu určitých zručností potrebných na výkon povolania, ktoré sa väčšinou prisudzujú ženám. Členské štáty majú uviesť do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia na dosiahnutie súladu s touto Smernicou do 7. júna 2026.

Transpozícia Smernice do právneho poriadku Slovenskej republiky si vyžaduje legislatívne zmeny, najmä v oblasti rovnakého zaobchádzania, pracovného práva a civilného sporového súdneho konania (úprava Zákonníka práce, zákona o štátnej službe, Antidiskriminačného zákona, ako aj zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme).

Napriek tomu, že súčasná slovenská antidiskriminačná legislatíva má vytvorený určitý adekvátny rámec ochrany, ktorý je v súlade s požiadavkami medzinárodných antidiskriminačných predpisov, aplikačná prax aj naďalej poukazuje na potrebu zamerať sa najmä na zvýšenie povedomia zamestnancov v súvislosti s ochranou pred diskrimináciou. Dotknutí zamestnanci by mali predovšetkým preukázať morálnu odvahu a prekonať obavy zo straty zamestnania pri uplatňovaní individuálnych práv, ktoré im zákonodarca priznáva v pracovnoprávných vzťahoch.

Orgány inšpekcie práce prostredníctvom svojich aktivít presadzujú ochranu zamestnancov v rámci inšpekcie práce a poskytujú bezplatné poradenstvo zamestnávateľským subjektom a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád, ako najúčinnšie dodržiavať predpisy v oblastiach rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania. Týmito a ďalšími činnosťami participujú na zvyšovaní právneho povedomia zamestnávateľských subjektov a zamestnancov, pričom svojou kontrolnou činnosťou zároveň pomáhajú odstraňovať protiprávny stav tam, kde došlo k porušeniu ustanovení zákona.

Osobitnú pozornosť budú orgány inšpekcie práce aj naďalej venovať oblasti rovnakého zaobchádzania a rovnakého odmeňovania zamestnancov za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty a zároveň budú vyvíjať úsilie o aktívne preventívne pôsobenie inšpekcie práce v danej oblasti.

Účelom aktivít orgánov inšpekcie práce v danej oblasti bude aj naďalej napomáhať tomu, aby stav v pracovnoprávných vzťahoch u zamestnávateľských subjektov umožňoval zamestnancom plnohodnotne, slobodne, podľa svojich schopností a možností vykonávať prácu a aby sa ich ohodnotenie odvíjalo objektívne podľa skutočnej hodnoty ich práce.