

Ako sa brániť pred diskrimináciou

V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť.

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.

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom. Súd môže rozhodnúť o povinnosti žalovaného upustiť od nerovnakého zaobchádzania, napraviť protiprávny stav (napr. doplatiť mzdový rozdiel oproti mzde výhodnejšie odmeňovaného kolegu), poskytnúť primerané zadostučinenie (napr. ospravedlniť sa), prípadne pri závažnejšom protiprávnom konaní poškodzujúcim ľudskú dôstojnosť, osobnú česť či spoločenskú vážnosť poškodeného zamestnanca o povinnosti nahradiť poškodenému nemajetkovú ujmu v peniazoch.

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 (dôkazné bremeno sa prenáša na žalovaného). 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.

Zamestnanec môže taktiež podať podnet na príslušný inšpektorát práce, ktorý vykonáva dozor nad dodržiavaním predpisov v oblasti pracovnoprávných vzťahov. V prípade zistenia porušenia zákona môže byť zamestnávateľovi uložená pokuta.

Povinnosti zamestnávateľa

Zamestnávateľ je povinný:

- prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou
- pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania
- zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom
- vykonávať práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi a nezneužívať ich na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu
- v prípade podania sťažnosti zamestnancom v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania na sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takeého konania a odstrániť jeho následky
- zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach, utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená
- 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).

Plánujete prijať zamestnanca?

Nezabudnite, že v predzmluvných vzťahoch zamestnávateľ nesmie vyžadovať od fyzickej osoby (uchádzača o zamestnanie) informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o bezúhonosti (s výnimkou práce, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonosť, alebo ak požiadavku bezúhonosti vyžaduje povaha práce), o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti.

Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu.

Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje, ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.

V prípade, ak máte otázky, neváhajte a kontaktujte príslušný inšpektorát práce, kde Vám poskytnú bezplatné poradenstvo k problematike týkajúcej sa dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Kontakty na inšpektoráty práce
nájdete na webovej stránke

www.ip.gov.sk



PRAVIDLÁ DOBREJ PRAXE STOP DISKRIMINÁCI



Národný inšpektorát práce
odbor riadenia inšpekcie práce
Autor: Ing. Jana Mochňacká
jana.mochnacka@ip.gov.sk

September 2014

Zákaz diskriminácie

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.

Zásady rovnakého zaobchádzania sú legislatívne upravené v zákone o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (ďalej Antidiskriminačný zákon).

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
- iného postavenia.

Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav.

Formy diskriminácie

Formy diskriminácie zakázané antidiskriminačným zákonom:

- **priama diskriminácia** – konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii

- **nepriama diskriminácia** – navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou.

O diskrimináciu ide napríklad vtedy, ak zamestnávateľ z dôvodu niektorého z uvedených kritérií:

- uprednostní mladšieho uchádzača o zamestnanie pred starším napriek tomu, že starší uchádzač vo vyššej miere spĺňa kritériá pre prijatie do zamestnania
- prepustí zo zamestnania matku viacerých malých detí kvôli častejším prekážkam v práci na strane zamestnankyne v porovnaní s bezdetnými zamestnancami, či zamestnancami s odrastenými deťmi
- poskytne zamestnankyni nižšiu mzdu ako inému porovnateľnému zamestnancovi – mužovi, vykonávajúcemu rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

Diskrimináciou je aj:

- **obťažovanie** – také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti

- **sexuálne obťažovanie** – verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie

- **pokyn na diskrimináciu** – konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby

- **nabádanie na diskrimináciu** – presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby

- **neoprávnený postih** – také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

- s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby

- s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania

- so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

O diskrimináciu môže ísť aj vtedy, ak:

- zamestnávateľ neopodstatnene prideliuje zamestnancovi úlohy, zamestnávateľ či spoluzamestnanci vyslovujú na jeho adresu ironické poznámky, robia posmešky, ohovárajú ho, šikanujú, stíchnu pri jeho príchode do miestnosti

- zamestnávateľ či spoluzamestnanci sa dotýkajú zamestnankyne proti jej vôli, hvízdajú, komentujú jej vzhľad, narušajú intímnu zónu pri rozhovore

- zamestnávateľ dá pokyn zamestnancovi zodpovedanému za oblasť personalistiky,

aby zabezpečil skončenie pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je často neprítomný v práci pre chorobu.

Mobbing – v pracovnoprávných vzťahoch ide o útok skupiny, ktorého cieľom je znepriemňovanie života jednotlivca na pracovisku. Charakteristický je skrytosťou, zákernosťou a rafinovanosťou. Je to šikanovanie s následkami psychického utrpenia obeť.

Bossing – je podskupinou mobbingu. Ide o psychické šikanovanie na pracovisku, ktorého sa dopúšťa na svojom podriadenom nadriadený zamestnanec.

Čo nie je diskrimináciou?

Diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Za diskrimináciu sa nepovažuje:

- podmienka zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu, ak to vyžaduje povaha práce či osobitný právny predpis (napr. nie je prípustné zamestnať prácou v prašnom prostredí zamestnanca s astmou)

- stanovenie spodnej alebo hornej vekovej hranice na výkon niektorých povolání, u ktorých to stanovuje osobitný predpis (napr. sudcovia, vojaci, príslušníci PZ)

- stanovenie podmienky určitého vierovyznania pre povolanie kňaza či učiteľa náboženskej výchovy

- dočasné vyrovnávacie opatrenia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi.