# Dôvodová správa

# Všeobecná časť

Rovnosť všetkých ľudí pred zákonom a zákaz diskriminácie je jednou zo základných zásad právneho štátu a je neodmysliteľnou súčasťou každého demokratického právneho poriadku. Rovnosť pred zákonom je základnou premisou každého právneho systému, ktorý uznáva ľudské práva a slobody.

Platný právny poriadok Slovenskej republiky obsahuje princíp rovnosti a zákaz diskriminácie, prípadne zásadu rovnakého zaobchádzania v niekoľkých právnych predpisoch rôznej právnej sily. Popri všeobecných a osobitných ustanoveniach o rovnosti obsiahnutých v Ústave Slovenskej republiky (napr. čl. 12, čl. 13 ods. 3, čl. 20 ods. 1, čl. 30 ods. 3 a 4, 34 ods. 4), ktoré zakazujú diskrimináciu vo vzťahu ku všetkým subjektom práva a ich základným právam a slobodám, možno nájsť relevantné ustanovenia o rovnosti a nediskriminácii aj v niekoľkých všeobecne záväzných právnych predpisoch so silou zákona. Ide o niekoľko zákonov so špeciálnou úpravou zásady nediskriminácie a rovnakého zaobchádzania, ktorá je záväzná pre oblasť spoločenských vzťahov upravenú príslušným zákonom (napr. § 13 a § 41 ods. 8 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 1 ods. 4 zákona č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov, § 6 zákona č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov, § 4 zákona č. 277/1994 Z.z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov, a pod.). Zvláštnu skupinu tvoria normy trestného práva, ktoré postihujú diskrimináciu a prejavy intolerancie (napr. § 196 ods. 2 a 3, § 198, § 198a, § 219 ods. 1 a 2 písm. f) zákona č. 140/161 Zb. Trestný zákon v znení neskorších predpisov).

Významným prameňom práva v oblasti ochrany pred diskrimináciou sú aj medzinárodné zmluvy, ktoré Slovenská republika ratifikovala, alebo do ktorých sukcedovala. Spomedzi rozsiahlej medzinárodnoprávnej úpravy je v tomto kontexte potrebné poukázať na dokumenty schválené na pôde Organizácie spojených národov, resp. jej špecializovaných organizácií – Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948 (ktorá však nemá právnu záväznosť), Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku 1966, Medzinárodný pakt o hospodárskych a sociálnych právach z roku 1966, Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979, Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie z roku 1965, Dohovor o právach dieťaťa z roku 1989, Dohovor proti diskriminácií vo vzdelávaní prijatý UNESCO-m, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty (č. 100) z roku1951, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácií (v zamestnaní a povolaní) (č. 111) z roku 1958, ako aj niekoľko ďalších zmlúv a dohovorov. Nemenej dôležité pre Slovenskú republiku sú aj záväzky vyplývajúce z dokumentov prijatých na pôde Rady Európy, z ktorých má najväčší význam čl. 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950 v znení dodatkových protokolov 1 až 11 (ďalej len „Dohovor“). Dodatkový protokol č. 12 ešte nevstúpil do platnosti, ide však o veľmi dôležitý dokument vzhľadom na to, že ustanovuje nové pravidlá zákazu diskriminácie, ktoré svojim rozsahom úpravy prekračujú rámec vytvorený samotným Dohovorom. Slovenská republika podpísala Dodatkový protokol č. 12 v novembri 2000, no ten ešte nebol ratifikovaný.

Osobitnú kategóriu medzinárodnoprávnych záväzkov Slovenskej republiky predstavujú záväzky voči Európskej únii. Predpisy Európskej únie nie sú pre Slovenskú republiku, ktorá nie je členom únie, priamo záväzné. Právny poriadok Slovenskej republiky sa však musí prispôsobiť právnemu poriadku EÚ v rozsahu a podľa harmonogramu stanovenom v Asociačnej dohode. Záväzky v oblasti ľudských práv majú osobitný význam, keďže podľa tzv. kodaňských kritérií, ktorých splnenie sa vyžaduje od štátov usilujúcich sa o členstvo v únii, je podmienkou členstva dodržiavanie ľudských práv a ochrana menšín, čo je hlavným účelom akéhokoľvek protidiskriminačného zákonodarstva. V tomto ohľade je pre Slovenskú republiku smerodajný čl. 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ďalej len „ZES“), ktorý ukladá Rade EÚ prijať potrebné opatrenia na zamedzenie diskriminácie na základe rasy, etnickej príslušnosti, náboženstva, veku, telesného postihnutia a sexuálnej orientácie. Na základe článku 13 ZES boli v roku 2000 prijaté dva mimoriadne významné právne predpisy Európskeho spoločenstva, ktoré dopĺňajú už jestvujúce komunitárne právo v oblasti rovnakého zaobchádzania: Smernica Rady EÚ č. 43/2000 z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a Smernica Rady EÚ č. 78/2000 z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti. Tieto smernice obsahujú niektoré inštitúty, ktoré slovenské právo zatiaľ v súvislosti so zákazom diskriminácie nepozná, a vzhľadom na prebiehajúci proces aproximácie je odôvodnené ich začlenenie do slovenského právneho poriadku. Ide o inštitúty jednotlivých foriem diskriminácie a ich definícií platných pre širokú oblasť spoločenských vzťahov s výnimkou vzťahov čisto súkromného charakteru, ďalej o rozšírenie dôvodov, na základe ktorých sa diskriminácia zakazuje (predovšetkým o zdravotné postihnutie a sexuálnu orientáciu), ako aj o inštitút obráteného dôkazného bremena pri rozhodovaní o tom, či došlo k diskriminácii.

Predkladaný návrh zákona upravuje problematiku, ktorej sa dotýka aj návrh Zmluvy zakladajúcej Ústavu pre Európu. Čl. I-4, odsek 2 hovorí, že v oblasti uplatňovania tejto ústavy, bez toho, aby bolo dotknuté akékoľvek z jej konkrétnych ustanovení, sa zakazuje každá diskriminácia na základe národnosti. Ešte výraznejšie sa tejto problematike venuje Charta základných práv Únie vložená ako Druhá časť do návrhu Zmluvy zakladajúcej Ústavu pre Európu. Podľa Čl. II-21 Zákaz diskriminácie (1) je zakázaná akákoľvek diskriminácia z akéhokoľvek dôvodu, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, etnický alebo sociálny pôvod, genetické charakteristiky, jazyk, náboženstvo alebo viera, politický alebo iný názor, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, narodenie, postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia. (2) V rámci uplatňovania Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva a Zmluvy o Európskej únii a bez toho, aby boli dotknuté osobitné ustanovenia týchto zmlúv, je zakázaná akákoľvek diskriminácia z dôvodu národnosti.

Predkladaný návrh zákona o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania  a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) konkretizuje obsah ustanovení o rovnosti a nediskriminácii, ktoré sú zakotvené v Ústave SR, v niektorých medzinárodných zmluvách a zákonoch. Vychádza z potreby zabezpečiť subjektom práva takú ochranu proti všetkým formám diskriminácie založenú na čo najširšom (otvorenom) počte dôvodov, ktorá poškodeným obetiam zaručí možnosť domáhať sa adekvátnej a efektívnej súdnej ochrany, vrátane náhrady škody a nemajetkovej ujmy. V tejto súvislosti je veľmi dôležité, aby pojem „diskriminácia“, ktorý je obsiahnutý v rôznych slovenských právnych predpisoch, bol interpretovaný a aplikovaný súdmi (resp. orgánmi verejnej správy) jednotne. Návrh zákona preto stanovuje definície všetkých foriem diskriminácie, čím v súlade s najnovšími pohľadmi na tento spoločenský problém a v súlade s požiadavkami aproximácie práva „aktualizuje“ a nadväzuje na definície už obsiahnuté v našom právnom poriadku prostredníctvom niekoľkých medzinárodných zmlúv, resp. prostredníctvom nie početnej judikatúry Ústavného súdu SR. Stanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá je vo vzťahu k jednotlivým partikulárnym úpravám zakotveným v platných  osobitných predpisoch všeobecná. Zabezpečí sa tak jednotná interpretácia pojmu „diskriminácia“ v prípadoch aplikácie tých osobitných právnych predpisov, ktoré síce zakazujú diskrimináciu v jednotlivých oblastiach právom regulovaných spoločenských vzťahov (napr. ochrana spotrebiteľa, zamestnanosť, atď.), avšak definície foriem diskriminácie neobsahujú. Predkladaný návrh zákona zároveň dopĺňa špeciálnu právnu úpravu v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Táto na rozdiel od vyššie spomínaných osobitných predpisov obsahuje definície niektorých foriem diskriminácie, avšak vzhľadom na špecifický charakter pracovných vzťahov zakotvuje v porovnaní s navrhovaným znením predkladaného zákona užší zákaz diskriminácie (pozri § 13 Zákonníka práce).

Navrhované legislatívne riešenie zodpovedá potrebe nenarúšať už existujúci systém zákazov diskriminácie a právnych prostriedkov ochrany pred diskrimináciou, a anticipuje ratifikáciu Dodatkového Protokolu č. 12 k Dohovoru. Zohľadňuje tiež potrebu vytvorenia takého právneho rámca, ktorý v plnej miere zodpovedá požiadavkám vyplývajúcim z medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky a z aproximácie slovenského práva s právom Európskych spoločenstiev (Európskej únie). Jednotnú aplikáciu pojmu „diskriminácia“, ktorá by bola zároveň v súlade s požiadavkami smerníc ES (EÚ), nie je možné zabezpečiť prostredníctvom judikátu Ústavného súdu SR, a to nie len z dôvodu komplexnosti právneho problému, či časovej tiesne. Vzhľadom na platné znenie Ústavy SR by sa výklad ústavného zákazu diskriminácie týkal podľa všetkého len základných práv a slobôd, čo by nezaručovalo rovnakú aplikáciu inštitútu diskriminácie všeobecnými súdmi vo vzťahu k ostatným (nielen základným) právam, napríklad vo vzťahu k právu spotrebiteľa na poskytnutie služby. Podobne vydanie judikátu Najvyšším súdom SR, ktorý by riešil otázku foriem diskriminácie, je vzhľadom na problematickú právnu úpravu súdnej ochrany proti diskriminácii skôr nepravdepodobné.

Predkladaný návrh zákona nadväzuje na návrh zákona o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania. Tento návrh zákona bol 18. apríla 2002 prerokovaný v Legislatívnej rade vlády Slovenskej republiky, ktorá k nemu zaujala záporné stanovisko. Napriek tomu ho vláda SR uznesením č. 557 z 29. mája 2002 schválila a predložila do Národnej rady Slovenskej republiky. Tento návrh zákona bol pôvodne zaradený pod číslom tlače 1603 do pracovného návrhu programu 61. schôdze, ale na základe poslaneckého návrhu bol z programu tejto schôdze vypustený, a teda nikdy nebol predmetom rokovania Národnej rady Slovenskej republiky.

Predkladaný návrh zákona predpokladá prijatie čiastkových novelizácií osobitných predpisov upravujúcich výkon povolaní, ktoré sú vyňaté zákonom č. 634/1992 Z.z. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov spod pojmu „služba“, výkon ktorých však komunitárne právo za služby označuje. Osobitné predpisy upravujúce výkon povolaní ako napr. advokát, komerčný právnik, notár a pod., totiž doposiaľ neobsahujú zákaz diskriminácie.

Podobne inštitút obráteného dôkazného bremena v súdnom konaní v prípadoch diskriminácie, ktorý je smernicami ES (EÚ) vyžadovaný, nie je v podmienkach slovenského práva zatiaľ aplikovateľný. Platný Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov, kde by obrátenie dôkazného bremena mohlo byť zakotvené, neobsahuje osobitné konanie o diskriminácii. Navrhovaný zákon preto rieši aj novelizáciu tohto procesného predpisu.

Predložený návrh zákona je v súlade s Ústavou SR a medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Finančný dopad návrhu zákona na štátny rozpočet a na verejné financie nie je možné vyčísliť. Ministerstvo financií SR vo svojom stanovisku k dopadu na štátny rozpočet č. 4654/2002-ŠTP z 21. novembra 2002 akceptuje toto konštatovanie, ako aj záver, že rozšírenie pôsobnosti Slovenského národného strediska pre ľudské práva, ktoré je financované na základe medzinárodnej zmluvy, nebude mať dopad na štátny rozpočet a verejné financie. Nové stanovisko Ministerstva financií SR tvorí prílohu navrhovaného zákona.

Predkladaný návrh zákona nebude mať dopad na zamestnanosť, ani na životné prostredie.

DOLOŽKA ZLUČITEĽNOSTI

návrhu zákona

**s  právom Európskej únie**

**1. Navrhovateľ zákona:**

poslankyňa Národnej rady Slovenskej republiky Monika Beňová

**2. Názov návrhu zákona:**

Návrh zákona o rovnakom zaobchádzaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

(antidiskriminačný zákon)

**3. V práve Európskej únie je problematika návrhu zákona:**

a) upravená -

V primárnom práve Európskych spoločenstiev je zámer prijatia opatrenia na boj proti diskriminácii vyjadrený v článku 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v jej amsterdamskom znení.

V sekundárnom práve Európskych spoločenstiev je zásada rovnakého zaobchádzania premietnutá najmä v :

- smernici rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii práva členských štátov týkajúceho sa aplikácie princípu rovnakého odmeňovania mužov a žien,

- smernici 76/207/EHS z 9. februára 1976 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich s prístupom k zamestnaniu, formácii a pracovným podmienkam,

- smernici rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením,

- smernici rady 97/80/EHS z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie založenej na pohlaví,

- smernici Rady 2000/43/ES z júna 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a v smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti.

**4. Návrh zákona svojou problematikou:**

a)      Problematika návrhu zákona je prioritou aproximácie práva podľa čl. 70 Európskej dohody o pridružení najmä v oblasti ochrany pracovníkov na pracovisku, ochrany zdravia a života ľudí, ochrany spotrebiteľa a ďalších, Partnerstva pre vstup, aktualizovaného znenia Národného programu pre prijatie acquis communitaire a screeningu – 13. kapitola, časť 13.01 – Pracovné právo a časť 13.4 Boj proti rasizmu, Prioritných úloh vlády Slovenskej republiky na rok 2002 a Pravidelnej správy Európskej komisie o pripravenosti Slovenskej republiky na členstvo v Európskej únii. Problematika návrhu zákona nepatrí medzi priority podľa prílohy tzv. Bielej knihy. Návrh zákona o rovnakom zaobchádzaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) je úlohou zahrnutou do Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na rok 2002;

b)      v negociačnej pozícii ku kapitole 13 – Sociálna politika a zamestnanosť Slovenská republika prevzala záväzok dosiahnuť úplnú kompatibilitu s acquis v oblasti pracovného práva a v oblasti rovnakého zaobchádzania mužov a žien do konca roku 2002 a záväzok pripravenosti Slovenskej republiky na jeho implementáciu v plnom rozsahu k referenčnému dátumu vstupu do Európskej únie 1. januára 2004.

**5. Charakteristika právnych noriem Európskej únie, ktorými** **je upravená problematika návrhu zákona:**

Smernica rady 2000/43/ESz 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod upravuje definíciu zásady rovnakého zaobchádzania a definíciu priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania a pokyn na diskrimináciu. Ďalej upravuje prostriedky právnej ochrany, sociálny dialóg a dialóg s mimovládnymi organizáciami v oblasti boja proti diskriminácii založenej na rasovom alebo etnickom pôvode s cieľom podporiť zásadu rovnakého zaobchádzania, postih (viktimizáciu) a postavenie orgánov na podporu zásady rovnakého zaobchádzania.

Účelom tejto smernice je ustanovenie rámca boja proti diskriminácii na základe rasového alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásadu rovnakého zaobchádzania v členských štátoch.

Táto smernica sa uplatňuje na všetky osoby z verejného i súkromného sektora, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k

(a)    podmienkam prístupu k zamestnaniu, k samostatnej zárobkovej činnosti a k povolaniu, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok pri akomkoľvek druhu činnosti a na všetkých úrovniach profesnej hierarchie, vrátane povýšenia;

(b)   prístupu ku všetkým typom a úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, odbornej prípravy pre vyšší stupeň a preškolenia, vrátane pracovnej praxe;

(c)    zamestnaniu a pracovným podmienkam, vrátane prepúšťania a odmeňovania;

(d)    členstvu a zapojeniu do organizácie pracovníkov alebo  zamestnancov alebo organizácie, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane dávok, ktoré tieto organizácie zabezpečujú;

(e)    sociálnej ochrane, vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti;

(f)     sociálnym výhodám;

(g)    vzdelaniu;

(h)     prístupu k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania a ich poskytovaniu.

Táto smernica nezahŕňa rozdielne zaobchádzanie na základe štátnej príslušnosti a nedotýka sa ustanovení a podmienok, ktoré sa vzťahujú na vstup a pobyt štátnych príslušníkov z tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti na území členských štátov, a nezahŕňa žiadne zaobchádzanie, vyplývajúce z právneho postavenia štátnych príslušníkov z tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti, ktorých sa to týka.

Vzhľadom na úplné zabezpečenie rovnakého zaobchádzania v praxi zásada rovnakého zaobchádzania v zmysle uvedenej smernice nezabraňuje žiadnemu členskému štátu zachovávať alebo prijímať osobitné opatrenia na zabránenie znevýhodnenia alebo na náhradu za znevýhodnenie, ktoré súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom.

Táto smernica rady – Council directive 200/43/EC No. 200/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin – bola uverejnená v oficiálnej zbierke Európskych spoločenstiev - Official Journal of the European

Communities, 19.7.2000, L180/22-L180/26 a jej oficiálny preklad sa nachádza na centrálnej prekladateľskej jednotke Sekcie Inštitút pre aproximáciu práva Úradu vlády SR.

Smernica rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti upravuje podobne ako predchádzajúca smernica definíciu zásady rovnakého zaobchádzania, definíciu priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovanie a pokyn na diskrimináciu. Ďalej upravuje prostriedky právnej ochrany, sociálny dialóg a dialóg s mimovládnymi organizáciami, neoprávnený postih (viktimizáciu) a primerané opatrenia pre zdravotne postihnuté osoby.

Účelom tejto smernice je stanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a zárobkovej činnosti na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Smernica sa vzťahuje na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejnoprávnych orgánov pokiaľ pôjde o:

(a) podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;

(b) prístup k všetkým typom a všetkým úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškoľovania, vrátane odbornej praxe;

(c) podmienky zamestnania a pracovné podmienky, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;

(d) členstvo a činnosť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určitú profesiu, vrátane výhod poskytovaných takými organizáciami.

Smernica sa nevzťahuje na rozdiely v zaobchádzaní z dôvodov štátnej príslušnosti a nemá vplyv na právne predpisy a podmienky, ktoré sa vzťahujú na vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích štátov a osôb bez štátnej príslušnosti na území členských štátov ani na akékoľvek zaobchádzanie s nimi v súvislosti s právnym postavením dotknutých príslušníkov tretích štátov a osôb bez štátnej príslušnosti.

Smernica sa tiež nevzťahuje na žiadne dávky poskytované štátnymi alebo podobnými programami, vrátane štátneho systému sociálneho zabezpečenia alebo sociálnej ochrany.

Táto smernica - Council of Europe Directive 2000/78/EC of 24 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation – bola uverejnená v oficiálnej zbierke Európskych spoločenstiev – Official Journal of the European Communities, 2.12. 2000, L303/16-L303/22 a jej oficiálny preklad sa nachádza na centrálnej prekladateľskej jednotke Sekcie Inštitút pre aproximáciu práva Úradu vlády SR.

**6. Vyjadrenie stupňa kompatibility návrhu zákona s právnou normou Európskej únie:**

b) čiastočná.

**Osobitná časť**

**K Čl. I:**

## **K § 1:**

Ustanovuje predmet úpravy navrhovaného zákona, ktorým je uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania spočívajúce v zákaze diskriminácie a prostriedky právnej ochrany proti jej porušeniu.

**K § 2:**

Ústava SR, ako aj viaceré zákony, síce zakotvujú zákaz diskriminácie, avšak tento pojem nevymedzujú, to znamená, nedelia tento pojem na priamu diskrimináciu a nepriamu diskrimináciu, ani na iné formy diskriminácie. V súvislosti s aproximáciou práva vznikla teda potreba implementovať príslušné články smernice Rady EÚ 2000/43/ES a smernice Rady 2000/78/ES, ktoré diskrimináciu definujú rovnako. Z uvedeného dôvodu vznikla aj potreba prijať samostatný zákon, ktorý by komplexne aspoň vo veľkej časti upravoval problematiku boja proti diskriminácii.

Na základe toho, odsek 1 § 2 navrhovaného zákona vymenúva všetky formy diskriminácie, ktoré v súčasnosti rozoznáva komunitárne právo a odseky 2 až 5 stanovujú definície jednotlivých foriem diskriminácie, ktoré sú kompatibilné s vyššie uvádzanými smernicami Rady EÚ, a spresňujú obsah už jestvujúcich definícií diskriminácie obsiahnutých v slovenskom právnom poriadku (napr. čl. 1 Medzinárodného dohovoru o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, čl. 1 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, čl. 1 Dohovoru proti diskriminácií vo vzdelávaní, čl. 1 písm. a) Dohovoru MOP o diskriminácii pri práci v zamestnaní). Navrhované znenie zároveň dopĺňa osobitnú právnu úpravu zakotvenú v Zákonníku práce (§ 13), ako aj v iných predpisoch.

Navádzanie alebo podnet k diskriminácii z dôvodov uvedených v § 3 je tiež diskrimináciou v zmysle navrhovaného paragrafu § 2 odseku 1. Toto ustanovenie dáva možnosť právneho postihu hlavne nadriadených a vedúcich zamestnancov, ktorí sa nemusia vždy priamo zúčastniť konania, ktoré zakladá diskrimináciu, ale môže od nich pochádzať pokyn, ktorý má diskrimináciu za následok. Keďže ide o veľmi rozmanité situácie, zákon žiadnym spôsobom nešpecifikuje podobu navádzania ani náležitosti podnetu a ani neurčuje, zo strany ktorej osoby môže pochádzať. Ide o spoločnú zodpovednosť osoby, ktorá k diskriminácii nabádala alebo pokyn vydala a osoby, ktorá sa diskriminácie v skutočnosti dopustila. Podnet môže smerovať od akejkoľvek osoby, bez ohľadu na to, či bola oprávnená ho dať v zmysle platných právnych predpisov a môže mať akúkoľvek formu. V praxi teda pôjde predovšetkým o to, či je možné existenciu podnetu dokázať. Pri vyvodzovaní právnych následkov, ako napr. povinnosti náhrady škody, sa súd, ktorý bude určovať mieru individuálnej zodpovednosti môže oprieť o príslušné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Pokiaľ ide o samotné definície jednotlivých foriem diskriminácie, podľa odseku 2 navrhovaného § 2 sa priamou diskrimináciou rozumie také zaobchádzanie na základe dôvodov uvedených v § 3 s fyzickou osobou alebo právnickou osobou, ktoré je nevýhodnejšie v porovnaní s tým, ako sa zaobchádza, zaobchádza, alebo ako by sa zaobchádzalo s inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou za porovnateľných okolností. Pokiaľ vychádzame z vyššie spomínaných definícií diskriminácie zakotvených v medzinárodných dohovoroch, ktorými je Slovenská republika viazaná, môže ísť napríklad o rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo zvýhodňovanie založené na niektorom z uvádzaných dôvodov, ktorého cieľom alebo dôsledkom je znemožnenie alebo obmedzenie uznania, užívania alebo realizácie práv na základe rovnosti.

Podľa odseku 3 navrhovaného § 2 je nepriama diskriminácia navonok neutrálny predpis, kritérium alebo zvyklosť znevýhodňujúca osobu alebo osoby na základe dôvodov ustanovených v § 3. To neplatí, ak takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne zdôvodnené sledovaním legitímneho cieľa a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. Ide o definíciu nepriamej diskriminácie, ktorá sa opiera o text vyššie zmienených smerníc Rady EÚ. Nepriama diskriminácia je forma diskriminácie, ktorej zákaz je zakotvený v právnych poriadkoch vyspelých demokracií od polovice šesťdesiatych rokov a jeho zakotvenie do protidiskriminačných zákonov odvtedy nebolo spochybnené. Nepriama diskriminácia je také konanie, ktoré síce neznamená nerovnaké zaobchádzanie s osobami na základe dôvodov zakázanej diskriminácie, t.j. neznamená aplikáciu zakázaného kritéria, ktorý jeden účastník a priori nemôže splniť (napr. v prípade priamej diskriminácie na základe rasy je zrejmé, že nikto nemôže svoju rasu zmeniť), ale o aplikáciu takého navonok neutrálneho kritéria (t.j. kritéria, ktoré môže v zásade splniť každý – napr. gramotnosť alebo istý stupeň vzdelania). Takéto navonok neutrálne kritérium však znevýhodňuje istú skupinu (napr. príslušníci istej národnostnej menšiny dosahujú horšie študijné výsledky, a preto ich priemerná vzdelanostná úroveň je nižšia). O nepriamu diskrimináciu pôjde v tom prípade, ak takéto kritérium nemožno vecne ospravedlniť s prihliadnutím na konkrétnu situáciu (napr. v pracovných vzťahoch podmienka, aby nočný strážnik mal vysokoškolské vzdelanie nediskriminuje priamo, keďže každý má možnosť nadobudnúť vysokoškolské vzdelanie, ale vecne nie je odôvodnená a môže znamenať nepriamu diskrimináciu jedinca patriaceho do skupiny obyvateľstva, ktorého členovia dosahujú takéto vzdelanie v menšej miere). Kladenie takejto neutrálnej podmienky je ospravedlniteľné iba vtedy, ak podmienka je objektívne odôvodnená sledovaním oprávneného cieľa, ak ale súčasne tento cieľ sa nedá dosiahnuť rovnako dobre inými prostriedkami a vyhovie sa požiadavke primeranosti.

Navrhované ustanovenie odseku 4 § 2 za diskrimináciu považuje aj také konanie založené na dôvodoch uvedených v § 3, ktoré má za cieľ alebo za následok zásah do ľudskej dôstojnosti, a ktoré vytvára nepriateľské, zastrašujúce, zahanbujúce, pokorujúce, alebo urážlivé prostredie. Ide o zákonný zákaz obťažovania, ktoré je v súlade s komunitárnym právom charakterizované ako forma diskriminácie. Navrhovaná úprava zároveň dopĺňa § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

Odsek 5 navrhovaného paragrafu § 2 označuje za neoprávnený postih také konanie, ktoré má za cieľ alebo za následok spôsobenie ujmy osobe z dôvodu, že sa domáhala ochrany proti porušovaniu zásady rovnakého zaobchádzania. Ide vlastne o zákonnú konkretizáciu čl. 12 ods. 4 Ústavy SR pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Postih - ako forma diskriminácie - spočíva v tom, že niekto, kto už je obeťou diskriminácie, sa stane obeťou ďalšej ujmy. Návrh zákona pritom v záujme čo najdôslednejšej ochrany obete vôbec nešpecifikuje, o akú formu ochrany proti diskriminácii má ísť. Posúdenie tejto otázky je v plnej miere na súde, pričom návod pri jej riešení poskytujú platné právne predpisy, ako napr. zákon o sťažnostiach, občiansky súdny poriadok alebo správny poriadok. Zákon takisto nerieši otázku, o akú ujmu má ísť, existuje však všeobecná podmienka preukázateľnosti ujmy.

Návrh zákona akceptuje aj tú skutočnosť, že obeťou diskriminácie sa môžu stať aj právnické osoby.

**K § 3:**

Zásada rovnakého zaobchádzania je konkrétnym vyjadrením všeobecných princípov rovnosti ľudských bytostí v dôstojnosti a v právach, rovnosti všetkých ľudí pred zákonom. Navrhované ustanovenie vychádza z platného ústavného rámca.

Ústava Slovenskej republiky zakotvuje všeobecné princípy nediskriminácie do nášho právneho poriadku predovšetkým vo vzťahu k základným právam a slobodám, ktoré sú obsiahnuté v druhej hlave Ústavy SR, resp. v medzinárodných zmluvách o ľudských právach a základných slobodách. Podľa Čl. 12 ods. 2 Ústavy SR „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.“ Podľa Čl. 13. ods. 3 Ústavy SR „zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky.“ Na druhej strane je potrebné zohľadniť skutočnosť , že Ústava SR v Čl. 12 ods. 1 zabezpečuje rovnosť ľudí v dôstojnosti a rovnosť vo všetkých (nielen základných) právach: „Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné“. Prostredníctvom Čl. 12 ods. 4 Ústavy SR presahuje ochrana rámec základných práv a slobôd zakotvených v ústave, a rozširuje sa na celý právny poriadok, vrátane všetkých práv v ňom zaručených. „Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach preto, že uplatňuje svoje základné práva a slobody“. Rovnaká úprava je zakotvená v ústavnomzákone č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky, ktorý SR recipovala do svojho právneho poriadku prostredníctvom Čl. 152 ods. 1 Ústavy SR.

Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva spadajúca pod čl. 14 Dohovoru už obsahuje zmienku o „zásade rovnakého zaobchádzania“ (napr. rozsudok súdu z 23. júla 1968 v „belgickom lingvistickom“ prípade, Séria A, č. 6 ods. 10) alebo o „rovnosti pohlaví“ (napr. rozsudok z 28. mája 1985 v prípade Abdulaziz, Cabales a Balkandali v. Spojené kráľovstvo, Séria A, č. 94, odsek 78).

Navrhované ustanovenie obsahuje zákaz diskriminácie na základe akéhokoľvek dôvodu, pričom dôvody výslovne uvedené v texte ustanovenia sú len demonštratívnym výpočtom. V tomto výpočte sú explicitne uvedené tie dôvody diskriminácie, ktoré sú explicitne uvedené v Ústave SR a v relevantných smerniciach komunitárneho práva. Zásada rovnakého zaobchádzania (zákaz diskriminácie) sa bude vzťahovať na všetky práva vyplývajúce zo všeobecne záväzných právnych predpisov, resp. na práva vyplývajúce z právnych vzťahov, ktoré sú týmito predpismi regulované. Je potrebné zdôrazniť, že takto koncipovaný zákaz diskriminácie nie je v slovenskom právnom poriadku neznámy. Popri vyššie spomínanom Článku 12 ods. 1 a 4 Ústavy SR, ktorý hovorí o rovnosti vo všetkých právach, platný právny poriadok obsahuje aj zákonné ustanovenia, ktoré rozširujú uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie nad rámec základných práv a slobôd. Ide napr. o § 13 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý vzťahuje zásadu rovnakého zaobchádzania na všetky práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, či § 6 zákona č. 634/1992 Z.z. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov, vzťahujúci zákaz diskriminácie na práva vznikajúce pri predaji výrobkov a poskytovaní služieb spotrebiteľom.

Takto koncipovaná navrhovaná zásada rovnakého zaobchádzania zohľadňuje aj najnovší legislatívny trend v Európskych spoločenstvách (Európskej únií), najmä smernice Rady EÚ č. 43/2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a č. 78/2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti.

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania je možné len v spojení s právami fyzických osôb alebo právnických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.

Návrh napokon ustanovuje, že diskrimináciou nie je odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktorého znaky upravuje nasledujúce ustanovenie.

**K § 4:**

Vymedzuje prípady odôvodneného rozdielneho zaobchádzania, teda tzv. liberačné dôvody. Sú to najmä prípady rozdielneho zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti v prípade žien, mladistvých, ako aj zdravotne postihnutých. Tieto sú konkretizované v právnych predpisoch, ktoré sú príkladmo uvedené v poznámkach pod čiarou k jednotlivým odkazom. Spoločným znakom odôvodneného rozdielneho zaobchádzania však je, že je odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa musia byť primerané a potrebné.

**K § 5:**

Rieši primerané opatrenia pre zdravotne postihnuté osoby, ak takéto opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto ustanovenie je osobitne dôležité v súvislosti s tým, že rok 2003 bol vyhlásený za Európsky rok ľudí so zdravotným postihnutím (Atény, 26. január 2003). Európska komisia v tejto súvislosti má zámer podporiť tvorbu a prijatie legislatívne záväzného nástroja zameraného na podporu a ochranu práv ľudí so zdravotným postihnutím z dôvodu dlhotrvajúcich problémov najmä v rezidenčnej starostlivosti o ľudí s mentálnym postihnutím, s psychickými poruchami správania. Pravidelná správa Európskej komisie z októbra 2002 v časti Ekonomické, sociálne a kultúrne práva – okrem iného - konštatuje, že ľudia so zdravotným postihnutím i „naďalej čelia dikriminácii v prístupe k vyššiemu vzdelaniu, zamestnaniu, sociálnym službám poskytovaných vládou.“. S prihliadnutím na takéto a podobné zistenia jednou z hlavných, ktorú Európska komisia považuje za prioritnú pre rok 2003 je prijatie tzv. antidiskriminačnej legislatívy, to jest implementáciu dvoch vyššie citovaných smerníc.

**K § 6:**

Podľa uvedených smerníc osoby, ktoré boli vystavené diskriminácii, by mali mať primeranú právnu ochranu.

Navrhované znenie § 6 preto vychádza z potreby zabezpečiť fyzickým osobám a právnickým osobám možnosť požadovať zadosťučinenie za to, že s nimi bolo diskriminačne zaobchádzané. Súčasné právne prostriedky domáhania sa zadosťučinenia a aj peňažnej náhrady nemajetkovej ujmy v súvislosti s nerovnakým zaobchádzaním nie sú dostatočne upravené. Za potenciálne vhodný prostriedok ochrany poskytovaný platným právnym poriadkom možno považovať ochranu práv spätých s osobnosťou fyzickej osoby podľa § 13 a nasl. Občianskeho zákonníka, prípadne ochranu pred zásahom do dobrej povesti právnickej osoby podľa § 19b ods. 3 cit. zákona. V týchto prípadoch prichádza do úvahy možnosť, že by súd pri riešení hypotetického sporu spojil diskriminačné konanie žalovaného s porušením práva žalobcu (fyzickej osoby) na ľudskú dôstojnosť, v dôsledku čoho by mohol priznať obeti diskriminácie právo na morálne zadosťučinenie, resp. na adekvátnu náhradu nemajetkovej ujmy. V prípade, kde by na strane žalobcu vystupovala právnická osoba, by súd musel spojiť diskriminačné konanie žalovaného s porušením práva žalobcu na dobrú povesť (samozrejme len za predpokladu, že táto právnická osoba bola skutočne diskriminovaná).

Uvedené ochranné právne prostriedky však narážajú na niektoré potenciálne právno-teoretické a praktické problémy. Vychádzajúc z judikatúry Ústavného súdu SR (pozri napr. PL.ÚS 14/98, I. ÚS 34/96, I. ÚS 8/97), ktorú možno považovať vzhľadom na neexistenciu judikatúry všeobecných súdov momentálne za jedinú relevantnú, princípy zákazu diskriminácie a rovnosti ľudí nie sú v slovenskom právnom prostredí chránené samy o sebe, ale len v súvislosti s porušením iného práva alebo slobody, ktoré zaručuje platný právny poriadok. Z uvedeného vyplýva niekoľko záverov. Ak by za takýchto podmienok mala byť zabezpečovaná efektívna ochrana proti diskriminácii prostredníctvom horeuvedených súkromnoprávnych žalôb vo všetkých právnych vzťahoch, v ktorých majú subjekty navzájom rovné postavenie, musel by príslušný súd nevyhnutne spojiť každý prípad nerovnakého zaobchádzania s porušením niektorého z práv spätých s osobnosťou človeka. Na tomto (a podľa všetkého iba na tomto) základe by potom súd mohol priznať obeti diskriminácie náhradu nemajetkovej ujmy. Takto by musel rozhodnúť dokonca aj v prípadoch, keď by došlo k diskriminácii v spojitosti s iným (t.j. nie osobnostným) právom, napr. vlastníckym právom. Uvedený vývoj judikatúry samozrejme nemožno vylúčiť. Je však prinajmenšom otázne, či sa judikatúra v oblasti ochrany osobnostných práv bude uberať týmto smerom. Ak by sa aj tak stalo, problematickým ostáva, že v takomto prípade by došlo k faktickému podriadeniu (pôvodne samostatného) inštitútu zákazu diskriminácie pod osobnostné právo, konkrétne pod právo fyzickej osoby na dôstojnosť (resp. pod právo právnickej osoby na dobrú povesť).

Pri použití žalôb na ochranu osobnosti, resp. na ochranu dobrej povesti právnickej osoby vyvstávajú ďalšie otázky. Vo svojej konštantnej judikatúre Ústavný súd SR rozhodol niekoľkokrát o svojej nepríslušnosti pre rozhodovanie o nároku na nemajetkovú ujmu v prípadoch, kedy došlo k porušeniu práva na ľudskú dôstojnosť, resp. iných práv podľa čl. 19 Ústavy SR zo strany verejnomocenských orgánov (pozri napr. I ÚS 130/93, I. ÚS 50/96, I. ÚS/00). V týchto rozhodnutiach odkázal Ústavný súd SR na príslušnosť a konanie všeobecných súdov vo veciach ochrany osobnosti. Napriek uvedenému sa možno v odbornej literatúre stretnúť s názorom, že občianskoprávnej úprave ochrany osobnosti zodpovedajú len tie práva späté s osobnosťou človeka, ktoré sa uplatňujú medzi fyzickými a právnickými osobami s rovným postavením (tzv. horizontálne vzťahy). Avšak v prípade ochrany práv spätých s osobnosťou človeka voči verejnomocenským orgánom ide podľa tejto koncepcie o oblasť vertikálnych právnych vzťahov, ktoré ovláda metóda nadriadenosti a podriadenosti. Inými slovami, súkromnoprávne žaloby na ochranu osobnosti nie sú použiteľné v sporoch proti štátnym a iným orgánom verejnej moci. Ťažko predvídať ďalší vývoj judikatúry Ústavného súdu SR, no jeho nová právomoc priznať tomu, koho práva boli porušené, primerané finančné zadosťučinenie (Čl. 127 ods. 3 Ústavy SR) naznačuje potenciálnu zmenu doterajšej judikatúry v otázke rozhodovania o porušení práv uvedených v čl. 19 Ústavy SR zo strany verejnomocenských orgánov, najmä v spojitosti s priznávaním nemajetkovej ujmy. Vytvára sa totiž možnosť priznať zadosťučinenie už v samotnom rozhodnutí Ústavného súdu SR o ústavnej sťažnosti.

Bez ohľadu na to, či k takejto zmene v judikatúre dôjde, vzniká tu nebezpečenstvo rozdielneho postupu pri súdnej ochrane proti diskriminácii na úrovni ústavného súdnictva na jednej strane, a všeobecného súdnictva na strane druhej. Ak súčasná právna úprava ostane v platnosti a nezmenená, žaloba na ochranu osobnosti, resp. žaloba na ochranu dobrej povesti právnických osôb ostane (možno spolu s ústavnou sťažnosťou) jediným prostriedkom pre domáhanie sa nemajetkovej ujmy za diskrimináciu. Avšak z vyššie uvedených argumentov vyplýva, že rozhodovať o nemajetkovej ujme za diskrimináciu bude môcť všeobecný súd len vtedy, ak podradí inštitút zákazu diskriminácie pod osobnostné práva, resp. pod právo právnickej osoby na dobrú povesť. Na druhej strane Ústavný súd SR bude môcť podľa platnej Ústavy SR rozhodovať o  diskriminácii bez takejto právnej konštrukcie, a bude (tak ako doteraz) rozhodovať o diskriminácii v spojitosti s porušením (ľubovoľných) základných práv a slobôd.

Vzhľadom na to, že ide o veľmi komplikovaný právny problém, ktorý je o to komplikovanejší, že sa pohybujeme v hypotetickej rovine, navrhované ustanovenie zákona zavádza nový model súdnej ochrany pred diskrimináciou. Zabezpečuje tak adekvátne prostriedky súdnej ochrany fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorá namieta porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 3 alebo podľa osobitných predpisov (napr. čl. 12 ods. 1,2 a 4 Ústavy SR, § 13 a § 41 ods. 8 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, § 1 ods. 4 zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov, § 6 zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov, apod.). Dopĺňa tak mechanizmus ústavnej sťažnosti a vytvára nový samostatný prostriedok ochrany pred diskrimináciou, čím odstraňuje neistotu v otázke vhodnosti použitia žalôb na ochranu osobnosti. Navrhované ustanovenie § 6 umožňuje poškodenej osobe domáhať sa nielen toho, aby sa diskriminujúca osoba takéhoto konania zdržala a ak je to možné, aby odstránila závadný stav, ale umožňuje aj požadovať primerané zadosťučinenie, ako aj peňažnú náhradu nemajetkovej ujmy za samotný akt diskriminácie, t.j. nielen náhradu škody za porušenie práva, ku ktorému došlo pri diskriminácii. Pokiaľ by nebolo postačujúce zadosťučinenie spočívajúce v morálnom plnení (napr. ospravedlnenie), výšku náhrady nemajetkovej ujmy určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Ak bola porušením zásady rovnakého zaobchádzania spôsobená škoda, možno sa jej náhrady domáhať podľa príslušných ustanovení Občianskeho zákonníka alebo podľa zákona č. 58/1969 Zb. o zodpovednosti za škodu spôsobenú rozhodnutím orgánu štátu alebo jeho nesprávnym úradným postupom. Právo požadovať peňažné náhrady podľa § 41 ods. 9 Zákonníka práce nie je navrhovaným ustanovením dotknuté. Na tomto mieste je potrebné dodať, že požiadavka obráteného dôkazného bremena v konaní pred súdom, stanovená komunitárnym právom, predpokladá novelizáciu Občianskeho súdneho poriadku.

**K § 7:**

Navrhované ustanovenie stanovuje povinnosť zamestnávateľov a príslušných orgánov odborových organizácií, ktorí uzavreli kolektívne zmluvy uviesť ustanovenia týchto kolektívnych zmlúv do súladu s týmto zákonom do šiestich mesiacov odo dňa účinnosti tohto zákona.

Na tomto mieste je potrebné uviesť, že v tomto ohľade ide o čiastočnú implementáciu, lebo uvedené smernice členským štátom ukladajú aj povinnosť uviesť do súladu s nimi všetky právne predpisy a všetky zmluvy (nielen kolektívne zmluvy), ako aj interné predpisy podnikov alebo predpisy vzťahujúce sa na slobodné povolania a profesie a na zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie.

**K § 8:**

Navrhovaný zákon sa nedotýka tých ustanovení zakotvených v platnom právnom poriadku (vrátane medzinárodných zmlúv), ktoré zakotvujú tzv. pozitívnu diskrimináciu. Vzhľadom na neexistenciu judikatúry Ústavného súdu SR navrhovaný zákon nerieši (a ani nemôže riešiť) otázku ústavnosti tých ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré stanovujú povinnosť alebo možnosť prijímať zvláštne opatrenia zamerané na zmiernenie alebo odstránenie nerovnosti vyplývajúcej z dôvodov uvedených v § 2 ods. 1. Ide napr. o čl. 34 ods. 1 a 2, čl. 38, čl. 41 ods. 2 Ústavy SR č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov, čl. 1 ods. 4 a čl. 2 ods. 2 Medzinárodného dohovoru o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie ( uverejnený pod č. 95/1974 Zb.), čl. 3 a 4 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (uverejnený. pod č. 62/1987 Zb.), čl. 2 a 5 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácií (v zamestnaní a povolaní) (č. 111) (uverejnený pod č. 465/1990 Zb.), čl. 4 Dohovoru o pracovnej rehabilitácií a zamestnávaní invalidov (č. 159) (uverejnený pod č. 72/1985 Zb.), § 13 ods. 1, 55 ods. 2 písm. a, b, e, f, § 85 ods.4, §158 - 176, § 214, § 215 Zákonníka práce, § 2 písm. f, § 92 – 113a zákona č. 387/1996 Z. z. v znení neskorších predpisov, a pod.

##### K Čl. II:

Ako už bolo vyššie uvedené, v súvislosti so zavedením osobitného konania vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, bolo potrebné súčasne pristúpiť aj k novelizácii Občianskeho súdneho poriadku a ustanoviť aspoň základné pravidlá konania. Predovšetkým bolo potrebné zakotviť prenesenie dôkazného bremena na diskriminujúcu osobu, a to tak, že tento musí preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. Inak povedané, nestačí len jeho tvrdenie, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil. V zmysle uvedených smerníc a predkladaného návrhu zákona to platí, ak osoby, ktoré sa pokladajú za poškodené, pretože sa voči nim neuplatnila zásada rovnakého zaobchádzania, predložia súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k diskriminácii. Teda inak povedané žalovaný (diskriminujúca osoba) takúto povinnosť má, ak ide o tzv. prípady prima facie.

Prenesenie dôkazného bremena neplatí, ak ide o trestné konanie, alebo iné konanie, v ktorom súd alebo iný príslušný orgán musí vyšetriť skutkovú podstatu prípadu.

V tejto súvislosti je potrebné poukázať aj na to, že v prípade konania vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania môže ísť o porušenie akéhokoľvek práva, napríklad aj vlastníckeho práva, a preto toto ustanovenie v porovnaní s ustanovením o konaní vo veciach ochrany osobnosti má všeobecný charakter. Z uvedeného dôvodu systematické zaradenie ustanovenia síce nie je úplne najvhodnejšie, ale platný a účinný Občiansky súdny poriadok nedáva priestor na iné systematické zaradenie tohto ustanovenia.

**K Čl. III:**

Smernice rady 200/43/ES v čl. 13 ods. 1 požaduje určiť orgán alebo orgány na podporu rovnakého zaobchádzania pre všetky osoby bez diskriminácie založenej na rasovom alebo etnickom pôvode. Tieto orgány môžu byť súčasťou inštitúcií, ktoré na národnej úrovni zodpovedajú za obhajobu ľudských práv alebo ochranu jednotlivca. S prihliadnutím na to, bolo potrebné pristúpiť k návrhu na ďalšiu novelizáciu zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Podľa predloženého návrhu obhajobu ľudských práv toto stredisko by malo zabezpečovať najmä monitorovaním a hodnotením dodržiavania ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania, vytváraním informačnej siete o rasizme, xenofóbii a antisemitizme, s prepojením na Európsku informačnú sieť, spracovávaním a uverejňovaním správ o stave dodržiavania ľudských práv, sprostredkovaním bezplatnej právnej pomoci obetiam diskriminácie a iné.

**K Čl. IV:**

Účinnosť zákona sa navrhuje 1. januára 2004.