**Dôvodová správa**

 **Všeobecná časť**

 Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov predkladá na rokovanie vlády Slovenskej republiky podpredseda vlády Slovenskej republiky pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny.

 Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa antidiskriminačný zákon sa predkladá s cieľom reagovať na dve formálne oznámenia, ktoré Komisia Európskych spoločenstiev (ďalej len „Komisia“) zaslala Slovenskej republike, a ktorými začala konania o porušení Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva podľa článku 226 tejto zmluvy. V dôsledku tejto skutočnosti hrozí podanie žaloby proti Slovenskej republike na Súdny dvor Európskeho spoločenstva a následne aj uloženie pokút.

 Konanie v prvom prípade (č. 2006/2260 zo dňa 28.06.2260) bolo začaté vo veci neúplnej alebo nesprávnej transpozície smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. V druhom prípade (č. 2006/2447 zo dňa 20.12.2006) Komisia namieta neúplnú alebo nesprávnu transpozíciu smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní. Pripomienky Komisie k nesprávnej alebo neúplnej transpozícii týchto smerníc spočívajú najmä v tom, že do antidiskriminačného zákona sa dostali aj nepresné pojmy, resp. výrazy, ktoré smernice nepoznajú alebo také, ktoré zužujú možnosť uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania. Tieto pripomienky k obidvom smerniciam vo viacerých prípadoch sa zhodujú.

 Pre novelizáciu tohto zákona bola vytvorená medzirezortná expertná komisia, ktorá sa dôkladne zaoberala všetkými pripomienkami Komisie a zvláštnu pozornosť venovala aj pojmu „dobré mravy“ v antidiskriminačnom zákone. Za účelom dôkladného posúdenia opodstatnenosti tohto pojmu v uvedenom zákone požiadala expertná skupina o stanovisko šesť významných právnych inštitúcií v Slovenskej republike. Na základe týchto expertných stanovísk a po rozsiahlej analýze existujúcej judikatúry dospela komisia k záveru, že ponechanie pojmu „dobré mravy“ v antidiskriminačnom zákone je vhodné. Z tohto dôvodu predložená novelizácia obsahuje novú úpravu.

 Ostatné pripomienky Komisie sú v predloženom návrhu akceptované.

 Zámerom predkladanej novelizácie antidiskriminačného zákona teda je, ukončenie úplnej transpozície obidvoch smerníc v zmysle pripomienok Komisie a tým aj zabezpečenie účinnej ochrany pred diskrimináciou.

**Doložka zlučiteľnosti**

**právneho predpisu**

**s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie**

**1. Predkladateľ právneho predpisu:** Vláda Slovenskej republiky

**2. Názov právneho predpisu:**

Návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov

**3. Problematika návrhu právneho predpisu:**

a) je upravená v práve Európskych spoločenstiev.

 V primárnom práve Európskych spoločenstiev je zámer prijatia opatrenia na boj proti diskriminácii vyjadrený v článkoch 2, 3, 13, 137, 141 a v Hlave XIII Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva v platnom znení.

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

 - smernici Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 01);

 - smernici Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolaní (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 04);

 - smernici Rady 96/97/ES z 20. decembra 1996, ktorá mení a dopĺňa smernicu 86/378/EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 03);

b) je upravená v práve Európskej únie:

 V primárnom práve Európskej únie v čl. 6 ods. 2 Zmluvy o Európskej únii v platnom znení, ktorý odkazuje na zachovávanie základných ľudských práv ako ich zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Ten vo svojom článku 14 upravuje zákaz diskriminácie.

c) je obsiahnutá v judikatúre Súdneho dvora Európskych spoločenstiev, ktorý sa k problematike zákazu diskriminácie a zásade rovnakého zaobchádzania vyjadroval v mnohých svojich rozhodnutiach. Napr. rozsudok vo veci Defrenne v. Sabena č. 2 (43/75), Marshal č. 1 (152/84) alebo Danfoss (109/88), Cadman (C-17/05) alebo Mangold (C-144/04) a mnohé ďalšie.

**4. Stupeň zlučiteľnosti návrhu právneho predpisu s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie:**

b) čiastočná

**5. Gestor (spolupracujúce rezorty):**

 Úrad vlády Slovenskej republiky

 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny

 Slovenskej republiky

 Ministerstvo spravodlivosti

 Slovenskej republiky

**Osobitná časť**

**K Čl. I**

**K bodu 1:**

 Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona „Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať.

 Komisia vo svojom formálnom oznámení k transpozícii článku 2 ods. 1 smernice Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (tzv. rasová smernica) namietala, že definícia diskriminácie, ktorá je obsiahnutá v ustanovení § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona je príliš abstraktná a umožňuje výnimky. Odkaz na „možnosti osoby, ktorá má povinnosť dodržiavať“ zásadu rovnakého zaobchádzania sa v smernici neustanovuje. Antidiskriminačný zákon podľa názoru Komisie nezabezpečuje takú úroveň ochrany, ktorú táto smernica vyžaduje, ale ju zužuje. Komisia v tomto zmysle namieta aj použitie pojmu „dobrých mravov“ v uvedenom ustanovení, pretože tento pojem nie je vymedzený v zákone.

 Komisia uplatnila rovnaké výhrady aj k transpozícii článku 2 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní (tzv. všeobecná smernica).

 V záujme dosiahnutia zhody s uvedenými článkami smerníc sa navrhuje vypustiť z § 2 ods. 1 zákona slová „vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať“.

**K bodu 2:**

Na základe expertných stanovísk šiestich významných právnych inštitúcií v Slovenskej republike a po rozsiahlej analýze existujúcej judikatúry sa dospelo k záveru, že zachovanie pojmu „dobré mravy“ v antidiskriminačnom zákone je vhodné. Tento pojem je známy už z rímskeho práva ako „boni mores“ a vyskytuje sa napr. aj v českom, nemeckom, rakúskom a francúzskom právnom poriadku.

 V Slovenskej republike sa okrem antidiskriminačného zákona využíva v mnohých iných významných právnych predpisoch ako napr. Občiansky zákonník, Obchodný zákonník, Zákonník práce a pod.. Kvalitatívna a kvantitatívna analýza judikatúry súdov Slovenskej republiky potvrdzuje, že použitie pojmu „dobré mravy“ významne rozširuje ochranu subjektov práva. Má význam aj v antidiskriminačnom zákone, aby sa rozšírila ochrana pred diskrimináciou aj z tohto pohľadu.

 K namietanému nedostatku vymedzenia pojmu „dobré mravy“ je potrebné uviesť, že tento pojem slúži na výklad jednotlivých ustanovení vyššie uvedených zákonov v praxi. Posúdenie konkrétneho obsahu pojmu „dobré mravy“ patrí s ohľadom na okolnosti jednotlivého prípadu výlučne súdu.

 Dobré mravy sú posudzované vždy vzhľadom k danému času, danému miestu s prihliadnutím na všetky okolnosti a povahu konkrétneho prípadu. Vo všeobecnosti možno hovoriť o pravidlách morálneho charakteru všeobecne platných v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje a presadzuje vzájomná slušnosť, ohľaduplnosť a vzájomné rešpektovanie. V rôznych obdobiach a za rôznych okolností sa mravné pravidlá hodnotia rozdielne, t.j. podliehajú zmenám v závislosti od konkrétneho spoločenského vývoja a do popredia teda nevystupuje ani tak subjektívny názor účastníka ako spoločenské objektivizované hodnotenie.

 Definícia dobrých mravov vyplýva aj zo súdnych rozhodnutí, ktoré dobré mravy chápu ako súhrn určitých etických a kultúrnych noriem spoločnosti, ktoré sú trvalou a nemennou súčasťou ľudskej spoločnosti a spolu so spoločnosťou podliehajú vývoju. Každý konkrétny potenciálny rozpor s dobrými mravmi je potrebné hodnotiť individuálne, avšak pohľadom objektivizovaným opierajúcim sa o celospoločensky akceptovaný postoj (štandardy noriem slušného chovania).

 Keďže sa jedná o tzv. výkladové pravidlo, definícia pojmu „dobré mravy“ ani v antidiskriminačnom zákone nie je možná.

 Za účelom rozšírenia ochrany pred diskrimináciou sa navrhuje ponechať tento pojem v zákone tak, že sa § 2 antidiskriminačného zákona dopĺňa o nový odsek 2.

**K bodu 3:**

 Podľa § 2 ods. 5 antidiskriminačného zákona „Obťažovanie je také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a
a) ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastrašujúceho prostredia alebo
b) ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov.“.

Komisia v prípade obidvoch smerníc namieta, že v definícii obťažovania v § 2 ods. 5 antidiskriminačného zákona namiesto „správania sa“ k osobe sa nesprávne uvádza „zaobchádzanie s osobou“ a to, že toto ustanovenie obsahuje podmienku, podľa ktorej môže osoba, ku ktorej sa takto nevhodne správa iná osoba iba „odôvodnene považovať“ za obťažovanie. Slovo „odôvodnene“ ochranu pred obťažovaním zužuje. V dôsledku toho, nie je možné zaručiť účinnú ochranu proti obťažovaniu tak, ako vyžadujú predmetné smernice. Členské štáty totiž aj v prípade obťažovania sú povinné zabezpečiť účinnú ochranu.

 Z týchto dôvodov sa navrhuje nové znenie § 2 ods. 6 (doteraz ods. 5), teda nová definícia obťažovania, ktorá je menej komplikovaná a viacej zodpovedá definíciám obsiahnutým v smerniciach.

**K bodu 4:**

 Podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona „Štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické osoby a právnické osoby sú povinné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblastiach ustanovených týmto zákonom; to neplatí, ak by v konkrétnom prípade jej dodržanie bolo alebo mohlo byť v rozpore s opatreniami ustanovenými osobitnými predpismi, 1) potrebnými na zabezpečenie bezpečnosti, vnútorného poriadku, predchádzanie protiprávnej činnosti, zabezpečenie ochrany zdravia alebo ochrany práv, právom chránených záujmov a slobôd osôb.“.

Podľa článku 3 ods. 1 tzv. rasovej smernice sa táto týka všetkých osôb vo verejnom a súkromnom sektore vrátane verejných orgánov vo vzťahu k rôznym oblastiam spoločenského života.

 Do § 3 ods.1 antidiskriminačného zákona sa však dostala výnimka z povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania aj s odkazom napr. na ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu, zákon č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení zákona č. 515/2003 Z. z. a ďalšie.

 Komisia z tohto dôvodu pripomína, že takéto vyňatie z povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania tzv. rasová smernica nepovoľuje.

 Preto sa navrhuje, aby časť textu nasledujúca po bodkočiarke bola spolu aj s poznámkou pod čiarou k odkazu 1 vypustená.

**K bodu 5:**

 Podľa obidvoch smerníc z ich osobnej pôsobnosti sú vyňatí štátny príslušníci tretích krajín a osoby bez štátnej príslušnosti. V § 4 ods. 1 písm. a) antidiskriminačného zákona sa uvádza, že „Tento zákon sa nevzťahuje na rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa cudzincov na území Slovenskej republiky vrátane zaobchádzania s nimi, ktoré ustanovujú osobitné predpisy“ s odkazom napr. na zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podľa § 1 ods. 2 tohto zákona „Cudzincom je každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky.“.

 V dôsledku toho sa antidiskriminačný zákon nevzťahuje na rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa občanov členských štátov Európskej únie na jej území. Komisia v tejto súvislosti pripomína, že smernice takéto vyňatie z ochrany neumožňujú.

 Z uvedeného dôvodu sa navrhuje rozšírenie osobného rozsahu, a to tak, aby zahrnul aj občanov EÚ, občanov štátov Schengenského priestoru a osoby bez štátnej príslušnosti a ich rodinných príslušníkov.

**K bodu 6:**

 Podľa ustanovenia § 4 ods. 1 písm. b) antidiskriminačného zákona „Tento zákon sa nevzťahuje na“ ... „rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia alebo veku, ktoré vyplýva z ustanovení osobitných predpisov upravujúcich služobný pomer colníkov, príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského a záchranného zboru.“

 Článok 4 tzv. všeobecnej smernice upravuje požiadavky na povolanie. Z odseku 1 tohto článku vyplýva, že členské štáty môžu stanoviť, že „rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1“ (náboženstvo alebo viera, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia) „nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.“.

 Komisia k uvedenému ustanoveniu antidiskriminačného zákona uplatnila niekoľko pripomienok. V prvom rade uvádza, že toto ustanovenie ide nad rámec toho, čo umožňuje odôvodnenie 18 smernice, ktorým sa konkrétne poukazuje na požadované schopnosti na výkon úloh, ktoré je možné vyžadovať od niektorých orgánov verejnej služby. Komisia ďalej namieta, že úplné vylúčenie colníkov, bezpečnostných služieb, informačných služieb, hasičského a záchranného zboru z pôsobnosti antidiskriminačného zákona z dôvodu veku a zdravotného postihnutia nie je v súlade s uvedenou smernicou. Napokon namieta, že v týchto službách môžu byť zamestnaní aj zamestnanci, ktorí napríklad pracujú v podporných službách ako sekretári alebo telefonickí operátori, a preto sa zdá, že neexistuje žiadny dôvod, ktorým by sa mohlo odôvodniť všeobecné vyňatie týchto ľudí z ochrany pred diskrimináciou z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia.

 Vyššie citované ustanovenie § 4 ods. 1 písm. b) odkazuje na osobitné predpisy upravujúcich služobný pomer príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených a bezpečnostných zborov, v prípade ktorých nevyhnutnou podmienkou pre vykonávanie činností (napr. aj v prípade hasičov) je zdravotná, telesná, fyzická a psychická spôsobilosť.

 Colníci sú podľa § 2 ods. 3 zákona č. 652/2004 Z. z. o orgánoch štátnej správy v colníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov ozbrojeným zborom a podľa § 4 ods. 1 písm. b) zákona č. 365/2004 Z. z. sú colníci uvedení samostatne, ale zároveň sú zahrnutí aj v pojme „ozbrojené zbory“. Keďže Komisia v prípade príslušníkov ozbrojených zborov nemá pripomienku, sa navrhuje, aby z § 4 ods. 1 písm. b) antidiskriminačného zákona bolo vypustené slovo „colníkov“.

 V prípade civilných zamestnancov však ide pracovný pomer, nie o služobný pomer, a preto takéto práce môžu vykonávať napr. aj telesne postihnutí či starší ľudia. Čiže uvedená výnimka pre nich neplatí, a preto sa navrhuje, aby táto skutočnosť bola zdôraznená v zmysle požiadavky Komisie aj v antidiskriminačnom zákone, a to novým odkazom 3a na Zákonník práce v znení neskorších predpisov a na zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

**K bodu 7 :**

 S prihliadnutím na to, že v súvislosti s profesionalizáciou armády bol prijatý nový zákon, navrhuje sa zmena v poznámke pod čiarou k odkazu 3.

**K bodu 8:**

Nedeliteľnou súčasťou systému sociálneho zabezpečenia je aj starobné dôchodkové sporenie a doplnkové dôchodkové sporenie. Aby sa rozšírila ochrana pred diskrimináciou aj na tieto oblasti sa navrhuje, aby ustanovenie § 5 ods. 2 písm. a) antidiskriminačného zákona bolo doplnené.

**K bodu 9:**

 Podľa § 5 ods. 4 antidiskriminačného zákona „Sociálna výhoda je na účely tohto zákona zľava, oslobodenie od poplatkov, peňažné plnenie alebo nepeňažné plnenie poskytované nezávisle od dávok sociálneho zabezpečenia priamo alebo nepriamo určitej skupine fyzických osôb, obvykle s nižšími príjmami alebo vyššími životnými nákladmi, ako majú iné fyzické osoby.“

 Komisia je toho názoru, že pojem „sociálna výhoda“ má pôvod v článku 7 ods. 2 nariadenia 1612/68, podľa ktorého majú migrujúci pracovníci právo na rovnaké daňové a sociálne výhody ako štátni príslušníci hostiteľského členského štátu. Tak by mal byť pojem „sociálne výhody“ podľa článku 3 ods. 1 písm. f) tzv. rasovej smernice chápaný v zmysle judikatúry Európskeho súdneho dvora. Komisia zároveň konštatuje, že vymedzenie uvedeného pojmu sa zásadným spôsobom líši od príslušnej judikatúry Európskeho súdneho dvora, a preto pokladá transpozíciu článku 3 ods. 1 písm. f) tzv. rasovej smernice za nesprávnu a neúplnú.

 Podľa § 2 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov „Občan členského štátu Európskej únie, občan štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a občan Švajčiarskej konfederácie a ich rodinní príslušníci majú rovnaké právne postavenie v právnych vzťahoch vznikajúcich podľa tohto zákona ako občan Slovenskej republiky, ak tento zákon neustanovuje inak.“.

 Z hľadiska zamestnávania cudzincov je relevantné ustanovenie § 21 ods. 1 tohto zákona, podľa ktorého rovnaké právne postavenie ako občan Slovenskej republiky má aj cudzinec, ktorý je účastníkom právnych vzťahov vznikajúcich podľa tohto zákona, ak
mu bolo udelené povolenie na zamestnanie a povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania (písm. a) alebo ide o žiadateľa o azyl, ktorému vstup na trh práce umožňuje osobitný predpis (písm. b) s odkazom na § 23 ods. 6 zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

 Dôležité je aj ustanovenie § 62 ods. 2 podľa ktorého „Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu.“. Podľa odseku 3 toho istého ustanovenia „Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom.“ s odkazom na zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov. Okrem toho, „Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaja. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.“.

 Vzhľadom na vyššie uvedené, sa navrhuje, aby ustanovenie odseku 4 § 5 antidiskriminačného zákona bolo vypustené.

**K bodu 10 a 11:**

 V § 7 ods. 1 antidiskriminačného zákona je definovaná nepriama diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia takto: „Nepriamou diskrimináciou z dôvodu zdravotného postihnutia je aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať také opatrenia, ktoré by umožňovali osobe so zdravotným postihnutím prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístup k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.“.

 Podľa § 2 ods. 4 tohto zákona „Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.“.

 Pritom podľa článku 5 tzv. všeobecnej smernice „Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávatelia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ takéto opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.“.

 Definíciu nepriamej diskriminácie podľa § 7 ods. 1 v spojení s § 2 ods. 4 antidiskriminačného zákona Komisia zhodnotila tak, že umožňuje odôvodniť nedodržiavanie povinnosti vykonať primerané prispôsobenia pre ľudí so zdravotným postihnutím vo väčšom rozsahu, ako je ustanovený v uvedenej smernici. Odmietnutie dodržať túto povinnosť sa považuje podľa § 7 ods. 1 za formu nepriamej diskriminácie, ktorá môže byť odôvodnená v súlade s § 2 ods. 4 zákona. Takúto širokú možnosť na odôvodnenie nedodržania povinnosti vykonať primerané prispôsobenia uvedená smernica však neumožňuje. Z tohto dôvodu sa navrhuje nové znenie § 7 ods. 1 zákona, ako aj nový ods. 4, podľa ktorého aj odmietnutie alebo opomenutie takýchto opatrení sa považuje za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania.

**K bodu 12:**

 Ustanovenie § 8 antidiskriminačného zákona upravuje prípustné rozdielne zaobchádzanie. Podľa ods. 1 tohto ustanovenia „Diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je objektívne odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak sú rozsah alebo spôsob takéhoto rozdielneho zaobchádzania primerané a nevyhnutné vzhľadom na tieto činnosti alebo okolnosti, za ktorých sú vykonávané.“.

 Podľa článku 4 tzv. rasovej smernice „(...) členské štáty môžu stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní na základe charakteristiky súvisiacou s rasou alebo etnickým pôvodom nepredstavuje diskrimináciu, pokiaľ z povahy profesiových činností alebo podmienok ich výkonu vyplýva, že tieto charakteristiky predstavujú skutočnú a určujúcu požiadavku, pokiaľ je jej cieľ legitímny a požiadavka primeraná.“.

 Komisia v tomto prípade dospela k záveru, že ustanovenie § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona sa zásadným spôsobom líši od vymedzenia skutočných a určujúcich profesiových požiadaviek stanovených v uvedenom článku tejto smernice, a preto môže nepriaznivo ovplyvniť úroveň ochrany proti diskriminácii, ktorá sa v smernici vyžaduje. S prihliadnutím na to, sa navrhuje nové znenie tohto ustanovenia zákona.

**K bodu 13:**

 Podľa § 8 ods. 2 antidiskriminačného zákona „Ak ide o registrované cirkvi, náboženské spoločnosti a iné právnické osoby, ktorých činnosť súvisí s náboženstvom alebo vierou, nie je diskrimináciou rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, pohlavia, náboženského vyznania alebo viery a zisťovanie sexuálnej orientácie, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie. Registrované cirkvi, náboženské spoločnosti a iné právnické osoby, ktorých činnosť súvisí s náboženstvom alebo vierou, môžu vyžadovať, aby osoby, ktoré sú u nich zamestnané alebo pre nich vykonávajú určité činnosti, konali v súlade s ich náboženstvom alebo vierou a v súlade so zásadami a princípmi ich náboženstva alebo viery.“

 V tomto prípade Komisia namieta, že zmienka o veku a sexuálnej orientácii je v rozpore s požiadavkou ustanovenou v článku 4 ods. 2 tzv. všeobecnej smernice, aby možnosť uplatniť rozdiel v zaobchádzaní z dôvodu náboženstva alebo viery osoby nebola použitá na odôvodnenie diskriminácie z iných dôvodov. Okrem toho v tomto ustanovení zákona sa nenachádza v tejto súvislosti zmienka o tom, že rozdielne zaobchádzanie by malo konkrétne vychádzať zo „základnej oprávnenej a odôvodnenej požiadavky povolania s ohľadom na duch organizácie“. Novo navrhovaným ustanovením by sa tieto nedostatky mali odstrániť.

**K bodu 14:**

 Podľa súčasne platného a účinného znenia § 8 ods. 3 písm. a) antidiskriminačného zákona „Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané. Diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení
a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania (...)“.

 Komisia je toho názoru, že článok 6 ods. 1 tzv. všeobecnej smernice umožňuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu veku len v prípade, že sú splnené určité podmienky. Tieto podmienky sú splnené, ak rozdielne zaobchádzanie je v zmysle vnútroštátnych predpisov objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom a ak prostriedky na dosiahnutie cieľa sú primerané a nevyhnutné.

 Uvedeným ustanovením antidiskriminačného zákona sa však vo všeobecnosti ustanovuje, že „ustanovenie minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania“ sa považuje za rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je diskriminácia. Týmto ustanovením sa zavádza všeobecná výnimka zo zákazu rozdielneho zaobchádzania priamo z dôvodu veku. Je preto v rozpore so smernicou, keďže nie je v súlade s prísnymi podmienkami vymedzenými v jej článku 6 ods. 1.

 Podľa uvedeného ustanovenia smernice rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku musia byť odôvodnené v kontexte vnútroštátnych predpisov. Keďže podmienky rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku, ktoré nie je diskrimináciou musia byť vždy upravené osobitným zákonom, navrhuje sa, aby prvá veta tohto ustanovenia bola doplnená o slová, „ak tak ustanoví osobitný predpis“.

 Takýmto predpisom je napr.: zákon č. 586/2003 Z. z. o advokácii a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Z. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, zákon č. 385/2000 Z. z. o sudcoch. a prísediacich a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 138/1992 Zb. . o autorizovaných architektoch a autorizovaných stavebných inžinieroch v znení neskorších predpisov, Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ďalšie.

**K bodu 15:**

 Podľa § 8 ods. 4 antidiskriminačného zákona „V systéme sociálneho zabezpečenia v zamestnaní diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré spočíva v ustanovení rôznych vekových hraníc na vznik nároku na určitú dávku v tomto systéme, ako aj v ustanovení rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dávok, ktoré sú založené na kritériu veku; to neplatí, ak by súčasne došlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia.“.

 Komisia namieta, že článok 6 ods. 2 tzv. všeobecnej smernice poukazuje na „dávky starobného alebo invalidného dôchodku“, kým antidiskriminačný zákon používa výraz „určité dávky“. Takéto rozdielne vymedzenie dávok, na ktoré sa vzťahuje výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania, môže ohroziť rozsah ochrany pred diskrimináciou vyžadovanej podľa uvedenej smernice.

 V záujme dosiahnutia zhody, ako aj preto, aby nedošlo k situácii, že Slovenská republika bude uplatňovať túto výnimku na širší okruh dávok v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia sa navrhuje nahradiť slová „na určitú dávku“ slovami „na starobný dôchodok a invalidný dôchodok“.

**K Čl. II:**

V tomto článku sa navrhuje účinnosť novelizácie antidiskriminačného zákona.

Bratislava, 18. apríla 2007

Robert Fico v. r.

predseda vlády

Slovenskej republiky

Dušan Čaplovič v. r.

podpredseda vlády

Slovenskej republiky

pre vedomostnú spoločnosť,

európske záležitosti,

ľudské práva a menšiny