|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **TABUĽKA ZHODY**  **Návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z.**  **o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou**  **a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov**  **s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie** | | | | | | | | | | | SMERNICA RADY 2000/78/ES z 27. novembra 2000,  ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní  COUNCIL DIRECTIVE 2000/78/EC of 27 November 2000  establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation | | - Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov  - návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva  - zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov  - Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných zákonov  - zákon č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení zákona č. 394/2000 Z. z.  - zákon č. 301/2005 Z. z. o trestnom konaní súdnom (Trestný poriadok)  - zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov | | | | | | | | | 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | Č: 1 | 1. Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní (zárobkovej činnosti) na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. | | N | 365/2004 Z. z. | Č: 1  § 1  §: 6  O: 1 | Predmet úpravy  Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady  (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. | Y |  |  | | Č: 2  O: 1 | 1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom "zásada rovnakého zaobchádzania" rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1. | | N | 365/2004 Z.  z.  NÁVRH | §: 2  O: 4  §: 2  O: 1  O.: 2 | (4) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.  (1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek  dôvodu.  (2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy za účelom rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. | Y |  |  | | Č: 2  O: 2  P: a | 2. Na účely odseku 1:  (a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1, zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou; | | N | 365/2004 Z. z. | §: 2  O: 5 | (5) Priama diskriminácia je 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 | Y |  |  | | Č: 2  O: 2  P: b | (b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak: | | N | 365/2004 Z. z. | §: 2  O: 6  V: 1 | (6) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; | Y |  |  | | Č: 2  O: 2  P: (i) | (i) takýto predpis, kritérium alebo zvyklosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo | | N | 365/2004 Z. z. | §: 2  O: 6  V: 2 | 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. | Y |  |  | | Č: 2  O: 2  P: (ii) | (ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou. | | N | NÁVRH | §: 7  O: 1 | (1) Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávatelia prijmú také opatrenia, ktoré umožnia takejto osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné. | Y |  |  | | Č: 2  O: 3 | 3. Obťažovanie sa má považovať za formu diskriminácie v zmysle odseku 1, keď k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s niektorým z dôvodov podľa článku 1 dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia. V tomto kontexte možno pojem obťažovania definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou členských štátov. | | N | NÁVRH | §: 2  O: 6 | (6) Obťažovaním je také správanie sa, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby, a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. | Y |  |  | | Č: 2  O: 4 | 4. Pokyn na diskrimináciu osôb z ktoréhokoľvek z dôvodov podľa článku 1 sa má považovať za diskrimináciu v zmysle odseku 1. | | N | 365/2004 Z. z. | §: 2  O: 4  §: 2  0: 8 | (4) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.  (8) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. | Y |  |  | | Č: 2  O: 5 | 5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných. | | N | NÁVRH | §: 3  O: 1 | (1) Štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické osoby a právnické osoby sú povinné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblastiach ustanovených týmto zákonom. | Y |  |  | | Č: 3  O: 1 | 1. V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k: | | N | 365/2004 Z. z.  NÁVRH | Č: 1  §: 1  §: 3  O: 1 | Predmet úpravy  Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.  (1) Štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické osoby a právnické osoby sú povinné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblastiach ustanovených týmto zákonom. | Y |  |  | | Č: 3  O: 1  P: a | (a) podmienkam 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; | | N | 365/2004 Z. z. | §: 6  O: 1  §: 6  O: 2  P: a-b | (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.  (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach  a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len "zamestnanie") vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,  b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, | Y |  |  | | Č: 3  O: 1  P: b | (b) prístupu k všetkým typom a všetkým úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškoľovania, vrátane odbornej praxe; | | N | 365/2004 Z. z. | §: 6  O: 1  §: 6  O: 2  P: c | (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.  (2) ) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach  prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania9) (ďalej len "odborné vzdelávanie") | Y |  |  | | Č: 3  O: 1  P: c | (c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania; | | N | 365/2004 Z. z. | §: 6  O: 1  §: 6  O: 2  P: b | (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.  (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach  b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce  v zamestnaní, vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania, | Y |  |  | | Č: 3  O: 1  P: d | (d) členstvu a činnosti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určitú profesiu, vrátane výhod poskytovaných takými organizáciami. | | N | 365/2004 Z. z. | §: 6  O: 1  §: 6  O: 2  P: d | (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.  (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach  d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú. | Y |  |  | | Č: 3  O: 2 | 2. Táto 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 krajín a osôb bez štátnej príslušnosti na území členských štátov ani na akékoľvek zaobchádzanie s nimi v súvislosti s právnym postavením dotknutých príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti. | | D | 365/2004 Z. z.  NÁVRH | §: 4  O: 1  P: a | (1) Tento zákon sa nevzťahuje na  a) rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa cudzincov na území Slovenskej republiky vrátane zaobchádzania s nimi, ktoré ustanovujú osobitné predpisy, okrem občanov členského štátu Európskej únie, štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarskej konfederácie, osôb bez štátnej príslušnosti a ich rodinných príslušníkov. | Y |  |  | | Č: 3  O: 3 | 3.Táto smernica sa nevzťahuje na žiadne dávky poskytované štátnymi alebo podobnými systémami, vrátane štátneho systému sociálneho zabezpečenia alebo sociálnej ochrany. | | D | NÁVRH | §: 8  O: 4 | (4) 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 starobný dôchodok a invalidný dôchodok v tomto systéme, ako aj v ustanovení rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dôchodkov, ktoré sú založené na kritériu veku; to neplatí, ak by súčasne došlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia. | Č |  |  | | Č: 3  O: 4 | 4. Členské štáty môžu stanoviť, že pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodov zdravotného postihnutia alebo veku, sa táto smernica nevzťahuje na ozbrojené sily. | | D | NÁVRH | Č: I  § 4  O: 1  P: b | (1) Tento zákon sa nevzťahuje na  b) rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia alebo veku, ktoré vyplýva z ustanovení osobitných predpisov3) upravujúcich služobný pomer príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského a záchranného zboru; to neplatí, ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu.3a). | Y |  |  | | Č: 4  O: 1 | Požiadavky na povolanie  1. Bez ohľadu na článok 2(1) a (2) členské štáty môžu stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1 nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činnosti alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie/ zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná. | | D | NÁVRH. | §: 8  O: 1 | Prípustné rozdielne zaobchádzanie  (1) Diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia alebo veku, sexuálnej orientácie, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, 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 oprávnený a požiadavka primeraná. | Y |  |  | | Č: 4  O: 2 | 2. Členské štáty môžu ponechať v platnosti vnútroštátne právne predpisy účinné v deň prijatia tejto smernice alebo zabezpečiť nové právne predpisy, v ktorých zakotvia vnútroštátnu prax existujúcu v deň prijatia tejto smernice podľa ktorých, v prípade pracovných činností v cirkvách alebo v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch (ethos) je založený na náboženstve alebo viere, rozdiel zaobchádzania vyplývajúci z náboženstva alebo viery nie je diskrimináciou, keď podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania s ohľadom na duch organizácie. Tento rozdiel v zaobchádzaní sa uplatní so zreteľom na ústavné predpisy a princípy členského štátu ako aj na všeobecné právne zásady spoločenstva a nemal by odôvodňovať diskrimináciu na inom základe.  Ak sú ustanovenia tejto smernice inak splnené, nebude táto smernica na ujmu práva cirkví a iných verejných alebo súkromných organizácií, konajúcich v súlade s ústavou a právnym poriadkom štátu, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, aby od osôb, ktoré pre ne pracujú, vyžadovali konanie v dobrej viere a lojalitu s duchom organizácie. | | D  D | NÁVRH  365/2004 Z. z.  Ústava SR  308/1991 Z. z. | §: 8  O: 2  V: 1  V: 2  Č: 24  O: 3  Č: 24  O: 3  § 7  O: 1–3 | Prípustné rozdielne zaobchádzanie  (2) Ak ide o registrované cirkvi, náboženské spoločnosti a iné právnické osoby, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere, nie je diskrimináciou rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie a podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania.  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.  (3) Cirkvi a náboženské spoločnosti spravujú svoje záležitosti samy, najmä zriaďujú svoje orgány, ustanovujú svojich duchovných, zabezpečujú vyučovanie náboženstva a zakladajú rehoľné a iné cirkevné inštitúcie nezávisle od štátnych orgánov.  (1) Osoby vykonávajúce duchovenskú činnosť ju vykonávajú z poverenia cirkví a náboženských spoločností podľa ich vnútorných predpisov a všeobecne záväzných predpisov.   (2) Cirkvi a náboženské spoločnosti posudzujú spôsobilosť osôb na výkon duchovenskej činnosti a podľa toho určujú ich zaradenie.  (3) Cirkvi a náboženské spoločnosti podľa svojich vnútorných predpisov ustanovujú osoby vykonávajúce duchovenskú činnosť a učiteľov náboženstva do funkcie, prípadne aj pre určitý územný obvod. | Y |  |  | | Č: 5 | Primerané prispôsobenia pre osoby so zdravotným postihnutím  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 také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte. | | N | NÁVRH  365/2004 Z. z.  NÁVRH | §: 7  O: 1  O: 2  O: 3  O:4 | (1) Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávatelia prijmú také opatrenia, ktoré umožnia takejto osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.  (2) Pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprimerane náročné, sa berie do úvahy  a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím,  b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.  (3) Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov.  (4) Za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať opatrenia podľa odseku 1. | Y |  |  | | Č: 6  O: 1  P: a | Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku  1. Bez ohľadu na článok 2(2) členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.  Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:  (a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania, pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana; | | D | 365/2004 Z. z.  NÁVRH  365/2004 Z. z. | §: 8  O: 3  P: a  P: b | 3) Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané., ak to ustanovuje osobitný predpis. 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, b) osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana, | Y |  |  | | Č: 6  O: 1  P: b | (b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia; | | D | 365/2004 Z. z.  NÁVRH  365/2004 Z. z. | §: 8  O: 3  P: a  P: c | 3) 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, ak to ustanoví osobitný predpis,  c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní. | Y |  |  | | Č: 6  O: 1  P: c | (c) stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku. | | D | 365/2004 Z.  z.  NÁVRH | §: 8  O: 3  P: a | 3) Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané., ak to ustanovuje osobitný predpis. 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, | Y |  |  | | Č: 6  O: 2 | 2. Bez ohľadu na článok 2 (2), členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku, vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poistných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia. | | D | 365/2004 Z. z. z.  NÁVRH | §: 8  O: 4 | (4) 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 starobný dôchodok a invalidný dôchodok v tomto systéme, ako aj v ustanovení rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dôchodkov, ktoré sú založené na kritériu veku; to neplatí, ak by súčasne došlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia. | Y |  |  | | Č: 7  O: 1 | Pozitívne konanie  1. Zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1 | | D |  |  |  |  |  |  | | Č: 7  O: 2 | 2. Pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, zásada rovnakého zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo na opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia. | | n.a. | Ústava SR  NÁVRH  365/2004 Z. z. | Č: 38  O: 1 a 2  §: 7  O: 1  O: 2-3 | 1) Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. (2) Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.  (1) Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávatelia prijmú také opatrenia, ktoré umožnia takejto osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.  (2) Pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprimerane náročné, sa berie do úvahy  a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím,  b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.  (3) Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov. |  |  |  | | Č: 8  O: 1  O: 2 | Minimálne požiadavky  1. Členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice.  2. Vykonávanie tejto smernice za žiadnych okolností nie je dôvodom na zníženie úrovne ochrany proti diskriminácii už poskytovanej členskými štátmi v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. | | D | 365/2004 Z. z.  Ústava SR | §: 3  O: 3  Č: 7  O: 5 | (3) Pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania sa použijú ustanovenia tohto zákona a aj osobitných zákonov, ak ustanovujú ďalšie dôvody, na základe ktorých sa diskriminácia zakazuje.  ((5) Medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykonanie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva alebo povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi. | Y |  |  | | K: II  Č: 9  O: 1 | II. OPRAVNÉ PROSTRIEDKY A VYNÚTENIE PRÁVA  Ochrana práv  1. Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania vymáhania povinností podľa tejto smernice, keď to považujú za vhodné aj vrátane zmierovacieho konania, boli dostupné pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu opomenutia uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, a to aj keď sa už skončil vzťah, v ktorom sa napadnutá diskriminácia vyskytla. | | N | 365/2004 Z. z. | §: 9  O: 1  §: 9  O: 2  V: 1 | (1) Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.  (2) Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. | Y |  |  | | Č: 9  O: 2 | 2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právnické osoby, ktoré podľa kritérií stanovených vnútroštátnymi predpismi majú oprávnený záujem na dodržovaní ustanovení tejto smernice, mohli so súhlasom poškodenej osoby angažovať buď v jej mene, alebo na jej podporu v každom súdnom alebo správnom konaní určenom na vynútenie záväzkov podľa tejto smernice. | | N | 365/2004 Z. z. | §: 10  O: 1-2 | 1) V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou,  a) ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo b) ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.  (2) Ak prevezme právnická osoba podľa odseku 1 zastúpenie, poverí niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal. | Y |  |  | | Č: 9  O: 3 | 3. Odseky 1 a 2 nemajú žiadny vplyv na vnútroštátne pravidlá vzťahujúce sa na lehoty podaní, ktoré sa týkajú zásady rovnakého zaobchádzania. | | n. a. |  |  |  |  |  |  | | Č: 10  O: 1 | Dôkazné bremeno  1. Členské štáty príjmu také potrebné opatrenia, aby v súlade so ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo. | | N | 365/2004 Z. z. | §: 11  O: 2 | (2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.. | Y |  |  | | Č: 10  O: 2 | 2. Odsek 1 nebude brániť členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie. | | D |  |  |  |  |  |  | | Č: 10  O: 3 | 3. Odsek 1 sa nevzťahuje na trestné konania | | D | Zákon č. 301/2005 Z. z. | §: 2  O: 4 | 4) Každý, proti komu sa vedie trestné konanie, považuje sa za nevinného, kým súd nevysloví právoplatným odsudzujúcim rozsudkom jeho vinu. | Y |  |  | | Č: 10  O: 4 | 4. Odseky 1, 2 a 3 platia aj na všetky právne konania, ktoré sa začali podľa článku 9(2). | | N | 365/2004 Z. z. | §: 10  O: 1-2  §: 11  O: 2 | 1) V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou,  a) ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo b) ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou. (2) Ak prevezme právnická osoba podľa odseku 1 zastúpenie, poverí niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal.  (2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. | Y |  |  | | C:10  O: 5 | 5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 v konaniach, keď je povinnosťou súdu alebo príslušného orgánu, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu. | | D |  |  |  |  |  |  | | C:11 | Viktimizácia (prenasledovanie)  Členské štáty zavedú do svojho vnútroštátneho právneho systému opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu pracovníkov proti prepusteniu alebo inému nepriateľskému zaobchádzaniu zamestnávateľa ako reakcii na sťažnosť v podniku alebo na každé právne konanie, ktorého cieľom je presadenie zásady rovnakého zaobchádzania. | | N | Ústava SR  365/2004 Z. z. | Č: 12  O: 4  §: 2  O: 1  §: 2  O: 10 | (4) Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.  (2) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.  (10) Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí  a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. | Y |  |  | | C:12 | Šírenie informácií  Členské štáty sa postarajú, aby sa na celom ich území predpisy prijaté podľa tejto smernice spolu s príslušnými predpismi platnými pre túto oblasť dostali všetkými vhodnými prostriedkami do pozornosti dotknutých osôb, napríklad na pracovisku. | | N | 365/2004 Z. z.  311/2001 Z.z. | Č: II  O: 1  P: c-d, g-h  § 47  O: 2 | Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení zákona č. 136/2003 Z. z. sa mení a dopĺňa takto: 1. V § 1 odsek 2 znie:  "(2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa1) (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä  c) uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,  d) pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti,  g) poskytuje knižničné služby a  h) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.  (2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. | Y |  |  | | C:13  O: 1 | Sociálny dialóg  1. Členské štáty v súlade so svojimi národnými tradíciami a zvyklosťami vykonajú vhodné opatrenia na podporu dialógu sociálnych partnerov s cieľom pestovať uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, vrátane využitia monitoringu prevádzky na pracovisku, kolektívnych zmlúv, pravidiel správania sa a výskumu alebo výmeny skúseností a dobrej praxe. | | N  N | 365/2004 Z. z.  311/2001 Z.z. | §: 13  §: 239 | Prechodné ustanovenie  Zamestnávateľ a príslušný orgán odborovej organizácie, ktorí uzavreli kolektívne zmluvy podľa osobitného predpisu, sú povinní uviesť ustanovenia kolektívnych zmlúv do súladu s týmto zákonom do šiestich mesiacov odo dňa účinnosti tohto zákona; táto povinnosť sa vzťahuje aj na vnútorné predpisy, na vydávanie ktorých je zamestnávateľ oprávnený.  Kontrolná činnosť  Zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy;  sú oprávnení najmä a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,  b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,  c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,  d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,  e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,  f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly. | Y |  |  | | C:13  O: 2 | 2. Ak je to v súlade s tradíciami a zvyklosťami jednotlivého štátu, členské štáty vyzvú sociálnych partnerov, bez zasahovania do ich autonómie, aby na primeranej úrovni spadajúcej do rámca kolektívneho vyjednávania uzatvárali zmluvy, v ktorých zakotvia proti-diskriminačné pravidlá pre oblasti podľa článku 3. Tieto zmluvy budú rešpektovať minimálne požiadavky, stanovené touto smernicou a príslušnými vnútroštátnymi vykonávacími predpismi. | | N | 365/2004 Z. z.  311/2001 Z. z.  2/1991 Zb. | §: 13  § 231  O: 1  § 4  O: 2  P: a | Zamestnávateľ a príslušný orgán odborovej organizácie, ktorí uzavreli kolektívne zmluvy podľa osobitného predpisu, sú povinní uviesť ustanovenia kolektívnych zmlúv do súladu s týmto zákonom do šiestich mesiacov odo dňa účinnosti tohto zákona; táto povinnosť sa vzťahuje aj na vnútorné predpisy, na vydávanie ktorých je zamestnávateľ oprávnený.  (1) Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.  Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv  2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, | Y |  |  | | C:14 | Dialóg s mimovládnymi organizáciami  Členské štáty vyzvú na dialóg príslušné mimovládne organizácie, ktoré majú, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou, oprávnený záujem zúčastniť sa na boji proti diskriminácii z ktoréhokoľvek z dôvodov podľa článku 1 s cieľom podporovať dodržovanie zásady rovnakého zaobchádzania. | | n. a. | Uznesenie vlády č.  287 z 5. apr.  2006 |  |  |  |  |  | | K:III  C:15  O: 1 | III. OSOBITNÉ USTANOVENIA  Severné Írsko  1. V záujme vysporiadania sa s nedostatočným zastúpením jedného z najväčších náboženských spoločenstiev Severného Írska v policajnej službe, nebudú diskrimináciou rozdiely v zaobchádzaní pri nábore do tejto služby, vrátane náboru jej pomocného personálu, pokiaľ toto rozdielne zaobchádzanie výslovne dovoľujú vnútroštátne právne predpisy. | | n.a. |  |  |  |  |  |  | | C:15  O: 2 | V záujme udržania rovnováhy v zamestnanosti pre učiteľov v Severnom Írsku a ďalšieho vyrovnávania historických rozdielov medzi jeho veľkými náboženskými spoločenstvami, nebudú ustanovenia o náboženstve a viere v tejto smernici platiť pre nábor učiteľov v školách v Severnom Írsku, pokiaľ to výslovne dovoľujú vnútroštátne právne predpisy. | | n.a. |  |  |  |  |  |  | | K: IV  C:16  P: a | IV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA  Zhoda  Členské štáty príjmu potrebné opatrenia, aby zabezpečili:  (a) zrušenie všetkých zákonov, iných predpisov a administratívnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania; | | N | Ústava SR | Č: 125  O: 1, 3 a 6 | 1) Ústavný súd rozhoduje o súlade a) zákonov s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom,  (3) Ak ústavný súd svojím rozhodnutím vysloví, že medzi právnymi predpismi uvedenými v odseku 1 je nesúlad, strácajú príslušné predpisy, ich časti, prípadne niektoré ich ustanovenia účinnosť. Orgány, ktoré tieto právne predpisy vydali, sú povinné do šiestich mesiacov od vyhlásenia rozhodnutia ústavného súdu uviesť ich do súladu s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, a ak ide o predpisy uvedené v odseku 1 písm. b) a c), aj s inými zákonmi, a ak ide o predpisy uvedené v odseku 1 písm. d), aj s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy. Ak tak neurobia, také predpisy, ich časti alebo ustanovenia strácajú platnosť po šiestich mesiacoch od vyhlásenia rozhodnutia.  (6) Rozhodnutie ústavného súdu vydané podľa odsekov 1, 2 a 5 sa vyhlasuje spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov. Právoplatné rozhodnutie ústavného súdu je všeobecne záväzné. | Y |  |  | | C:16  P: b | (b)vyhlásenie, alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv, vnútorných pravidiel podnikov alebo pravidiel vzťahujúcich sa na slobodné povolania a profesie a na zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie. | | N | 365/2004 Z. z. | §: 13 | Prechodné ustanovenie  Zamestnávateľ a príslušný orgán odborovej organizácie, ktorí uzavreli kolektívne zmluvy podľa osobitného predpisu, sú povinní uviesť ustanovenia kolektívnych zmlúv do súladu s týmto zákonom do šiestich mesiacov odo dňa účinnosti tohto zákona; táto povinnosť sa vzťahuje aj na vnútorné predpisy, na vydávanie ktorých je zamestnávateľ oprávnený. | Y |  |  | | C:17 | Sankcie  Členské štáty ustanovia pravidlá ukladania sankcií za porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a vykonajú všetky opatrenia potrebné na ich uplatňovanie. Sankcie, ktorých súčasťou môže byť náhrada za ujmu pre obeť, musia byť účinné, primerané a odstrašujúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia komisii najneskôr do 2. decembra 2003 a bezodkladne všetky neskoršie zmeny a doplnky, ktoré majú na ne vplyv | | Ú | 365/2004 Z. z. | §: 9  O: 2-4 | Právna ochrana a konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania  (2) Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.  (3) Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.  (4) Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov12) nie je týmto zákonom dotknuté. | Y |  |  | | C:18 | Vykonávanie  Členské štáty príjmu zákony, iné predpisy a administratívne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 2. decembra 2003 alebo, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, môžu na spoločnú žiadosť sociálnych partnerov poveriť ich zavedením tejto smernice do praxe. V takých prípadoch členské štáty zabezpečia, aby najneskôr 2. decembra 2003 sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia dohodou, pričom sú členské štáty povinné vykonať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Bez odkladu budú o tom informovať komisiu.  Aby sa splnili osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, to jest spolu 6 rokov na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. V takom prípade o tom bezodkladne informujú komisiu. Členský štát, ktorý sa rozhodne využiť túto dodatočnú lehotu, podá každoročne komisii správu o krokoch, ktoré uskutočňuje na odstránenie diskriminácie založenej na veku a zdravotnom postihnutí a o pokroku, ktorý sa dosahuje pri vykonávaní tejto smernice. Komisia o tom každoročne informuje radu.  Takéto opatrenia prijaté členskými štátmi musia obsahovať odkaz na túto smernicu alebo sa k nim doloží takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Členské štáty stanovia spôsob ako sa takýto odkaz vytvorí. | | n. a. | 365/2004 Z. z. | §: 13  Č: XXIII | Prechodné ustanovenie  Zamestnávateľ a príslušný orgán odborovej organizácie, ktorí uzavreli kolektívne zmluvy podľa osobitného predpisu, sú povinní uviesť ustanovenia kolektívnych zmlúv do súladu s týmto zákonom do šiestich mesiacov odo dňa účinnosti tohto zákona; táto povinnosť sa vzťahuje aj na vnútorné predpisy, na vydávanie ktorých je zamestnávateľ oprávnený.  Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júla 2004. |  |  |  | | C:19  O: 1 | Správa  1. Najneskôr do 2. decembra 2005 a potom vždy po piatich rokoch členské štáty oznámia komisii všetky potrebné informácie, aby komisia vypracovala správu o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a radu. | | n.a. |  |  |  |  |  |  | | C:19  O: 2 | 2. Komisia vo svojej správe primerane zohľadní stanoviská sociálnych partnerov a príslušných mimovládnych organizácií. V súlade so zahrnutím zásady rodovej rovnosti (principle of gender mainstreaming) v tejto správe posúdi inter alia i dopad prijatých opatrení na mužov a ženy. So zreteľom na získané informácie táto správa, podľa potreby, má obsahovať návrhy na zmenu a aktualizáciu tejto smernice. | | n. a. |  |  |  |  |  |  | | C: 20 | Účinnosť  Táto smernica nadobúda účinnosť v deň jej uverejnenia v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev. | | n. a. |  |  |  |  |  |  | | C: 21 | Adresáti  Táto smernica je adresovaná členským štátom. | | n. a. |  |  |  |  |  |  | |