|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TABUĽKA ZHODY**  **Návrhu zákona o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov**  **s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie** | | | | | | | | |
| **SMERNICA Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z  5. júla 2006** o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) | | | * **Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov** * **Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov** * **Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov** * **zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** * **Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov** * **Návrh zákona o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Návrh“)** | | | | | |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* | *9* |
| **Č: 1** | Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.  V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:  a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;  b) pracovné podmienky vrátane odmeny;  c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.  Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov. | N | **460/1992 Zb.**  **311/2001 Z. z.**  **365/2004 Z. z.**  **312/2001 Z. z.**  **245/2008 Z. z.**  **131/2002 Z. z.**  **386/1997 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | Č: 12O: 2Č: 6 **§5**  **O:1, 2**  **§ 1**  **O: 3**  **§ 3**  **O: 1 a 2**  **§ 145**  **O: 1**  **§ 55**  **O: 2**  **§ 1**  **O: 2**  **§ 5a**  **O: 1**  **§ 5a**  **O: 7**  **§ 44**  **O: 1**  **P: a)**  **P: b)** | (2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky 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.  Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.  (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.  (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania  a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory4) a sociálnych výhod,    b) zdravotnej starostlivosti,5)    c) vzdelávania,6)    d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.7)  4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.    5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.    6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.    7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.  (3) Na právne vzťahy štátnych zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby sa Zákonník práce vzťahuje len vtedy, ak to výslovne ustanovuje tento zákon.    (1) Každý občan Slovenskej republiky (ďalej len "občan") a občan iného členského štátu Európskej únie má právo vstúpiť do štátnej služby na základe spravodlivého výberového konania, ak spĺňa predpoklady ustanovené týmto zákonom a osobitnými predpismi. Každý občan má právo byť informovaný o voľných miestach v štátnej službe (§ 15).  (2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (1) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako každému uchádzačovi, dieťaťu, žiakovi a poslucháčovi v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným predpisom.48)  48) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.  (2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým uchádzačom a študentom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným zákonom.35a) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  35a) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) Každý, kto prejaví záujem o ďalšie vzdelávanie, má právo vzdelávať sa v každom veku svojho života podľa podmienok ustanovených týmto zákonom a podľa svojich schopností a záujmov. Na prístup k ďalšiemu vzdelávaniu sa primerane použijú ustanovenia osobitného predpisu o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania. 1a)  1a) § 55 ods. 2 až 5 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.  Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a colníkom pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom.1a) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu alebo rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  1a) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov  Na štátnu službu colníkov a právne vzťahy súvisiace so vznikom, zmenami a skončením štátnej služby sa vzťahuje osobitný predpis;1a) ustanovenia tohto zákona tým nie sú dotknuté.  Colník má právo  a) na podmienky nevyhnutné na riadny výkon štátnej služby,  b) na služobný plat a platový postup v štátnej službe podľa tohto zákona, | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1**  **P: a** | Vymedzenie pojmov  1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:  a) "priama diskriminácia": keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 2** | (2) 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. | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1**  **P: b** | b) "nepriama diskriminácia": keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 3** | (3) 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. | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1**  **P: c** | c) "obťažovanie": keď k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 4** | (4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1**  **P: d** | d) "sexuálne obťažovanie": keď k akejkoľvek forme nežiadúceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 5** | (5) Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneucťujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. |  |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1**  **P: e** | e) "odmena": riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním; | **N** | **311/2001 Z. z.** | **§ 118**  **O: 2** | *(2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje plnenie poskytované v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona, alebo podľa osobitných predpisov, najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,* **daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti** *a náhrada za pracovnú pohotovosť. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.* | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 1**  **P: f** | f) "zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia": systémy, ktoré neupravuje smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením [16] prijatá s cieľom zabezpečiť pre pracovníkov, či už zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, v povolaní alebo v skupine povolaní, dávky dopĺňajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia alebo také, ktoré ich nahrádzajú bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voliteľná. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§5**  **O:1, 2** | (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.  (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania  a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory4) a sociálnych výhod,    b) zdravotnej starostlivosti,5)    c) vzdelávania,6)    d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.7)  4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.    5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.    6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.    7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov. | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 2**  **P: a** | 2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:  a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhoto správania danou osobou alebo odmietnutí podriadiť sa takémuto správaniu danou osobou; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 4** | (4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 2**  **P: b** | b) pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 6** | (6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. | **Ú** |  |  |
| **Č: 2**  **O: 2**  **P: c** | c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a**  **O: 11**  **P: a** | (11) Za diskrimináciu z dôvodu  a) pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie, | **Ú** |  |  |
| **Č: 3** | Pozitívne opatrenia Členské štáty môžu zachovať alebo prijať opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 zmluvy s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote. | **D** | **311/2001 Z. z.**  **308/1993 Z. z.** | **Č: 6**  **§ 13**  **O: 1, 2**  **§ 1**  **O: 2 až 4** | Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.  (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa 1) (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä  a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, 1aa)  b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,    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,    e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,    f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, 1aa)    g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,    h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,    i) poskytuje knižničné služby a    j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.  1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.1aa)  1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (4) Stredisko každoročne do 30. apríla vypracúva a uverejňuje za predchádzajúci kalendárny rok správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike prostredníctvom internetu alebo aj prostredníctvom periodickej tlače s celoslovenskou pôsobnosťou. | **Ú** |  |  |
| **Č: 4**  **V: 1** | **KAPITOLA 1**  **Rovnaká odmena**  **Zákaz diskriminácie**  Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **Č: 119a**  **O: 1, 2** | ***(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.***  ***(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Rovnakou prácou alebo prácou rovnakej hodnoty sa rozumie práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.*** | **Ú** |  |  |
| **Č: 4**  **V: 2** | Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, je tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a je vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **Č: 119a**  **O: 3** | ***(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.*** | **Ú** |  |  |
| **Č: 5** | **KAPITOLA 2**  **Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia**  **Zákaz diskriminácie**  Bez toho, aby bol dotknutý článok 4, nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, najmä pokiaľ ide o:  a) rozsah pôsobnosti týchto systémov a podmienky prístupu k nim;  b) povinnosť platiť príspevky a výpočet príspevkov;  c) výpočet dávok vrátane doplnkových dávok vyplácaných na manžela/manželku alebo závislé osoby, ako aj podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky. | **N** | **461/2003 Z. z.**  **365/2004 Z. z.**  **245/2008 Z. z.**  **131/2002 Z. z.**  **386/1997 Z. z.** | **§ 6**  **O: 1 až 3**  **§5**  **O:1, 2**  **§ 145**  **O: 1**  **§ 55**  **O: 2**  **§ 1**  **O: 2** | (1) Poistenec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je nemocensky poistená, dôchodkovo poistená alebo poistená v nezamestnanosti podľa tohto zákona.  (2) Poistenec podľa tohto zákona je na účely dôchodkového poistenia aj fyzická osoba, ktorá získala obdobie dôchodkového poistenia podľa § 60 ods. 2.  (3) Poistencom patria práva pri výkone sociálneho poistenia rovnako v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení ustanovenou osobitným zákonom.  (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.  (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania  a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory4) a sociálnych výhod,    b) zdravotnej starostlivosti,5)    c) vzdelávania,6)    d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.7)  4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.    5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.    6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.  7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.  (1) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako každému uchádzačovi, dieťaťu, žiakovi a poslucháčovi v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným predpisom.48)  48) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.  (2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým uchádzačom a študentom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným zákonom.35a) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  35a) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) Každý, kto prejaví záujem o ďalšie vzdelávanie, má právo vzdelávať sa v každom veku svojho života podľa podmienok ustanovených týmto zákonom a podľa svojich schopností a záujmov. Na prístup k ďalšiemu vzdelávaniu sa primerane použijú ustanovenia osobitného predpisu o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania. 1a)  1a) § 55 ods. 2 až 5 zákona č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. | **Ú** |  |  |
| **Č: 6** | Osobný rozsah pôsobnosti Táto kapitola sa vzťahuje na pracujúce obyvateľstvo vrátane samostatne zárobkovo činných osôb, osôb, ktorých činnosť je prerušená chorobou, materstvom, úrazom alebo nedobrovoľnou nezamestnanosťou, a osôb hľadajúcich zamestnanie, ako aj na dôchodcov a zdravotne postihnutých pracovníkov a na tých, ktorí si uplatňujú nárok za nich, v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. | **N** | **461/2003 Z. z.** | **§ 6**  **O: 1 až 3** | (1) Poistenec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je nemocensky poistená, dôchodkovo poistená alebo poistená v nezamestnanosti podľa tohto zákona.  (2) Poistenec podľa tohto zákona je na účely dôchodkového poistenia aj fyzická osoba, ktorá získala obdobie dôchodkového poistenia podľa § 60 ods. 2, 4 a 5.  (3) Poistencom patria práva pri výkone sociálneho poistenia rovnako v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení ustanovenou osobitným zákonom.23a)  23a) Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). | **Ú** |  |  |
| **Č: 7**  **O: 1**  **P: a**  **prvá zarážka** | Vecný rozsah pôsobnosti 1. Táto kapitola sa vzťahuje na:  a) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú ochranu pred týmito rizikami:  i) choroba; | **N** | **461/2003 Z. z.** | **§ 2**  **O: a**  **§ 13**  **O: 1** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je  a) nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva,  (1) Z nemocenského poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú nemocenské dávky, a to   1. nemocenské, 2. ošetrovné, 3. vyrovnávacia dávka, 4. materské. | **Ú** |  |  |
| **Č: 7**  **O: 1**  **P: a**  **druhá zarážka** | ii) invalidita; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2**  **O: b**  **Bod 2**  **§ 13**  **O: 2**  **P: b** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je  b) dôchodkové poistenie, a to  2. invalidné poistenie ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia,  (2) Z dôchodkového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú dôchodkové dávky, a to  b) z invalidného poistenia  1. invalidný dôchodok,  2. vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok,  3. sirotský dôchodok. | **Ú** |  |  |
| **Č: 7**  **O: 1**  **P: a**  **tretia zarážka** | iii) staroba vrátane predčasného odchodu do dôchodku; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2**  **O: b**  **Bod 1**  **§ 13**  **O: 2**  **P: a** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je  b) dôchodkové poistenie, a to  1. starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia,  (2) Z dôchodkového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú dôchodkové dávky, a to  a) zo starobného poistenia  1. starobný dôchodok,  2. predčasný starobný dôchodok,  3. vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok,  4. sirotský dôchodok, | **Ú** |  |  |
| **Č: 7**  **O: 1**  **P: a**  **štvrtá zarážka** | iv) pracovné úrazy a choroby z povolania; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2**  **O: c**  **§ 13**  **O: 3** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je  c) úrazové poistenie ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu (ďalej len "pracovný úraz") a choroby z povolania,  (3) Z úrazového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú úrazové dávky, a to  a) úrazový príplatok,  b) úrazová renta,  c) jednorazové vyrovnanie,  d) pozostalostná úrazová renta,  e) jednorazové odškodnenie,  f) pracovná rehabilitácia a rehabilitačné,  g) rekvalifikácia a rekvalifikačné,  h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,  i) náhrada nákladov spojených s liečením,  j) náhrada nákladov spojených s pohrebom. | **Ú** |  |  |
| **Č: 7**  **O: 1**  **P: a**  **piata zarážka** | v) nezamestnanosť; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2**  **O: e**  **§ 13**  **O: 5** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je  e) poistenie v nezamestnanosti ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti.  (5) Z poistenia v nezamestnanosti sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytuje dávka v nezamestnanosti. | **Ú** |  |  |
| **Č: 7**  **O: 1**  **P: b** | b) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú iné sociálne dávky, peňažné alebo vecné, najmä pozostalostné dávky a rodinné prídavky, ak takéto dávky predstavujú plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkovi na základe jeho zamestnania. |  |  |  |  | **Ú** |  |  |
| **Č: 7**  **O: 2** | 2. Táto kapitola sa vzťahuje rovnako na dôchodkové systémy pre osobitnú kategóriu pracovníkov, ako napr. verejní zamestnanci, ak sa dávky vyplácané v rámci systému vyplácajú z dôvodu pracovného pomeru s verejným zamestnávateľom. Skutočnosť, že takýto systém je súčasťou všeobecného zákonného systému, nie je v tomto ohľade dotknutá. | **N** | **552/2003 Z. z.**  **312/2001 Z. z.** | **§ 1**  **O: 4**  **§ 113** | (4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis 2) neustanovuje inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone verejnej služby podľa § 3 ods. 1 Zákonníka práce.  2) Napríklad zákon č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.  (1) Na účely platenia poistného na zdravotné poistenie sa štátny zamestnanec posudzuje ako zamestnanec. Služobný úrad sa posudzuje ako zamestnávateľ.  (2) Na účely platenia poistného na nemocenské poistenie a na dôchodkové zabezpečenie sa štátny zamestnanec posudzuje ako zamestnanec. Služobný úrad sa posudzuje ako zamestnávateľ. | **Ú** |  |  |
| **Č: 8**  **O: 1** | Výnimky z vecného rozsahu pôsobnosti 1. Táto kapitola sa nevzťahuje na:  a) individuálne zmluvy pre samostatne zárobkovo činné osoby;  b) jednočlenné systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby;  c) poistné zmluvy, kde zamestnávateľ nie je zmluvnou stranou v prípade zamestnaných pracovníkov;  d) voliteľné ustanovenia zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia ponúkané účastníkom na individuálnom základe, aby sa im zaručili:  i) buď dodatočné dávky;  ii) alebo možnosť zvoliť si dátum, od ktorého sa začnú vyplácať normálne dávky pre samostatne zárobkovo činné osoby, alebo možnosť voľby medzi viacerými dávkami;  e) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, pokiaľ sú dávky financované z príspevkov platených pracovníkmi na základe dobrovoľnosti. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 8**  **O: 2** | 2. Táto kapitola nebráni zamestnávateľovi poskytnúť osobám, ktoré už dovŕšili dôchodkový vek, na účely poskytovania dôchodku podľa zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia, ale ktoré ešte nedovŕšili dôchodkový vek na účely poskytovania dôchodku zo zákonného dôchodkového systému, doplnkový dôchodok, ktorého cieľom je vyrovnať alebo takmer vyrovnať celkovú výšku dávky vyplácanej týmto osobám v porovnaní s čiastkou vyplácanou osobám druhého pohlavia v rovnakej situácii, ktoré už dovŕšili zákonom stanovený dôchodkový vek, dovtedy, kým osoby, ktoré majú nárok na tento doplnok, nedovŕšia zákonom stanovený dôchodkový vek. | **D** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 9**  **O: 1** | Príklady diskriminácie 1. Ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely:  a) určenia osôb, ktoré môžu byť účastníkmi zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia;  b) stanovenia povinnej alebo voliteľnej účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia;  c) stanovenia rozdielnych pravidiel týkajúcich sa veku, v ktorom môže osoba do systému vstúpiť, alebo minimálneho obdobia zamestnania či účasti v systéme požadovaných na získanie dávky;  d) stanovenia rozdielnych pravidiel s výnimkou uvedenou v písmenách h) a j), na preplatenie príspevkov v prípade, že pracovník zo systému vystúpi bez toho, aby splnil podmienky, ktoré by mu zaručili odložený nárok na dlhodobé dávky;  e) stanovenia rozdielnych podmienok na poskytovanie dávok alebo obmedzenia týchto dávok len na pracovníkov jedného alebo druhého pohlavia;  f) stanovenia rozdielnych vekových hraníc odchodu do dôchodku;  g) pozastavenia zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky alebo voľna z rodinných dôvodov, ktoré sú udelené na základe zákona alebo dohody a sú hradené zamestnávateľom;  h) stanovenia rozdielnej výšky dávok, s výnimkou prípadov, keď je potrebné prihliadnuť na účinky poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa odlišujú podľa pohlavia v prípade systémov založených na princípe definovaných príspevkov; v prípade systémov financovaných na princípe definovaných dávok môže pri niektorých prvkoch dôjsť k nerovnosti tam, kde nerovnosť súm vyplýva z použitia poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa líšia podľa pohlavia v čase, keď sa zavádza financovanie systému;  i) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov pracovníkov;  j) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov zamestnávateľov s výnimkou:  i) systémov založených na princípe definovaných príspevkov, ak je cieľom vyrovnať výšku konečných dávok alebo ich takmer vyrovnať pre obe pohlavia;  ii) systémov financovaných na princípe definovaných dávok, ak cieľom príspevkov zamestnávateľa je zabezpečiť primeranosť fondov nevyhnutných na krytie nákladov definovaných dávok;  k) s výnimkou prípadov uvedených v písmenách h) a j) stanovenia rozdielnych noriem alebo noriem vzťahujúcich sa len na pracovníkov konkrétneho pohlavia, ak ide o záruku alebo zachovanie nároku na odložené poberanie dávok v prípade, že pracovník zo systému vystúpi. | **N** | 460/1992 Zb. | **Č: 125**  **O: 1, 2, 3 a 6** | (1) Ústavný súd rozhoduje o súlade   1. 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, 2. nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s ústavou, s ústavnými zákonmi , s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom , a so zákonmi, 3. všeobecne záväzných nariadení podľa čl. 68 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi, ak o nich nerozhoduje iný súd, 4. všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy a všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy podľa čl. 71 ods. 2 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, so zákonmi, s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ak o nich nerozhoduje iný súd, 5. všeobecne záväzných právnych predpisov s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov.   (2) Ak ústavný súd prijme návrh na konanie podľa odseku 1, môže pozastaviť účinnosť napadnutých právnych predpisov, ich častí, prípadne niektorých ich ustanovení, ak ich ďalšie uplatňovanie môže ohroziť základné práva a slobody, ak hrozí značná hospodárska škoda alebo iný vážny nenapraviteľný následok.  (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 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. | **Ú** |  |  |
| **Č: 9**  **O: 2** | 2. Ak sa poskytovanie dávok v rámci pôsobnosti tejto kapitoly ponechá na úvahu subjektom, ktoré systém spravujú, tieto konajú v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. |  |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 10**  **O: 1** | **Vykonávanie, pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby**  1. Členské štáty podniknú potrebné kroky, aby zabezpečili, že ustanovenia, týkajúce sa zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrevidujú s účinnosťou najneskôr od 1. januára 1993 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, s účinnosťou od dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území. | **N** | 460/1992 Zb. | **Č: 125**  **O: 1, 2, 3 a 6** | (1) Ústavný súd rozhoduje o súlade   1. 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, 2. nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s ústavou, s ústavnými zákonmi , s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom , a so zákonmi, 3. všeobecne záväzných nariadení podľa čl. 68 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi, ak o nich nerozhoduje iný súd, 4. všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy a všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy podľa čl. 71 ods. 2 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, so zákonmi, s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ak o nich nerozhoduje iný súd, 5. všeobecne záväzných právnych predpisov s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov.   (2) Ak ústavný súd prijme návrh na konanie podľa odseku 1, môže pozastaviť účinnosť napadnutých právnych predpisov, ich častí, prípadne niektorých ich ustanovení, ak ich ďalšie uplatňovanie môže ohroziť základné práva a slobody, ak hrozí značná hospodárska škoda alebo iný vážny nenapraviteľný následok.  (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 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. | **Ú** |  |  |
| **Č: 10**  **O: 2** | 2. Táto kapitola nebráni tomu, aby sa práva a povinnosti týkajúce sa obdobia účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby v období pred jeho revíziou aj naďalej riadili predpismi systému, ktoré boli v platnosti v uvedenom období. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 11** | **Možnosť odkladu v prípade samostatne zárobkovo činných osôb**  Pokiaľ ide o zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, členské štáty môžu povinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania odložiť, ak ide o:  a) určenie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku alebo dôchodku za výsluhu rokov a o prípadné dôsledky na iné dávky:  i) do termínu, keď sa rovnosť v tejto oblasti dosiahne v zákonných systémoch;  ii) alebo najneskôr do termínu, ktorý na uplatnenie rovnosti v tomto smere predpisuje smernica;  b) pozostalostné dôchodky až dovtedy, kým právo Spoločenstva v zákonných systémoch sociálneho zabezpečenia nezavedie zásadu rovnakého zaobchádzania;  c) uplatňovanie článku 9 ods. 1 bodu i) v súvislosti s používaním poistno-matematických prepočítavacích faktorov do 1. januára 1999 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, do dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území. | **D** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 12**  **O: 1** | Spätná účinnosť 1. Akékoľvek opatrenia vykonávajúce túto kapitolu, pokiaľ ide o pracovníkov, sa vzťahujú na všetky dávky v rámci zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia odvodené z dôb zamestnania po 17. máji 1990 a spätne sa uplatňujú k tomuto dátumu bez toho, aby sa to dotklo pracovníkov alebo osôb, ktoré si za nich nárokujú, ktorí pred týmto dátumom navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa vnútroštátneho práva. V takomto prípade sa vykonávacie opatrenia uplatňujú so spätnou účinnosťou k 8. aprílu 1976 a vzťahujú sa na všetky dávky odvodené z dôb zamestnania po tomto dátume. Pre členské štáty, ktoré pristúpili do Spoločenstva po 8. apríli 1976 a pred 17. májom 1990, sa tento dátum nahrádza dátumom, od ktorého sa začal uplatňovať článok 141 zmluvy na ich území. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 12**  **O: 2** | 2. Druhá veta odseku 1 nebráni dovolať sa vnútroštátnych pravidiel o lehotách na vznesenie žalôb podľa vnútroštátneho práva voči pracovníkom alebo osobám, ktoré si za nich nárokujú, ktorí navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa vnútroštátneho práva pred 17. májom 1990, pokiaľ nie sú menej výhodné pre tento typ žaloby než pre podobné žaloby podľa vnútroštátneho práva a pokiaľ v praxi neznemožňujú výkon práv zverených právom Spoločenstva. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 12**  **O: 3** | 3. Pre členské štáty, ktoré pristúpili po 17. máji 1990 a ktoré boli 1. januára 1994 zmluvnými stranami Dohody o Európskom hospodárskom priestore, sa dátum 17. máj 1990 v prvej vete odseku 1 nahrádza dátumom 1. január 1994. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 12**  **O: 4** | 4. Pre ostatné členské štáty, ktoré pristúpili po 17. máji 1990, sa dátum 17. máj 1990 v odsekoch 1 a 2 nahrádza dátumom, od ktorého sa začal uplatňovať článok 141 zmluvy na ich území. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 13** | Pružný dôchodkový vek Ak majú muži a ženy nárok za rovnakých podmienok na pružný dôchodkový vek, nepovažuje sa to za nezlučiteľné s touto kapitolou. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 8**  **O: 7**  **P: a** | (7) Diskriminácia z dôvodu pohlavia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie  a) spočívajúce v ustanovení rozdielneho dôchodkového veku pre mužov a ženy, | **Ú** |  |  |
| **Č: 14**  **O: 1** | **KAPITOLA 3**  **Rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a o pracovné podmienky** Zákaz diskriminácie 1. Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:  a) podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;  b) prístup k všetkým typom a k všetkým úrovniam odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;  c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy;  d) členstvo a účasť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou. | **N** | **460/1992 Zb.**  **311/2001 Z. z.**  **365/2004 Z. z.**  **312/2001 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | Č: 12O: 2Č: 6 **§ 13**  **O: 1, 2**  **§5**  **O:1, 2**  **§ 1**  **O: 3**  **§ 3**  **O: 1 a 2**  **§ 5a**  **O: 1**  **§ 5a**  **O: 7**  **§ 14**  **O: 1**  **§ 44**  **O: 1**  **P: c)**  **§ 45**  **P: b)**  **§ 128**  **P: b)**  **§ 44**  **O: 1**  **P: a)**  **P: b)**  **§ 217**  **O: 1** | (2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky 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.  Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.  (1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.  (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania  a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory4) a sociálnych výhod,    b) zdravotnej starostlivosti,5)    c) vzdelávania,6)    d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.7)  4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.    5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.    6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.    7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.  (3) Na právne vzťahy štátnych zamestnancov pri vykonávaní štátnej služby sa Zákonník práce vzťahuje len vtedy, ak to výslovne ustanovuje tento zákon.  (1) Každý občan Slovenskej republiky (ďalej len "občan") a občan iného členského štátu Európskej únie má právo vstúpiť do štátnej služby na základe spravodlivého výberového konania, ak spĺňa predpoklady ustanovené týmto zákonom a osobitnými predpismi. Každý občan má právo byť informovaný o voľných miestach v štátnej službe (§ 15).  (2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. 3b) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  3b) § 7 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku.  Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a colníkom pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom.1a) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu alebo rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  Na štátnu službu colníkov a právne vzťahy súvisiace so vznikom, zmenami a skončením štátnej služby sa vzťahuje osobitný predpis;1a) ustanovenia tohto zákona tým nie sú dotknuté.  Colníkom môže byť štátny občan Slovenskej republiky (ďalej len "občan") starší ako 18 rokov, ktorý o prijatie písomne požiada a  a) je bezúhonný,  b) je spoľahlivý,  c) spĺňa stupeň všeobecného vzdelania určený na výkon funkcie, do ktorej má byť ustanovený alebo vymenovaný,  d) je zdravotne, telesne a duševne spôsobilý na výkon štátnej služby,  e) ovláda štátny jazyk,  f) má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky.  Colník má právo    na prehlbovanie kvalifikácie,  Nadriadený je povinný  zabezpečovať, aby colníci boli na výkon štátnej služby odborne vycvičení a vyškolení,  Colník je povinný dbať o vlastnú bezpečnosť a o svoje zdravie pri výkone štátnej služby. Ďalej je povinný  zúčastňovať sa na školeniach uskutočňovaných v záujme zvýšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri výkone štátnej služby a absolvovať skúšky a lekárske prehliadky,  Colník má právo  na podmienky nevyhnutné na riadny výkon štátnej služby,  na služobný plat a platový postup v štátnej službe podľa tohto zákona,  Služobný pomer colníka sa nesmie skončiť pre výkon odborovej funkcie v odborovom orgáne. | **Ú** |  |  |
| **Č: 14**  **O: 2** | 2. Členské štáty môžu ustanoviť v súvislosti s prístupom k zamestnaniu vrátane odbornej prípravy k tomu vedúcej, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa zakladá na charakteristike súvisiacej s pohlavím, nevytvára diskrimináciu, ak z dôvodu povahy určitých príslušných pracovných činností alebo súvislostí, v akých sa tieto činnosti vykonávajú, takáto charakteristika vytvára prirodzenú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. | **D** | **365/2004 Z. z.** | **§ 8**  **O: 1** | (1) 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. | **Ú** |  |  |
| **Č: 15** | Návrat z materskej dovolenky Žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | **§ 157**  **§ 143**  **O: 7** | Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení ***alebo po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby*** alebo zamestnankyňa (zamestnanec) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1) alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.  Colníčka po skončení materskej dovolenky má právo vrátiť sa na výkon pôvodnej funkcie za rovnakých podmienok ako pred nástupom na materskú dovolenku; ak návrat na výkon pôvodnej funkcie nie je možný, prevedie sa na inú funkciu za podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé ako podmienky pred nástupom na materskú dovolenku. | **Ú** |  |  |
| **Č: 16** | **Otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka z dôvodu osvojenia**  Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia. Tie členské štáty, ktoré uznajú takéto práva, prijmú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením kvôli uplatňovaniu si týchto práv a zabezpečia, aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | **§ 64**  **O: 1**  **P: c**  **§ 157**  **§ 144**  **O: 1**  **§ 144**  **O: 2** | (1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe a to,  c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke***,*** keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke***, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky.***  Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení výkonu verejnej funkcie alebo činnosti pre odborovú organizáciu, po školení ***alebo po skončení mimoriadnej služby alebo alternatívnej služby*** alebo zamestnankyňa (zamestnanec) po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 1) alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo karantény (karanténneho opatrenia), je zamestnávateľ povinný zaradiť ich na ich pôvodnú prácu a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.  Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj colníčka a colník, ktorí prevzali na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré im bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.  Materská dovolenka alebo rodičovská dovolenka sa poskytuje colníčke a colníkovi odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 22 týždňov, a ak colníčka a colník prevzali dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú colníčku a osamelého colníka, v trvaní 31 týždňov, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahne vek osem mesiacov. Rodičovská dovolenka sa poskytuje až do dňa, kým dieťa dosiahne tri roky veku a kým dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť dosiahne šesť rokov veku. | Ú |  |  |
| **Č: 17**  **O: 1** | Oddiel 1 Ochrana práv 1. Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom obrátení sa na ďalšie príslušné orgány vrátane zmierovacieho konania, ak to považujú za vhodné, boli na vymáhanie povinností podľa tejto smernice k dispozícii súdne konania pre všetky osoby, ktoré sa domnievajú, že boli poškodené, lebo sa na ne neuplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, a to aj vtedy, ak sa skončil vzťah, v ktorom došlo údajne k diskriminácii. | **N** | 460/1992 Zb. **365/2004 Z. z.**  **311/2001 Z. z**  **125/2006 Z. z.**  **245/2008 Z. z.**  **131/2002 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | **Č: 46**  **O: 1 a 2**  **Č: 142**  **O: 1**  **Č: 127**  **O: 1**  **§ 9**  **O: 1 a 2**  **Č: 9**  **§ 13**  **O: 3 až 5**  **§ 14**  **§ 2**  **O: 1**  **P: a**  **Bod 1**  **§ 2**  **O: 1**  **P: a**  **Bod 2 až 4**  **§ 2**  **O: 1**  **P: b, c**  **§ 2**  **O: 2**  **§ 145**  **O: 3**  **§ 55**  **O: 4**  **§ 5a**  **O: 2**  **§ 5a**  **O: 3**  **§ 5a**  **O: 4**  **§ 44**  **O: 1**  **P: e)**  **§ 236** | (1) Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.  (2) Kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd.  (1) Súdy rozhodujú v občianskoprávnych a trestnoprávnych veciach; súdy preskúmavajú aj zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy a zákonnosť rozhodnutí, opatrení alebo iných zásahov orgánov verejnej moci, ak tak ustanoví zákon.  (1) Ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.  (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. 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.  Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.  (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.  (4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.  (5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.  (1)Inšpekcia práce je   1. dozor nad dodržiavaním   1. pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,  2. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,  3. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,  4. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,   b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,  c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi4) a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a).  (2) Inšpekcia práce je aj dozor nad dodržiavaním právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu u štátnych zamestnancov.  (3) Uchádzač, dieťa, žiak a poslucháč, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať právnej ochrany na súde podľa osobitného predpisu.48)  48)  Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.  (4) Uchádzač alebo študent, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať podľa osobitného zákona právnej ochrany na súde.35a)  35a) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Colník nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného colníka alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.    Občan pri vstupe do štátnej služby alebo colník alebo občan po skončení služobného pomeru, ktorí sa domnievajú, že ich práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1, môžu sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom.1a)    Služobný úrad alebo nadriadený nesmie colníka postihovať alebo znevýhodňovať preto, že colník uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru.  Colník má právo  podávať sťažnosti vo veciach výkonu štátnej služby služobnému úradu vrátane sťažnosti v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 5a.  Colník môže podať na súde návrh na preskúmanie právoplatného rozhodnutia. | **Ú** |  |  |
| **Č: 17**  **O: 2** | 2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právne subjekty, ktoré majú v súlade s kritériami ustanovenými ich vnútroštátnym právom legitímny záujem zabezpečiť dodržiavanie ustanovení tejto smernice, mohli zúčastňovať buď v mene, alebo na podporu navrhovateľa s jeho alebo jej súhlasom na každom súdnom a/alebo správnom konaní stanovenom na vymáhanie povinností podľa tejto smernice. | **n. a.** | **99/1963 Zb.** | **§ 92**  **O: 1**  **§93**  **O:1, 3** | (1)Na návrh účastníka môže súd pripustiť, aby do konania pristúpil ďalší účastník. Súhlas toho, kto má takto do konania vstúpiť, je potrebný, ak má vystupovať na strane navrhovateľa.  (1) Ako vedľajší účastník môže sa popri navrhovateľovi alebo odporcovi zúčastniť konania ten, kto má právny záujem na jeho výsledku, pokiaľ nejde o konanie o rozvod, neplatnosť manželstva alebo určenie, či tu manželstvo je alebo nie je.  (3) Do konania vstúpi buď z vlastného podnetu alebo na výzvu niektorého z účastníkov urobenú prostredníctvom súdu. O prípustnosti vedľajšieho účastníctva súd rozhodne len na návrh. | **Ú** |  |  |
| **Č: 17**  **O: 3** | 3. Odseky 1 a 2 sa nedotýkajú vnútroštátnych pravidiel týkajúcich sa lehôt na podanie žaloby v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 18** | Náhrada alebo náprava Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej a účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená osoba v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. Takáto náhrada alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovením hornej hraničnej hodnoty vopred, okrem prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ dokázať, že jediná škoda, ktorú žiadateľ utrpel v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **365/2004 Z. z.**  **245/2008 Z. z.**  **Návrh**  **131/2002 Z. z.** | **§ 13**  **O: 5**  **§ 14**  **§ 9**  **O: 2 až 4**  **§ 145**  **O: 2 a 4**  **§ 5**  **O: 4 a 5**  **§ 55**  **O: 3 a 5** | (5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.  (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 predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.  (2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača, dieťaťa, žiaka alebo poslucháča. Uchádzač, dieťa, žiak a poslucháč nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, dieťa, žiaka, poslucháča a pedagogického zamestnanca alebo iného zamestnanca školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.  (4) Škola alebo školské zariadenie podľa tohto zákona nesmie uchádzača, dieťa, žiaka a poslucháča postihovať alebo znevýhodňovať preto, že uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.  (4) Nikto nesmie povinnosti a práva zneužívať na škodu druhého pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca. Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca alebo iného zamestnanca školy alebo školského zariadenia sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania.  (5) Zamestnávateľ nesmie pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať, len preto, že uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.  (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača alebo študenta. Uchádzač alebo študent nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, študenta, učiteľa, výskumného alebo umeleckého pracovníka alebo iného zamestnanca vysokej školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.  (5) Vysoká škola alebo fakulta nesmie uchádzača alebo študenta postihovať alebo znevýhodňovať preto, že uchádzač alebo študent uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona. | **Ú** |  |  |
| **Č: 19**  **O: 1** | Dôkazné bremeno 1. Členské štáty prijmú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. | **N** | 365/2004 Z. z. | § 11O: 1 a 2 | (1) Konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalobca"). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalovaný").  (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. | **Ú** |  |  |
| **Č: 19**  **O: 2** | 2. Odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre navrhovateľov výhodnejšie. | **D** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 19**  **O: 3** | 3. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých prislúcha zisťovanie skutkových okolností súdu alebo príslušnému orgánu. | **D** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 19**  **O: 4** | 4. Odseky 1, 2 a 3 sa vzťahujú aj na:  a) situácie obsiahnuté v článku 141 zmluvy a, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, v smerniciach 92/85/EHS a 96/34/ES;  b) akékoľvek občianskoprávne alebo správne konania týkajúce sa verejného alebo súkromného sektora, ktoré umožňujú opravné prostriedky podľa vnútroštátneho práva podľa opatrení uvedených v písm. a) s výnimkou mimosúdnych konaní dobrovoľnej povahy alebo stanovených vo vnútroštátnom práve. | **N** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 19**  **O: 5** | 5. Tento článok sa nevzťahuje na trestné konanie, pokiaľ členské štáty neustanovia inak. | **N** | **460/1992 Zb.**  **301/2005 Z. z.** | **Č: 50**  **O: 1**  **§ 237**  **O: 1**  **§ 238**  **O: 1**  **§ 258 až 273**  **§ 278**  **O: 2** | (1) Len súd rozhoduje o vine a treste za trestné činy.  (1) Trestné stíhanie pred súdom sa koná len na podklade obžaloby alebo návrhu na dohodu o vine a treste, ktoré podáva a pred súdom zastupuje prokurátor.  (1) Podanú obžalobu, ako aj návrh na dohodu o vine a treste predseda senátu najskôr prezrie z toho hľadiska, či pre ďalšie konanie poskytujú spoľahlivý podklad, najmä preverí, či prípravné konanie, ktoré im predchádzalo, bolo vykonané spôsobom zodpovedajúcim tomuto zákonu a či ju treba preskúmať alebo predbežne prejednať. Dokazovanie  * Výsluch obžalovaného * Výsluch svedka * Znalecké dokazovanie * Listinné dôkazy * Vecné dôkazy a dokazovanie zvukovým, obrazovým a obrazovo-zvukovým záznamom * Súčinnosť strán pri dokazovaní * Osobitné ustanovenie o vykonávaní dôkazov   (2) Ak nejde o prípad podania obžaloby po konaní o návrhu na dohodu o vine a treste podľa § 232 ods. 4 alebo 5, súd môže pri svojom rozhodnutí prihliadať len na skutočnosti, ktoré boli prebraté na hlavnom pojednávaní, a opierať sa o dôkazy, ktoré boli na hlavnom pojednávaní vykonané. | **Ú** |  |  |
| **Č: 20**  **O: 1** | **KAPITOLA 2**  **Podpora rovnakého zaobchádzania – dialóg**  **Subjekty v oblasti rovnosti**  1. Členské štáty určia a urobia potrebné opatrenia pre subjekt alebo subjekty na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia. Tieto subjekty môžu tvoriť súčasť agentúr poverených na vnútroštátnej úrovni obhajobou ľudských práv alebo ochranou práv jednotlivcov. | **N** | **308/1993 Z. z.** | **§ 1**  **O: 2**  **P: a, c, d, f** | (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa1) (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä  a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona,  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,  f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, | **Ú** |  |  |
| **Č: 20**  **O: 2** | 2. Členské štáty zabezpečia, aby právomoci týchto subjektov zahŕňali:  a) bez toho, aby boli dotknuté práva obetí a združení, organizácií alebo iných právnych subjektov uvedených v článku 17 ods. 2, poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností týkajúcich sa diskriminácie;  b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;  c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na takúto diskrimináciu;  d) výmenu dostupných informácií na príslušnej úrovni s príslušnými európskymi subjektami, ako je budúci Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. | **D** | **308/1993 Z. z.** | **§ 1**  **O: 2**  **P: c, e**  **§ 1**  **O: 3** | (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,  e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,  (3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. |  |  |  |
| **Č: 21**  **O: 1** | Sociálny dialóg 1. Členské štáty prijmú v súlade s národnými zvykmi a praxou primerané opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi s cieľom podporiť rovnaké zaobchádzanie, a to napríklad aj monitorovaním praxe na pracovisku, prístupu k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu, ako aj monitorovaním kolektívnych zmlúv, pravidiel správania, výskumom alebo výmenou skúseností a osvedčenej praxe. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | **Č: 4**  **§ 229**  **O: 4 až 6**  **§ 233**  **O: 1 a 3**  **§ 230**  **O: 1**  **§ 215**  **O: 1**  **§ 219**  **O: 1** | Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácii o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.  (4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok   1. spolurozhodovaním, 2. prerokovaním, 3. právom na informácie, 4. kontrolnou činnosťou.   (5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.    (6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.  (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.  (3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnanco,v ale najmenej päť zamestnancov môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.  ***(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.***  V súlade s týmto zákonom vystupujú na ochranu práv a oprávnených záujmov colníkov príslušné odborové orgány.  Súčinnosť nadriadených s odborovými orgánmi sa uskutočňuje najmä tým, že nadriadení umožnia príslušným odborovým orgánom  a) vykonávať spoločenskú kontrolu dodržiavania právnych predpisov upravujúcich služobný pomer colníkov,  b) vyžadovať od nadriadených informácie o hospodárení so mzdovými prostriedkami a podieľať sa na dodržiavaní zásad spravodlivého odmeňovania,  c) navrhovať svojich členov do poradných orgánov zriaďovaných na prerokúvanie návrhov niektorých personálnych opatrení a na zásadné opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia, liečebnej, kúpeľnej, rekreačnej a inej starostlivosti a hmotného zabezpečenia colníkov,  d) vyjadrovať sa k návrhom na prevelenie colníka, na pozbavenie výkonu štátnej služby a k návrhom na rozvrhnutie základného času služby v týždni. | **Ú** |  |  |
| **Č: 21**  **O: 2** | 2. Ak je to v súlade s národnými zvykmi a praxou, členské štáty povzbudia sociálnych partnerov bez toho, aby sa to dotklo ich autonómie, aby podporovali rovnosť medzi ženami a mužmi a pružné pracovné dojednania s cieľom uľahčiť zosúladenie pracovného a súkromného života, a aby na primeranej úrovni uzatvorili dohody stanovujúce pravidlá proti diskriminácii v oblastiach uvedených v článku 1, ktoré spadajú do rozsahu pôsobnosti kolektívneho vyjednávania. Tieto dohody dodržiavajú ustanovenia tejto smernice a príslušné vnútroštátne vykonávacie opatrenia. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **2/1991 Zb.** | **§ 231**  **O: 1**  **§ 4**  **O: 2** | (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.  (2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá   1. je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, 2. upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. | Ú |  |  |
| **Č: 21**  **O: 3** | 3. Členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou povzbudia zamestnávateľov, aby plánovane a systematicky podporovali rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami na pracovisku, pri prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a k postupu. | N | **311/2001 Z. z.** | **Čl. 6** | Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. |  |  |  |
| **Č: 21**  **O: 4**  **V: 1** | 4. Na tento účel sa zamestnávatelia povzbudia, aby v primeraných pravidelných intervaloch poskytovali zamestnancom a/alebo ich zástupcom primerané informácie o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v podniku. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **308/1993 Z. z.** | **§ 47**  **O: 2**  **§ 1**  **O: 2**  **P: b, f** | (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.  (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,  f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, |  |  |  |
| **Č: 21**  **O: 4**  **V: 2** | Tieto informácie môžu obsahovať prehľad podielov mužov a žien na rôznych úrovniach organizácie, ich odmeny a rozdiely v odmeňovaní a možné opatrenia na zlepšenie situácie pri spolupráci so zástupcami zamestnancov. | **D** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 22** | Dialóg s mimovládnymi organizáciami Členské štáty podporia dialóg s príslušnými mimovládnymi organizáciami, ktoré majú v súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou legitímny záujem o prínos k boju proti diskriminácii z dôvodu pohlavia s úmyslom podporovať zásadu rovnakého zaobchádzania. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 23** | **Súlad**  Členské štáty prijmú všetky nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby:  a) sa zrušili všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;  b) sa ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, obsiahnuté v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách alebo dohodách, vnútorných predpisoch podnikov alebo pravidlách, ktorými sa riadia nezávislé povolania a profesie a organizácie zamestnancov a zamestnávateľov, alebo akýchkoľvek iných dojednaniach vyhlásili alebo mohli vyhlásiť za neplatné alebo aby sa zmenili a doplnili alebo mohli zmeniť a doplniť;  c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré obsahujú takéto ustanovenia nesmeli byť schválené alebo rozšírené správnymi opatreniami. | **N** | 460/1992 Zb. | **Č: 125**  **O: 1, 2, 3 a 6** | (1) Ústavný súd rozhoduje o súlade   1. 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, 2. nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom , a so zákonmi, 3. všeobecne záväzných nariadení podľa čl. 68 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi, ak o nich nerozhoduje iný súd, 4. všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy a všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy podľa čl. 71 ods. 2 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, so zákonmi, s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ak o nich nerozhoduje iný súd, 5. všeobecne záväzných právnych predpisov s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov.   (2) Ak ústavný súd prijme návrh na konanie podľa odseku 1, môže pozastaviť účinnosť napadnutých právnych predpisov, ich častí, prípadne niektorých ich ustanovení, ak ich ďalšie uplatňovanie môže ohroziť základné práva a slobody, ak hrozí značná hospodárska škoda alebo iný vážny nenapraviteľný následok.  (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 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. | Ú |  |  |
| **Č: 24** | **Neoprávnené postihovanie**  Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov, stanovené vo vnútroštátnom práve a/alebo praxi, proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa ako reakcie na sťažnosť v rámci podniku alebo na akékoľvek právne konanie zamerané na presadenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. | **N** | **460/1992 Zb.**  **311/2001 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | **Č: 12**  **O: 4**  **Č: 9**  **§ 13**  **O: 3**  **§ 5a**  **O: 2**  **§ 5a**  **O: 4**  **§ 5a**  ***O: 7*** | (4) Nikomu nemôže byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.  Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.  (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.  Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Colník nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného colníka alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.    Služobný úrad alebo nadriadený nesmie colníka postihovať alebo znevýhodňovať preto, že colník uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru.  Na štátnu službu colníkov a právne vzťahy súvisiace so vznikom, zmenami a skončením štátnej služby sa vzťahuje osobitný predpis;1a) ustanovenia tohto zákona tým nie sú dotknuté. | **Ú** |  |  |
| **Č: 25** | Sankcie Členské štáty ustanovia pravidlá o sankciách uplatňovaných pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Sankcie, ktoré môžu obsahovať platbu náhrady obeti, musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia Komisii najneskôr do 5. októbra 2005 a bezodkladne jej oznámia všetky ďalšie zmeny a doplnenia, ktoré na ne majú vplyv. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **365/2004 Z. z.**  **125/2006 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | **§ 13**  **O: 5 a 6**  **§ 192**  **O: 1**  **§ 9**  **O: 2 až 4**  **§ 19**  **O: 1** P: a až c **§ 5a**  **O: 6**  **§ 5a**  **O: 7**  **§ 48**  **O: 1**  **§ 49** | (4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.  (5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.  (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 predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.  (1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 1 000 000 Sk, a ak v dôsledku tohto porušenia došlo k smrteľnému pracovnému úrazu zamestnanca najmenej 100 000 Sk; za nesplnenie povinnosti uloženej podľa § 12 ods. 2 písm. b) až i) možno pokutu zvýšiť až na dvojnásobok,  b) fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona a z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) druhom a treťom bode v sume podľa písmena a),  c) vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom podľa osobitného predpisu, ktorí svojím zavinením porušili povinnosti vyplývajúce z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a), záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce, až do trojnásobku ich priemerného mesačného zárobku,  Porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 colníkom sa považuje za porušenie služobnej povinnosti colníka.  Na štátnu službu colníkov a právne vzťahy súvisiace so vznikom, zmenami a skončením štátnej služby sa vzťahuje osobitný predpis;1a) ustanovenia tohto zákona tým nie sú dotknuté.  Disciplinárnym previnením je zavinené porušenie povinností colníka, ak nie je trestným činom alebo priestupkom.  Disciplinárnym opatrením je  a) písomné pokarhanie,  b) zníženie služobného platu až o 15% najdlhšie na tri mesiace,  c) zníženie hodnosti o jeden stupeň na jeden rok,  d) zákaz činnosti,  e) prepadnutie veci. | Ú |  |  |
| **Č: 26** | Predchádzanie diskriminácii Členské štáty podporia v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou zamestnávateľov a tých, ktorí sú zodpovední za prístup k odbornej príprave, aby prijali účinné opatrenia na predchádzanie všetkým formám diskriminácie z dôvodu pohlavia, najmä obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, pri prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu. | **N** | **308/1993 Z. z.** | **§1**  **O: 2**  **P: a** | (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa(ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, |  |  |  |
| **Č: 27**  **O: 1** | Minimálne požiadavky 1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania priaznivejšie, než je stanovené v tejto smernici. | **D** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 27**  **O: 2** | 2. Vykonávanie tejto smernice nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov reagovať na zmeny situácie prijatím zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré sa líšia od tých, ktoré sú platné v čase oznámenia tejto smernice, za predpokladu, že sú splnené ustanovenia tejto smernice. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 28**  **O: 1** | **Vzťah k ustanoveniam Spoločenstva a vnútroštátnym ustanoveniam**  1. Táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 28**  **O: 2** | 2. Táto smernica sa taktiež nedotýka ustanovení smernice 96/34/ES a smernice 92/85/EHS. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 29** | Uplatňovanie rodového hľadiska Členské štáty vezmú aktívne do úvahy cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami pri tvorbe a vykonávaní zákonov, iných právnych predpisov, správnych opatrení, politík a činností v oblastiach, uvádzaných v tejto smernici. | **n. .a** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 30** | Šírenie informácií Členské štáty zabezpečia, aby boli opatrenia prijaté na základe tejto smernice, spoločne s už účinnými ustanoveniami, uvedené do pozornosti všetkých osôb, ktorých sa týkajú, a to všetkými vhodnými prostriedkami, a pokiaľ možno na pracovisku. | **N** | **311/2001 Z. z.**  **200/1998 Z. z.** | **§ 47**  **O: 2**  **§ 5a**  **O: 5**  **§ 45**  **P: b)**  **§ 133**  **O: 2**  **P: a)** | (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.  Služobný úrad oboznámi colníkov s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.  Nadriadený je povinný  zabezpečovať, aby colníci boli na výkon štátnej služby odborne vycvičení a vyškolení,  Služobný úrad je povinný najmä  oboznamovať colníkov s internými predpismi a informáciami potrebnými na riadny výkon štátnej služby, | **Ú** |  |  |
| **Č: 31**  **O: 1** | Správy 1. Členské štáty do 15. februára 2011 oznámia Komisii všetky informácie, ktoré sú pre Komisiu potrebné na vypracovanie správy o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a Radu. | **N** | **575/5001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |  |
| **Č: 31**  **O: 2** | 2. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 1, členské štáty každé štyri roky oznámia Komisii znenia akýchkoľvek opatrení prijatých podľa článku 141 ods. 4 zmluvy, ako aj správy o týchto opatreniach a ich vykonávaní. Na základe týchto informácií Komisia každé štyri roky prijme a uverejní správu, obsahujúcu porovnávacie hodnotenie všetkých opatrení na základe vyhlásenia č. 28 priloženého k záverečnému aktu Amsterdamskej zmluvy. | **N** | **575/5001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |  |
| **Č: 31**  **O: 3** | 3. Členské štáty zhodnotia pracovné činnosti uvedené v článku 14 ods. 2, aby sa rozhodli, či je s ohľadom na sociálny rozvoj odôvodnené zachovať uvedené výnimky. Pravidelne, ale najmenej každých osem rokov, informujú Komisiu o výsledkoch tohto hodnotenia. | **N** | **575/5001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |  |
| **Č: 32** | Preskúmanie Najneskôr do 15. februára 2013 Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice a v prípade potreby navrhne akékoľvek zmeny a doplnenia, ktoré bude pokladať za nevyhnutné. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 33** | Vykonávanie Členské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 15. augusta 2008 alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto dátumu manažment a pracovníci prijmú prostredníctvom dohody požadované ustanovenia. Členské štáty môžu, ak je potrebné zohľadniť určité ťažkosti, mať ďalšie obdobie jedného roka na zosúladenie s touto smernicou. Členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby boli schopné zaručiť výsledky, ktoré ukladá táto smernica.  Členské štáty bezodkladne oznámia Komisii znenia týchto opatrení. Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri príležitosti ich úradného uverejnenia odkaz na túto smernicu. Uvedú tiež vyhlásenie, že odkazy v existujúcich zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach na smernice, zrušené touto smernicou, sa považujú za odkazy na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze a uvedenom vyhlásení upravia členské štáty.  Povinnosť transponovať túto smernicu do vnútroštátneho práva sa obmedzuje na tie ustanovenia, ktoré znamenajú významnú zmenu oproti predchádzajúcim smerniciam. Povinnosť transponovať ustanovenia, ktoré zostávajú vo významnej miere nezmenené, vyplýva z predchádzajúcich smerníc.  Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice. | **N** | **575/5001 Z. z.**  **311/2001 Z. z.** | **§ 35**  **O: 7**  **§ 254a** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.  ***Týmto zákonom sa preberajú právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie uvedené v príloha č. 2.*** | Ú |  |  |
| **Č: 34**  **O: 1** | Zrušenie 1. S účinnosťou od 15. augusta 2009 sa rušia smernice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov, týkajúce sa termínov na transpozíciu do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc, ako je stanovené v prílohe I časti B. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 34**  **O: 2** | 2. Odkazy na zrušené smernice sa považujú za odkazy na túto smernicu a vykladajú sa v súlade s tabuľkou zhody v prílohe II. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 35** | Nadobudnutie účinnosti  Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 36** | Adresáti  Táto smernica je určená členským štátom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |  |

TABUĽKA ZHODY

***návrhu zákona o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov s právom Európskych spoločenstiev a s právom Európskej únie***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod** | | | ***Všeobecne záväzné právne predpisy SR***  *Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov*  *Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 1/993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov*  *Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva*  *Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov*  Zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov  *Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 287/2006 z  5. apríla 2006 k Akčnému plánu predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie na obdobie rokov 2006 - 2008*  *Zákon č. 245/2008 o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov*  *Zákon č. ..../2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Návrh“)* | | | | | |
| ***1*** | 2 | ***3*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** | ***7*** | ***8*** | ***9*** |
| Č:1 | *Účel*  Účelom tejto smernice je ustanovenie rámca boja proti diskriminácii na základe rasového alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásady rovnakého zaobchádzania v členských štátoch. | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *386/1997 Z. z.*  *131/2002 Z. z.*  *245/2008 Z. z.* | Č: I  §: 1  Č. I  § 2  O: 1  §: 5  O:1  §: 6  O: 1  §: 1  O: 2  §: 55  O: 2  §: 145  O: 1 | *Predmet úpravy*  *Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.*  *(1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.*  *(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 dôvodov podľa § 2 ods. 1.*  *(2) Každý, kto prejaví záujem o ďalšie vzdelávanie, má právo vzdelávať sa v každom veku svojho života podľa podmienok ustanovených týmto zákonom a podľa svojich schopností a záujmov. Na prístup k ďalšiemu vzdelávaniu sa primerane použijú ustanovenia osobitného predpisu o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania. 1a)*  *1a) § 55 ods. 2 až 5 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*  *(2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým uchádzačom a študentom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným zákonom. 35a) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *(1) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako každému uchádzačovi, dieťaťu, žiakovi a poslucháčovi v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným predpisom. 38)*  *38) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:1 | ***Pojem diskriminácie***  *1. Pre účely tejto smernice znamená zásada rovnakého zaobchádzania to, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na rasovom alebo etnickom pôvode.* | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§: 2a*  *O: 1*  *§: 2*  *O: 1* | *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  *(1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:2  P:a | *2. Pre účely odseku 1:*  *(a) za priamu diskrimináciu sa považuje, keď sa s osobou zaobchádza horšie ako s inou osobou, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii na základe rasového alebo etnického pôvodu;* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 2* | *(2) 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.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:2  P:b | *(b) za nepriamu diskrimináciu sa považuje, keď očividne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by do istej miery znevýhodnili osoby rasového alebo etnického pôvodu v porovnaní s inými osobami, iba ak toto ustanovenie, kritérium alebo prax sú objektívne odôvodnené zákonným cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a potrebné.* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 3* | *(3) 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.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:3 | *3. Obťažovanie sa považuje za diskrimináciu v zmysle odseku 1, keď sa vykonáva násilie, ktoré súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom pre účel alebo s cieľom porušenia dôstojnosti osoby, a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho a urážlivého prostredia. V tejto súvislosti sa môže pojem obťažovania definovať v súlade s národným právom a praxou členských štátov.* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 4* | *(4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia, a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O: 4 | *4. Pokyn na diskrimináciu osôb na základe rasového alebo etnického pôvodu sa považuje za diskrimináciu v zmysle znenia odseku 1.* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 1*  *O: 6*  *O: 7* | *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  *(6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.*  *(7) Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie na diskrimináciu tretej osoby.* | Ú |  |  |
| *Č:3*  *O:1*  *P:a*  *P:b*  *P:c*  *P:d*  *P:e*  *P:f*  *P:g*  *P:h* | ***Rozsah***  *Táto smernica sa v rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo uplatňuje na všetky osoby z verejného i súkromného sektora, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:*   1. *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 profesijnej hierarchie, vrátane povýšenia;* 2. *prístupu ku všetkým typom a úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, odbornej prípravy pre vyšší stupeň a preškolenia, vrátane pracovnej praxe;* 3. *zamestnaniu a pracovným*   *podmienkam, vrátane prepúšťania a odmeňovania;*   1. *členstvu a zapojeniu*   *do organizácie pracovníkov alebo  zamestnancov alebo organizácie, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane dávok, ktoré tieto organizácie zabezpečujú;*   1. *sociálnej ochrane, vrátane*   *sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti;*   1. *sociálnym výhodám;* 2. *vzdelaniu;*  **(h) prístupu k tovaru** **a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania a ich poskytovaniu.** | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§: 6*  *O: 2*  *§ : 5*  *O: 2* | *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä 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, 8)*  *b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,*  *c) 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") alebo*  *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.*  *8) Napríklad Zákonník práce, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*  *9) Napríklad zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z.*  *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania*  *a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, štátnej sociálnej podpory4) a sociálnych výhod,*  *b) zdravotnej starostlivosti, 5)*  *c) vzdelávania, 6)*  *d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.7)*  *4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.*    *5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.*    *7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| *Č:3*  *O:2* | **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.** | D | *365/2004 Z. z.* | *§: 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 predpisy2), 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,*  *2) Napríklad zákon č. 48/2002 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 480/2002 Z.z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 606/2003 Z.z.* | Ú |  |  |
| *Č:4* | ***Skutočné a určujúce požiadavky na zamestnanie****.* **Bez ohľadu na článok 2(1) a (2) môžu členské štáty stanoviť, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré je založené na charakteristike súvisiacej s rasovým alebo etnickým pôvodom, nie je diskrimináciou vtedy, keď z dôvodu povahy určitých pracovných činností, ktorých sa to týka alebo v súvislosti s ich vykonávaním, predstavuje táto charakteristika skutočnú a určujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je zákonný a požiadavka primeraná.** | D | *365/2004 Z. z.* | *§: 8*  *O: 1* | *(1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.* | **Ú** |  |  |
| *Č:5* | ***Pozitívny prístup*** **Vzhľadom na úplné zabezpečenie rovnakého zaobchádzania v praxi zásada rovnakého zaobchádzania nezabraňuje žiadnemu členskému štátu zachovávať alebo prijímať osobitné opatrenia na zabránenie znevýhodnenia alebo na náhradu za znevýhodnenie, ktoré súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom.** | D | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§: 2*  *O: 3*  *§: 8a*  *O: 1 - 5* | *(3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.*  *(1) Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy 11d) zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Takými dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia*  *a) spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,*  *b) smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu a vzdelávaniu najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.*    *(2) Dočasné vyrovnávacie opatrenia uvedené v odseku 1 môžu byť prijaté, ak*  *a) existuje preukázateľná nerovnosť,*  *b) cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti,*  *c) sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa.*    *(3) Dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné prijímať len v oblastiach uvedených v tomto zákone. Tieto opatrenia môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu. Orgány podľa odseku 1 sú povinné ukončiť vykonávanie týchto opatrení po dosiahnutí stanoveného cieľa.*    *(4) Orgány podľa odseku 1 sú povinné priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania a podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva 11e) o týchto skutočnostiach.*    *(5) Ustanoveniami odsekov 1 až 4 nie sú dotknuté ustanovenia § 7 a § 8 ods. 3 písm. b) tohto zákona.*    *11a) Napríklad nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.*    *11b) Zákon č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *11c) § 788 až 828a Občianskeho zákonníka.*  *11d) Napríklad zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, zákon č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *11e) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| *Č:6*  *O:1* | ***Minimálne požiadavky*** **Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú viac v prospech ochrany zásady rovnakého zaobchádzania než tie, ktoré ustanovuje táto smernica.** | D | *365/2004 Z. z.*  *460/1992 Zb.* | *§: 5*  *O: 1-3*  *Č: 7*  *O: 5* | *(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti a pri poskytovaní tovarov, služieb a vzdelávania zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu.*  *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania*  *a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory 4) a sociálnych výhod,*  *b) zdravotnej starostlivosti, 5)*  *c) vzdelavania, 6)*  *d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi. 7)*  *3) Diskriminácia z dôvodu rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu je aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu.*  *4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.*    *5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.*    *7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.*  *(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.* | Ú |  |  |
| *Č:6 O:2* | ***Implementácia tejto smernice***  *nemá za žiadnych okolností predstavovať dôvody pre zníženie úrovne už poskytovanej ochrany proti diskriminácii v členských štátoch v oblastiach, ktoré zahŕňa táto smernica.* | N | *365/2004 Z. z.*  *460/1992 Zb.* | *§: 3*  *O: 1-3*  *Č: 7*  *O: 5* | *(1) Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.*  *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi. 1)*  *(3) Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.*  *1) Napríklad zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*  *(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.* | Ú |  |  |
| Č:7  O:1 | ***Obhajoba práv***  *Členské štáty zabezpečia, že súdne a/alebo správne konania, vrátane zmierovacích konaní, keď sa to považuje za vhodné pre vynútenie záväzkov podľa tejto smernice sú k dispozícii všetkým osobám, ktoré sa považujú za poškodené kvôli nesprávnemu uplatneniu zásady rovnakého zaobchádzania voči nim, dokonca aj vtedy, keď sa vzťah, počas ktorého boli diskriminované už skončil.* | N | *365/2004 Z. z.*  *131/2002 Z. z.*  *245/2008 Z. z.* | *§: 9*  *O: 1- 2*  *§: 9*  *O: 5*  *§: 55*  *O: 4*  *§: 145*  *O: 3* | *(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. 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.*  *(5) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie. 13)*  *13) Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov.*  *(4) Uchádzač alebo študent, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať podľa osobitného zákona právnej ochrany na súde. 35a)*  *35a) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(3) Uchádzač, dieťa, žiak a poslucháč, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať právnej ochrany na súde podľa osobitného predpisu.48)*  *48) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| Č:7  O:2 | *Členské štáty zabezpečia, že združenia, organizácie alebo iné právnické osoby, ktoré podľa kritérií stanovených národným právom, majú zákonný záujem o zabezpečenie súladu s ustanoveniami tejto smernice sa môžu zúčastniť buď v mene alebo na strane žalobcu s jeho súhlasom na akomkoľvek súdnom a/alebo správnom konaní, ktoré má zabezpečiť vynútenie záväzkov podľa tejto smernice****.*** | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | §: 10  O: 1  § 10  O: 2 | *(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením 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.* | Ú |  |  |
| Č:7  O:3 | *Odsek 1 a 2 sa nedotýkajú*  *národných právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na časové obmedzenia začatia konaní týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania.* | N | *460/1992 Zb.* | Č:12  O:1  V: 2 | *(1) Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.* |  |  | *V právnom systéme SR nie sú uvedené žiadne lehoty pre podania vo veciach porušenia ZRZ* |
| *Č:8*  *O: 1* | ***Dôkazné bremeno***  *Členské štáty prijmú také opatrenia, ktoré sú potrebné v súlade s ich národným súdnymi systémami tak, aby zabezpečili, že osoby, ktoré sa pokladajú za poškodené, pretože sa voči nim neuplatnila zásada rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému kompetentnému orgánu fakty, na základe ktorých sa dá predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii a je na obžalovanom, aby dokázal, že nedošlo k žiadnemu porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.* | N | 365/2004 Z. z.  365/2004 Z. z. | §:11  O: 1  §:11  O: 2 | *(1) Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalobca"). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalovaný").*  *(2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.* | Ú |  |  |
| Č:8  O:2 | *Odsek 1 nebráni členským štátom zaviesť právne dôkazné pravidlá, ktoré sú viac v prospech žalobcov.* | D |  |  |  |  |  |  |
| Č:8  O:3 | *Odsek 1 sa neuplatňuje v trestných konaniach.* | D | *365/2004 Z. z.*  *301/2005 Z. z.* | §:11  O: 3  §: 1  §:2  O: 4 | (3) Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.    Trestný poriadok upravuje postup orgánov činných v trestnom konaní a súdov tak, aby trestné činy boli náležite zistené a ich páchatelia podľa zákona spravodlivo potrestaní, pričom treba rešpektovať základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb.  (4) Každý, proti komu sa vedie trestné konanie, považuje sa za nevinného, kým súd nevysloví právoplatným odsudzujúcim rozsudkom jeho vinu. | Ú |  |  |
| *Č:8*  *O:4* | *Odsek 1, 2 a 3 sa uplatňuje tiež na všetky konania, začaté v súlade s článkom 7(2).* | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§:10*  *O: 1*  *§ 10*  *O: 2*  *§:11*  O: 2 | *(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením 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 oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.* | Ú |  |  |
| *Č:8*  *O:5* | **Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých súd alebo kompetentný orgán musí vyšetriť skutkovú podstatu prípadu.** | D |  |  |  |  |  |  |
| *Č:9* | ***Prenasledovanie***  Členské štáty zavedú v rámci svojich národných právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu jednotlivcov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými následkami, ktoré sú reakciou na žalobu alebo na konania zamerané na vynútenie dodržania zásady rovnakého zaobchádzania. | N | 460/1992 Zb.  365/2004 Z. z.  131/2002 Z. z.  245/2008 Z. z.  Návrh | *Č:12*  *O: 4*  *§: 2a*  *O:*  *1 a 8*  *§: 55*  *O:*  *3*  *§: 145*  *O:*  *2 a 4*  *§: 5*  *O: 4 a 5* | *(4) Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.*  *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  *(8) 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,*  *c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.*    (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača alebo študenta. Uchádzač alebo študent nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, študenta, učiteľa, výskumného alebo umeleckého pracovníka alebo iného zamestnanca vysokej školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.  *(2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača, dieťaťa, žiaka alebo poslucháča. Uchádzač, dieťa, žiak a poslucháč nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, dieťa žiaka, poslucháča a pedagogického zamestnanca alebo iného zamestnanca školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.*  *(4) Škola alebo školské zariadenie podľa tohto zákona nesmie uchádzača, dieťa, žiaka a poslucháča postihovať alebo znevýhodňovať preto, že uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.*  *(4) Nikto nesmie povinnosti a práva zneužívať na škodu druhého pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca. Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca alebo iného zamestnanca školy alebo školského zariadenia sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania.*  *(5) Zamestnávateľ nesmie pedagogického zamestnanca ani odborného zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať, len preto, že uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.* | Ú |  |  |
| Č:10 | ***Šírenie informácií***  *Členské štáty zabezpečia, že ustanovenia, ktoré sa prijmú v súlade s touto smernicou a príslušné ustanovenia, ktoré sú v platnosti, sa na ich území všetkými vhodnými prostriedkami dajú do pozornosti osobám, ktorých sa to týka.* | N | *1/1993 Z. z.*  *308/1993 Z. z.*  *.* | *§: 1*  *O: 1*  *§: 2*  §: 1  O: 2  O: 3  O: 4 | *(1) Ústava Slovenskej republiky, ústavné a ostatné zákony Národnej rady Slovenskej republiky, nariadenia vlády Slovenskej republiky, vyhlášky a výnosy ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky, rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky o nesúlade medzi právnymi predpismi 1) a medzinárodné zmluvy (§ 6) sa vyhlasujú uverejnením v Zbierke zákonov Slovenskej republiky (ďalej len "Zbierka zákonov").*  *O všetkom, čo bolo v Zbierke zákonov uverejnené, platí domnienka, že dňom uverejnenia sa stalo známym každému, koho sa to týka; domnienka o znalosti vyhlásených všeobecne záväzných právnych predpisov je nevyvrátiteľná.*  *(2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa 1) (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä*  *a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, 1aa)*  *b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,*  *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,*  *e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,*  *f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, 1aa)*  *g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,*    *h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,*  *i) poskytuje knižničné služby a*  *j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. 1aa)*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(4) Stredisko každoročne do 30. apríla vypracúva a uverejňuje za predchádzajúci kalendárny rok správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike prostredníctvom internetu alebo aj prostredníctvom periodickej tlače s celoslovenskou pôsobnosťou.* | Ú |  |  |
| *Č:11*  *O:1* | ***Sociálny dialóg*** **Členské štáty prijmú v súlade s národnými tradíciami a praxou primerané opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami s cieľom podporiť zásadu rovnakého zaobchádzania, vrátane sledovania praktík na pracoviskách, kolektívnych dohôd, kódexov správania, výskumu alebo výmeny skúseností a overenej praxe.** | N | *365/2004 Z. z.*  *311/2001 Z. z.* | *§:13*  *§:*  *239*  *§ 230*  *O: 3* | *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, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,*  *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.*  *(3) Zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.".* | Ú |  |  |
| Č:11  O:2 | *Keď je to v súlade s národnými tradíciami a praxou, členské štáty vyzvú obidve strany bez toho, aby bola dotknutá ich autonómnosť, aby na vhodnej úrovni uzatvorili dohody ustanovujúce pravidlá proti diskriminácii v oblastiach, ktoré sú uvedené v článku 3 a ktoré patria do rámca kolektívneho vyjednávania. Tieto dohody rešpektujú minimálne požiadavky, ktoré ustanovuje táto smernica a príslušné národné implementačné opatrenia.* | D | *365/2004 Z. z.*  *311/2001 Z. z.*  *2/1991 Zb.* | *§:13*  *§ 231*  *O: 1*  *§ 4*  *O: 2* | *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.*  *(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.*  *(2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá*  *a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,*  *b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.* | Ú |  |  |
| Č:12 | *Dialóg s mimovládnymi organizáciami*  *Členské štáty vyzvú k dialógu príslušné mimovládne organizácie, ktoré v súlade s ich národným právom a praxou majú zákonný záujem prispieť k boju proti diskriminácii založenej na rasovom alebo etnickom pôvode s cieľom podporiť zásadu rovnakého zaobchádzania.* | N | *Uznesenie vlády č.*  *287/2006*  *z 5. apríla*  *2006* |  | *Spolupráca štátnych inštitúcií s mimovládnymi organizáciami a s ďalšími subjektmi pri predchádzaní všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie.*  *V rámci rozvíjajúcej sa spolupráce štátnych inštitúcií s mimovládnymi organizáciami, ako aj s inými subjektmi pri riešení rôznych spoločenských problémov je potrebné zdôrazniť nevyhnutnosť takejto spolupráce aj pri predchádzaní a boji proti všetkým formám intolerancie.* | Ú |  |  |
| Č:13  O:1  O:2 | *Členské štáty určia 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 práv jednotlivca.*  *Členské štáty zabezpečia, že do kompetencie týchto orgánov patrí:*  *- bez toho, aby bolo dotknuté právo obetí a práva združení, organizácií alebo iných právnických osôb, ktoré sú uvedené v článku 7(2) poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podaní žaloby kvôli diskriminácii,*  *- vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie,* **- uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní ku akejkoľvek záležitosti, ktorá sa vzťahuje k takejto diskriminácii.** | N | *308/1993 Z. z.* | *§: 1*  *O: 2*  *§: 1*  *O: 3* | *(2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa 1) (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä*  *a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, 1aa)*  *b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,*  *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,*  *e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,*  *f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, 1aa)*  *g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,*  *h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,*  *i) poskytuje knižničné služby a*  *j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. 1aa)*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).* | Ú |  |  |
| Č:14  P: a | ***Zhoda***  *Členské štáty príjmu potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že:*  *a) sa zrušia všetky právne*  *predpisy, nariadenia a administratívne ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania,* | N | *460/1992 Zb.* | *Č: 125*  O: 1  P. a  O: 3  O: 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. | Ú |  |  |
| Č:14  P:b | *a) všetky ustanovenia, ktoré sú*  *v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania zahrnuté v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách alebo dohodách, vnútropodnikových pravidlách, pravidlách riadiacich ziskové a neziskové organizácie a v pravidlách upravujúcich nezávislé povolania a organizácie pracovníkov a zamestnancov, sú neplatné alebo sa môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia a doplnia.* | 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.* | Ú |  |  |
| Č:15 | ***Sankcie***  *Členské štáty ustanovia pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných pri porušení národných ustanovení, ktoré sa prijali podľa tejto smernice a prijmú všetky potrebné opatrenia na ich zabezpečenie. Sankcie, ktoré môžu obsahovať náhradu škody pre obeť musia byť účinné, primerané a zastrašujúce.* | N | *365/2004 Z. z.* | *§: 9*  O: 1-5 | *(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. 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.*  *12) Napríklad § 41 ods. 9 Zákonníka práce.*  *5) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie. 13)*  *13) Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov.* | Ú |  |  |
| Č:15 | *Členské štáty oznámia takéto opatrenia komisii najneskôr do 19. júla 2003 a bez meškania jej oznámia aj následné zmeny a doplnenia, ktoré ich ovplyvnia.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:16 | ***Implementácia***  *Členské štáty prijmú do 19. júla 2003 právne predpisy, nariadenia a administratívne ustanovenia, ktoré sú potrebné na to, aby boli v zhode s touto smernicou alebo na ich spoločnú žiadosť môžu poveriť manažment a pracovné sily implementáciou tejto smernice vzhľadom na ustanovenia, ktoré spadajú do rámca kolektívnych dohôd. V takýchto prípadoch členské štáty zabezpečia, že manažment a pracovné sily zavedú formou dohody do 19. júla 2003 potrebné opatrenia, od členských štátov sa vyžaduje, aby prijali všetky potrebné opatrenia, ktoré im umožnia, aby boli kedykoľvek schopné zaručiť výsledky, ktoré vyplývajú z tejto smernice. Okamžite o tom informujú komisiu.*  *Keď členské štáty prijmú takéto opatrenia, musia obsahovať odkaz na túto smernicu alebo musí byť priložený odkaz na dátum ich oficiálneho uverejnenia. Členský štát stanoví spôsob, ako sa takýto odkaz vytvorí.* | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *326/2007 Z. z.* | *§: 13*  *Č: XXIIII*  Č:  II | *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.*  *Tento zákon nadobúda účinnosť 1. septembra 2007.* | Ú |  |  |
| Č:17  O:1 | ***Správa***  *Členské štáty oznámia komisii do 19. júla 2005 a potom po každých piatich rokoch všetky informácie, ktoré komisia potrebuje na vypracovanie správy o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a pre radu.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:17  O:2 | *Správa komisie vezme do úvahy podľa potreby názory Európskeho monitorovacieho strediska pre rasizmus a xenofóbiu, ako aj názory sociálnych partnerov a príslušných mimovládnych organizácií. V súlade so šírením zásady rodovej rovnosti poskytuje táto správa inter alia hodnotenie dopadu príslušných opatrení na mužov a na ženy. Na základe získaných informácií zahŕňa táto správa, ak je to potrebné, aj návrhy na revíziu a aktualizáciu tejto smernice.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:18 | ***Účinnosť***  *Toto nariadenie nadobudne účinnosť v deň jeho uverejnenia v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:19 | ***Adresáti***  *Táto smernica je adresovaná členským štátom.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |

***Vysvetlivky:***

*1. – článok príslušnej smernice*

*2. – text článku príslušnej smernice*

1. *– spôsob transpozície príslušnej smernice*
2. *– číslo príslušného zákona*
3. *– článok príslušného zákona(Č, §, O, V, P)*
4. *– text príslušného zákona*
5. *– zhoda*
6. *– administratívna infraštruktúra*
7. *– poznámky*
8. *– štádium legislatívneho procesu*

TABUĽKA ZHODY

***návrhu zákona o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov s právom Európskych spoločenstiev a s právom Európskej únie***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod** | | | ***Všeobecne záväzné právne predpisy SR***  *Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov*  *Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 1/993 Z. z. o Zbierke zákonov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov*  *Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva*  *Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*  *Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov*  Zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov  *Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 287/2006 z  5. apríla 2006 k Akčnému plánu predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie na obdobie rokov 2006 - 2008*  *Zákon č. 245/2008 o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov*  *Zákon č. ..../2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Návrh“)* | | | | | |
| ***1*** | 2 | ***3*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** | ***7*** | ***8*** | ***9*** |
| Č:1 | *Účel*  Účelom tejto smernice je ustanovenie rámca boja proti diskriminácii na základe rasového alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásady rovnakého zaobchádzania v členských štátoch. | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *386/1997 Z. z.*  *131/2002 Z. z.*  *245/2008 Z. z.* | Č: I  §: 1  Č. I  § 2  O: 1  §: 5  O:1  §: 6  O: 1  §: 1  O: 2  §: 55  O: 2  §: 145  O: 1 | *Predmet úpravy*  *Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.*  *(1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.*  *(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 dôvodov podľa § 2 ods. 1.*  *(2) Každý, kto prejaví záujem o ďalšie vzdelávanie, má právo vzdelávať sa v každom veku svojho života podľa podmienok ustanovených týmto zákonom a podľa svojich schopností a záujmov. Na prístup k ďalšiemu vzdelávaniu sa primerane použijú ustanovenia osobitného predpisu o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania. 1a)*  *1a) § 55 ods. 2 až 5 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*  *(2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým uchádzačom a študentom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným zákonom. 35a) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *(1) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako každému uchádzačovi, dieťaťu, žiakovi a poslucháčovi v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným predpisom. 38)*  *38) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:1 | ***Pojem diskriminácie***  *1. Pre účely tejto smernice znamená zásada rovnakého zaobchádzania to, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na rasovom alebo etnickom pôvode.* | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§: 2a*  *O: 1*  *§: 2*  *O: 1* | *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  *(1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:2  P:a | *2. Pre účely odseku 1:*  *(a) za priamu diskrimináciu sa považuje, keď sa s osobou zaobchádza horšie ako s inou osobou, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii na základe rasového alebo etnického pôvodu;* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 2* | *(2) 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.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:2  P:b | *(b) za nepriamu diskrimináciu sa považuje, keď očividne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by do istej miery znevýhodnili osoby rasového alebo etnického pôvodu v porovnaní s inými osobami, iba ak toto ustanovenie, kritérium alebo prax sú objektívne odôvodnené zákonným cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a potrebné.* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 3* | *(3) 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.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O:3 | *3. Obťažovanie sa považuje za diskrimináciu v zmysle odseku 1, keď sa vykonáva násilie, ktoré súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom pre účel alebo s cieľom porušenia dôstojnosti osoby, a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho a urážlivého prostredia. V tejto súvislosti sa môže pojem obťažovania definovať v súlade s národným právom a praxou členských štátov.* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 4* | *(4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia, a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.* | Ú |  |  |
| Č: 2  O: 4 | *4. Pokyn na diskrimináciu osôb na základe rasového alebo etnického pôvodu sa považuje za diskrimináciu v zmysle znenia odseku 1.* | N | 365/2004 Z. z. | *§: 2a*  *O: 1*  *O: 6*  *O: 7* | *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  *(6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.*  *(7) Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie na diskrimináciu tretej osoby.* | Ú |  |  |
| *Č:3*  *O:1*  *P:a*  *P:b*  *P:c*  *P:d*  *P:e*  *P:f*  *P:g*  *P:h* | ***Rozsah***  *Táto smernica sa v rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo uplatňuje na všetky osoby z verejného i súkromného sektora, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:*   1. *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 profesijnej hierarchie, vrátane povýšenia;* 2. *prístupu ku všetkým typom a úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, odbornej prípravy pre vyšší stupeň a preškolenia, vrátane pracovnej praxe;* 3. *zamestnaniu a pracovným*   *podmienkam, vrátane prepúšťania a odmeňovania;*   1. *členstvu a zapojeniu*   *do organizácie pracovníkov alebo  zamestnancov alebo organizácie, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane dávok, ktoré tieto organizácie zabezpečujú;*   1. *sociálnej ochrane, vrátane*   *sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti;*   1. *sociálnym výhodám;* 2. *vzdelaniu;*  **(h) prístupu k tovaru** **a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania a ich poskytovaniu.** | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§: 6*  *O: 2*  *§ : 5*  *O: 2* | *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä 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, 8)*  *b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,*  *c) 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") alebo*  *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.*  *8) Napríklad Zákonník práce, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*  *9) Napríklad zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z.*  *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania*  *a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, štátnej sociálnej podpory4) a sociálnych výhod,*  *b) zdravotnej starostlivosti, 5)*  *c) vzdelávania, 6)*  *d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.7)*  *4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.*    *5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.*    *7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| *Č:3*  *O:2* | **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.** | D | *365/2004 Z. z.* | *§: 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 predpisy2), 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,*  *2) Napríklad zákon č. 48/2002 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 480/2002 Z.z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 606/2003 Z.z.* | Ú |  |  |
| *Č:4* | ***Skutočné a určujúce požiadavky na zamestnanie****.* **Bez ohľadu na článok 2(1) a (2) môžu členské štáty stanoviť, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré je založené na charakteristike súvisiacej s rasovým alebo etnickým pôvodom, nie je diskrimináciou vtedy, keď z dôvodu povahy určitých pracovných činností, ktorých sa to týka alebo v súvislosti s ich vykonávaním, predstavuje táto charakteristika skutočnú a určujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je zákonný a požiadavka primeraná.** | D | *365/2004 Z. z.* | *§: 8*  *O: 1* | *(1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.* | **Ú** |  |  |
| *Č:5* | ***Pozitívny prístup*** **Vzhľadom na úplné zabezpečenie rovnakého zaobchádzania v praxi zásada rovnakého zaobchádzania nezabraňuje žiadnemu členskému štátu zachovávať alebo prijímať osobitné opatrenia na zabránenie znevýhodnenia alebo na náhradu za znevýhodnenie, ktoré súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom.** | D | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§: 2*  *O: 3*  *§: 8a*  *O: 1 - 5* | *(3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.*  *(1) Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy 11d) zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Takými dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia*  *a) spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,*  *b) smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu a vzdelávaniu najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.*    *(2) Dočasné vyrovnávacie opatrenia uvedené v odseku 1 môžu byť prijaté, ak*  *a) existuje preukázateľná nerovnosť,*  *b) cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti,*  *c) sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa.*    *(3) Dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné prijímať len v oblastiach uvedených v tomto zákone. Tieto opatrenia môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu. Orgány podľa odseku 1 sú povinné ukončiť vykonávanie týchto opatrení po dosiahnutí stanoveného cieľa.*    *(4) Orgány podľa odseku 1 sú povinné priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania a podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva 11e) o týchto skutočnostiach.*    *(5) Ustanoveniami odsekov 1 až 4 nie sú dotknuté ustanovenia § 7 a § 8 ods. 3 písm. b) tohto zákona.*    *11a) Napríklad nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.*    *11b) Zákon č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *11c) § 788 až 828a Občianskeho zákonníka.*  *11d) Napríklad zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, zákon č. 515/2003 Z. z. o krajských úradoch a obvodných úradoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *11e) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| *Č:6*  *O:1* | ***Minimálne požiadavky*** **Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú viac v prospech ochrany zásady rovnakého zaobchádzania než tie, ktoré ustanovuje táto smernica.** | D | *365/2004 Z. z.*  *460/1992 Zb.* | *§: 5*  *O: 1-3*  *Č: 7*  *O: 5* | *(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti a pri poskytovaní tovarov, služieb a vzdelávania zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu.*  *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania*  *a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory 4) a sociálnych výhod,*  *b) zdravotnej starostlivosti, 5)*  *c) vzdelavania, 6)*  *d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi. 7)*  *3) Diskriminácia z dôvodu rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu je aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu.*  *4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.*    *5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*    *6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.*    *7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.*  *(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.* | Ú |  |  |
| *Č:6 O:2* | ***Implementácia tejto smernice***  *nemá za žiadnych okolností predstavovať dôvody pre zníženie úrovne už poskytovanej ochrany proti diskriminácii v členských štátoch v oblastiach, ktoré zahŕňa táto smernica.* | N | *365/2004 Z. z.*  *460/1992 Zb.* | *§: 3*  *O: 1-3*  *Č: 7*  *O: 5* | *(1) Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.*  *(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi. 1)*  *(3) Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.*  *1) Napríklad zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*  *(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.* | Ú |  |  |
| Č:7  O:1 | ***Obhajoba práv***  *Členské štáty zabezpečia, že súdne a/alebo správne konania, vrátane zmierovacích konaní, keď sa to považuje za vhodné pre vynútenie záväzkov podľa tejto smernice sú k dispozícii všetkým osobám, ktoré sa považujú za poškodené kvôli nesprávnemu uplatneniu zásady rovnakého zaobchádzania voči nim, dokonca aj vtedy, keď sa vzťah, počas ktorého boli diskriminované už skončil.* | N | *365/2004 Z. z.*  *131/2002 Z. z.*  *245/2008 Z. z.* | *§: 9*  *O: 1- 2*  *§: 9*  *O: 5*  *§: 55*  *O: 4*  *§: 145*  *O: 3* | *(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. 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.*  *(5) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie. 13)*  *13) Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov.*  *(4) Uchádzač alebo študent, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať podľa osobitného zákona právnej ochrany na súde. 35a)*  *35a) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(3) Uchádzač, dieťa, žiak a poslucháč, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté v dôsledku nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa domáhať právnej ochrany na súde podľa osobitného predpisu.48)*  *48) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| Č:7  O:2 | *Členské štáty zabezpečia, že združenia, organizácie alebo iné právnické osoby, ktoré podľa kritérií stanovených národným právom, majú zákonný záujem o zabezpečenie súladu s ustanoveniami tejto smernice sa môžu zúčastniť buď v mene alebo na strane žalobcu s jeho súhlasom na akomkoľvek súdnom a/alebo správnom konaní, ktoré má zabezpečiť vynútenie záväzkov podľa tejto smernice****.*** | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | §: 10  O: 1  § 10  O: 2 | *(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením 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.* | Ú |  |  |
| Č:7  O:3 | *Odsek 1 a 2 sa nedotýkajú*  *národných právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na časové obmedzenia začatia konaní týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania.* | N | *460/1992 Zb.* | Č:12  O:1  V: 2 | *(1) Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.* |  |  | *V právnom systéme SR nie sú uvedené žiadne lehoty pre podania vo veciach porušenia ZRZ* |
| *Č:8*  *O: 1* | ***Dôkazné bremeno***  *Členské štáty prijmú také opatrenia, ktoré sú potrebné v súlade s ich národným súdnymi systémami tak, aby zabezpečili, že osoby, ktoré sa pokladajú za poškodené, pretože sa voči nim neuplatnila zásada rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému kompetentnému orgánu fakty, na základe ktorých sa dá predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii a je na obžalovanom, aby dokázal, že nedošlo k žiadnemu porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.* | N | 365/2004 Z. z.  365/2004 Z. z. | §:11  O: 1  §:11  O: 2 | *(1) Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalobca"). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalovaný").*  *(2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.* | Ú |  |  |
| Č:8  O:2 | *Odsek 1 nebráni členským štátom zaviesť právne dôkazné pravidlá, ktoré sú viac v prospech žalobcov.* | D |  |  |  |  |  |  |
| Č:8  O:3 | *Odsek 1 sa neuplatňuje v trestných konaniach.* | D | *365/2004 Z. z.*  *301/2005 Z. z.* | §:11  O: 3  §: 1  §:2  O: 4 | (3) Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.    Trestný poriadok upravuje postup orgánov činných v trestnom konaní a súdov tak, aby trestné činy boli náležite zistené a ich páchatelia podľa zákona spravodlivo potrestaní, pričom treba rešpektovať základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb.  (4) Každý, proti komu sa vedie trestné konanie, považuje sa za nevinného, kým súd nevysloví právoplatným odsudzujúcim rozsudkom jeho vinu. | Ú |  |  |
| *Č:8*  *O:4* | *Odsek 1, 2 a 3 sa uplatňuje tiež na všetky konania, začaté v súlade s článkom 7(2).* | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.* | *§:10*  *O: 1*  *§ 10*  *O: 2*  *§:11*  O: 2 | *(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením 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 oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.* | Ú |  |  |
| *Č:8*  *O:5* | **Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých súd alebo kompetentný orgán musí vyšetriť skutkovú podstatu prípadu.** | D |  |  |  |  |  |  |
| *Č:9* | ***Prenasledovanie***  Členské štáty zavedú v rámci svojich národných právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu jednotlivcov pred nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými následkami, ktoré sú reakciou na žalobu alebo na konania zamerané na vynútenie dodržania zásady rovnakého zaobchádzania. | N | 460/1992 Zb.  365/2004 Z. z.  131/2002 Z. z.  245/2008 Z. z.  Návrh | *Č:12*  *O: 4*  *§: 2a*  *O:*  *1 a 8*  *§: 55*  *O:*  *3*  *§: 145*  *O:*  *2 a 4*  *§: 5*  *O: 4 a 5* | *(4) Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.*  *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  *(8) 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,*  *c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.*    (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača alebo študenta. Uchádzač alebo študent nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, študenta, učiteľa, výskumného alebo umeleckého pracovníka alebo iného zamestnanca vysokej školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.  *(2) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z tohto zákona musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého uchádzača, dieťaťa, žiaka alebo poslucháča. Uchádzač, dieťa, žiak a poslucháč nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv postihovaný za to, že podá na iného uchádzača, dieťa žiaka, poslucháča a pedagogického zamestnanca alebo iného zamestnanca školy sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.*  *(4) Škola alebo školské zariadenie podľa tohto zákona nesmie uchádzača, dieťa, žiaka a poslucháča postihovať alebo znevýhodňovať preto, že uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.*  *(4) Nikto nesmie povinnosti a práva zneužívať na škodu druhého pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca. Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca alebo iného zamestnanca školy alebo školského zariadenia sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania.*  *(5) Zamestnávateľ nesmie pedagogického zamestnanca ani odborného zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať, len preto, že uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.* | Ú |  |  |
| Č:10 | ***Šírenie informácií***  *Členské štáty zabezpečia, že ustanovenia, ktoré sa prijmú v súlade s touto smernicou a príslušné ustanovenia, ktoré sú v platnosti, sa na ich území všetkými vhodnými prostriedkami dajú do pozornosti osobám, ktorých sa to týka.* | N | *1/1993 Z. z.*  *308/1993 Z. z.*  *.* | *§: 1*  *O: 1*  *§: 2*  §: 1  O: 2  O: 3  O: 4 | *(1) Ústava Slovenskej republiky, ústavné a ostatné zákony Národnej rady Slovenskej republiky, nariadenia vlády Slovenskej republiky, vyhlášky a výnosy ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy Slovenskej republiky, rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky o nesúlade medzi právnymi predpismi 1) a medzinárodné zmluvy (§ 6) sa vyhlasujú uverejnením v Zbierke zákonov Slovenskej republiky (ďalej len "Zbierka zákonov").*  *O všetkom, čo bolo v Zbierke zákonov uverejnené, platí domnienka, že dňom uverejnenia sa stalo známym každému, koho sa to týka; domnienka o znalosti vyhlásených všeobecne záväzných právnych predpisov je nevyvrátiteľná.*  *(2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa 1) (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä*  *a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, 1aa)*  *b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,*  *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,*  *e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,*  *f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, 1aa)*  *g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,*    *h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,*  *i) poskytuje knižničné služby a*  *j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. 1aa)*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(4) Stredisko každoročne do 30. apríla vypracúva a uverejňuje za predchádzajúci kalendárny rok správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike prostredníctvom internetu alebo aj prostredníctvom periodickej tlače s celoslovenskou pôsobnosťou.* | Ú |  |  |
| *Č:11*  *O:1* | ***Sociálny dialóg*** **Členské štáty prijmú v súlade s národnými tradíciami a praxou primerané opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami s cieľom podporiť zásadu rovnakého zaobchádzania, vrátane sledovania praktík na pracoviskách, kolektívnych dohôd, kódexov správania, výskumu alebo výmeny skúseností a overenej praxe.** | N | *365/2004 Z. z.*  *311/2001 Z. z.* | *§:13*  *§:*  *239*  *§ 230*  *O: 3* | *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, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,*  *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.*  *(3) Zamestnávateľ je povinný po dohode so zástupcami zamestnancov umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.".* | Ú |  |  |
| Č:11  O:2 | *Keď je to v súlade s národnými tradíciami a praxou, členské štáty vyzvú obidve strany bez toho, aby bola dotknutá ich autonómnosť, aby na vhodnej úrovni uzatvorili dohody ustanovujúce pravidlá proti diskriminácii v oblastiach, ktoré sú uvedené v článku 3 a ktoré patria do rámca kolektívneho vyjednávania. Tieto dohody rešpektujú minimálne požiadavky, ktoré ustanovuje táto smernica a príslušné národné implementačné opatrenia.* | D | *365/2004 Z. z.*  *311/2001 Z. z.*  *2/1991 Zb.* | *§:13*  *§ 231*  *O: 1*  *§ 4*  *O: 2* | *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.*  *(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.*  *(2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá*  *a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,*  *b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.* | Ú |  |  |
| Č:12 | *Dialóg s mimovládnymi organizáciami*  *Členské štáty vyzvú k dialógu príslušné mimovládne organizácie, ktoré v súlade s ich národným právom a praxou majú zákonný záujem prispieť k boju proti diskriminácii založenej na rasovom alebo etnickom pôvode s cieľom podporiť zásadu rovnakého zaobchádzania.* | N | *Uznesenie vlády č.*  *287/2006*  *z 5. apríla*  *2006* |  | *Spolupráca štátnych inštitúcií s mimovládnymi organizáciami a s ďalšími subjektmi pri predchádzaní všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie.*  *V rámci rozvíjajúcej sa spolupráce štátnych inštitúcií s mimovládnymi organizáciami, ako aj s inými subjektmi pri riešení rôznych spoločenských problémov je potrebné zdôrazniť nevyhnutnosť takejto spolupráce aj pri predchádzaní a boji proti všetkým formám intolerancie.* | Ú |  |  |
| Č:13  O:1  O:2 | *Členské štáty určia 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 práv jednotlivca.*  *Členské štáty zabezpečia, že do kompetencie týchto orgánov patrí:*  *- bez toho, aby bolo dotknuté právo obetí a práva združení, organizácií alebo iných právnických osôb, ktoré sú uvedené v článku 7(2) poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podaní žaloby kvôli diskriminácii,*  *- vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie,* **- uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní ku akejkoľvek záležitosti, ktorá sa vzťahuje k takejto diskriminácii.** | N | *308/1993 Z. z.* | *§: 1*  *O: 2*  *§: 1*  *O: 3* | *(2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa 1) (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä*  *a) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, 1aa)*  *b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,*  *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,*  *e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,*  *f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, 1aa)*  *g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,*  *h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,*  *i) poskytuje knižničné služby a*  *j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. 1aa)*  *1aa) Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).* | Ú |  |  |
| Č:14  P: a | ***Zhoda***  *Členské štáty príjmu potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že:*  *a) sa zrušia všetky právne*  *predpisy, nariadenia a administratívne ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania,* | N | *460/1992 Zb.* | *Č: 125*  O: 1  P. a  O: 3  O: 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. | Ú |  |  |
| Č:14  P:b | *a) všetky ustanovenia, ktoré sú*  *v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania zahrnuté v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách alebo dohodách, vnútropodnikových pravidlách, pravidlách riadiacich ziskové a neziskové organizácie a v pravidlách upravujúcich nezávislé povolania a organizácie pracovníkov a zamestnancov, sú neplatné alebo sa môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia a doplnia.* | 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.* | Ú |  |  |
| Č:15 | ***Sankcie***  *Členské štáty ustanovia pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných pri porušení národných ustanovení, ktoré sa prijali podľa tejto smernice a prijmú všetky potrebné opatrenia na ich zabezpečenie. Sankcie, ktoré môžu obsahovať náhradu škody pre obeť musia byť účinné, primerané a zastrašujúce.* | N | *365/2004 Z. z.* | *§: 9*  O: 1-5 | *(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. 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.*  *12) Napríklad § 41 ods. 9 Zákonníka práce.*  *5) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie. 13)*  *13) Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov.* | Ú |  |  |
| Č:15 | *Členské štáty oznámia takéto opatrenia komisii najneskôr do 19. júla 2003 a bez meškania jej oznámia aj následné zmeny a doplnenia, ktoré ich ovplyvnia.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:16 | ***Implementácia***  *Členské štáty prijmú do 19. júla 2003 právne predpisy, nariadenia a administratívne ustanovenia, ktoré sú potrebné na to, aby boli v zhode s touto smernicou alebo na ich spoločnú žiadosť môžu poveriť manažment a pracovné sily implementáciou tejto smernice vzhľadom na ustanovenia, ktoré spadajú do rámca kolektívnych dohôd. V takýchto prípadoch členské štáty zabezpečia, že manažment a pracovné sily zavedú formou dohody do 19. júla 2003 potrebné opatrenia, od členských štátov sa vyžaduje, aby prijali všetky potrebné opatrenia, ktoré im umožnia, aby boli kedykoľvek schopné zaručiť výsledky, ktoré vyplývajú z tejto smernice. Okamžite o tom informujú komisiu.*  *Keď členské štáty prijmú takéto opatrenia, musia obsahovať odkaz na túto smernicu alebo musí byť priložený odkaz na dátum ich oficiálneho uverejnenia. Členský štát stanoví spôsob, ako sa takýto odkaz vytvorí.* | N | *365/2004 Z. z.*  *365/2004 Z. z.*  *326/2007 Z. z.* | *§: 13*  *Č: XXIIII*  Č:  II | *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.*  *Tento zákon nadobúda účinnosť 1. septembra 2007.* | Ú |  |  |
| Č:17  O:1 | ***Správa***  *Členské štáty oznámia komisii do 19. júla 2005 a potom po každých piatich rokoch všetky informácie, ktoré komisia potrebuje na vypracovanie správy o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a pre radu.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:17  O:2 | *Správa komisie vezme do úvahy podľa potreby názory Európskeho monitorovacieho strediska pre rasizmus a xenofóbiu, ako aj názory sociálnych partnerov a príslušných mimovládnych organizácií. V súlade so šírením zásady rodovej rovnosti poskytuje táto správa inter alia hodnotenie dopadu príslušných opatrení na mužov a na ženy. Na základe získaných informácií zahŕňa táto správa, ak je to potrebné, aj návrhy na revíziu a aktualizáciu tejto smernice.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:18 | ***Účinnosť***  *Toto nariadenie nadobudne účinnosť v deň jeho uverejnenia v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |
| Č:19 | ***Adresáti***  *Táto smernica je adresovaná členským štátom.* | n. a. |  |  |  |  |  |  |

***Vysvetlivky:***

*1. – článok príslušnej smernice*

*2. – text článku príslušnej smernice*

1. *– spôsob transpozície príslušnej smernice*
2. *– číslo príslušného zákona*
3. *– článok príslušného zákona(Č, §, O, V, P)*
4. *– text príslušného zákona*
5. *– zhoda*
6. *– administratívna infraštruktúra*
7. *– poznámky*
8. *– štádium legislatívneho procesu*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***TABUĽKA ZHODY***  ***návrhu zákona o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov***  ***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** | | | * ***zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení neskorších predpisov*** * ***Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov*** * ***zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*** * **zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** * ***zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov*** * ***návrh zákona o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Návrh“)*** | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| ***Č: 1*** | *Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.* | N | ***460/1992 Zb.***  ***311/2001 Z. z.***  ***311/2001 Z. z.***  ***365/2004 Z. z.***  ***245/2008 Z. z.*** | Č: 12O: 2Č: 1 ***§ 13***  ***O: 1 a 2***  ***§ 1***  ***§ 2***  ***O: 1***  ***O: 2***  ***O: 3***  ***Č: I***  ***§ 145***  ***O: 5*** | **(2) 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.**  Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.  *(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).  (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.*  (1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  *2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.*    *(3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.*  *(5) Zamestnávateľ, ktorý je materskou školou, základnou školou, základnou umeleckou školou, strednou školou, školou pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, jazykovou školou alebo školským zariadením, je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať s pedagogickými zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom.* | Ú |  | *.* |
| ***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*** | ***311/2001 Z. z.***  ***365/2004 Z. z.***  ***245/2008 Z. z.*** | ***§ 13***  ***O: 1 a 2***  **§ 2**  **O: 1 až 3**  **§ 2a**  **O: 1**  **Čl: I**  **§ 145**  **O: 5** | 1. Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). 2. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.   (1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.    (2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.  (3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.  (1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.  *(5) Zamestnávateľ, ktorý je materskou školou, základnou školou, základnou umeleckou školou, strednou školou, školou pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, jazykovou školou alebo školským zariadením, je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať s pedagogickými zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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.*** | ***§ 2a***  ***O: 2*** | (2) 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. | ***Ú*** |  |  |
| ***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.*** | ***§ 2a***  ***O: 3*** | *(3) 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.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***460/1992 Zb.***  ***365/2004 Z. z.*** | ***Č: 13***  ***O: 4***  ***§ 8***  ***O: 1*** | *(4) Pri obmedzovaní základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ.*  *(1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***311/2001 Z. z.*** | ***§ 158***  ***O: 1*** | *(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***460/1992 Zb.***  ***365/2004 Z. z.*** | ***Č: 16***  ***O: 2***  ***Č:19***  ***O: 1***  ***§ 2a***  ***O: 1 a 4*** | *(2) Nikoho nemožno mučiť ani podrobiť krutému, neľudskému či ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu.*  *(1) Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.*  *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  *(4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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.*** | ***§ 2a***  ***O: 1 a 6*** | *(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*  **(6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.** | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***460/1992 Zb.*** | ***Č: 13***  ***O: 2 a 3*** | **(2) Medze základných práv a slobôd možno upraviť za podmienok ustanovených touto ústavou len zákonom.**  **(3) Zákonné obmedzenia základných úprav a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky.** | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***460/1992 Zb.*** | ***Č:12***  ***O: 2*** | (2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, 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. | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***460/1992 Zb.***  ***311/2001 Z. z.***    365/2004 Z. z.  312/2001 Z. z.  5/2004 Z. z.  ***245/2008 Z. z.*** | ***Č: 35***  ***O: 1***  ***Č: 6***  ***§ 13***  ***O: 1 a 2***  ***§ 41***  ***O: 8***  ***§ 6***  ***O: 1***  ***§ 3***  ***O: 1 a 2***  ***§ 15***  ***O: 2***  ***§ 14***  ***O: 1 a 2***  ***Č: I***  ***§ 145***  ***O: 5*** | (1) Každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikať a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť.  *Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.*  *(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 až 2).  (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 dôvodov podľa § 2 ods. 1.  *(1) Každý občan Slovenskej republiky (ďalej len „občan“) a občan iného členského štátu Európskej únie má právo vstúpiť do štátnej služby na základe spravodlivého výberového konania, ak spĺňa predpoklady ustanovené týmto zákonom a osobitnými predpismi. Každý občan má právo byť informovaný o voľných miestach v štátnej službe (§ 15).*  *(2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom.3b) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  3b)  § 7 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku.  *(2) Výberovým konaním na obsadenie voľného štátnozamestnaneckého miesta v príslušnom odbore štátnej služby sa overujú schopnosti, osobnostné vlastnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má štátny zamestnanec vykonávať v štátnej službe. Pri výberovom konaní sa musí dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania.3b)*  *3b) § 7 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku.*  *(1) Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov. Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na poskytovanie pomoci pri a) hľadaní vhodného zamestnania,*  *b) vzdelávaní a príprave pre trh práce potrebnej na uplatnenie na trhu práce.*  *(2) Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. 20c) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *20c) Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(5) Zamestnávateľ, ktorý je materskou školou, základnou školou, základnou umeleckou školou, strednou školou, školou pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, jazykovou školou alebo školským zariadením, je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať s pedagogickými zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***311/2001 Z. z.***  ***365/2004 Z. z.***  ***312/2001 Z. z.***  ***5/2004 Z. z.***  ***245/2008 Z. z.*** | ***Č: 6***  ***§ 13***  ***O: 1 a 2***  ***§ 6***  ***O: 1***  ***§ 3***  ***O: 2***  ***§ 14***  ***O: 1 a 2***  ***§ 42***  ***O: 2 a 8***  ***§ 44***  ***O: 1***  ***V: 1***  ***§ 44***  ***O: 5 a 6***  ***Č: I***  ***§ 145***  ***O: 5*** | *Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.*  *(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  *(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 dôvodov podľa § 2 ods. 1.*  *(2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom.3b) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *3b) § 7 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku.*  *(1) Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.*  *(2) Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. 20c) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.*  *20c) Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(2) Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú služby pri*  *a) voľbe povolania,*  *b) výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a*  *c) výbere zamestnanca,*  *d) adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.*  *(8) Informačné a poradenské služby sa poskytujú bezplatne.*  *(1) Vzdelávanie a príprava pre trh práce na účely tohto zákona je teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové odborné zručnosti a praktické skúsenosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní.*  *(5) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona zabezpečuje*   1. *ústredie a úrad pre uchádzača o zamestnanie a pre záujemcu o zamestnanie a* 2. *zamestnávateľ pre svojho zamestnanca.  (6) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona si môžu zabezpečiť aj uchádzač o zamestnanie a záujemca o zamestnanie z vlastnej iniciatívy na vlastné náklady.*   *(5) Zamestnávateľ, ktorý je materskou školou, základnou školou, základnou umeleckou školou, strednou školou, školou pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, jazykovou školou alebo školským zariadením, je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať s pedagogickými zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom.* | ***Ú*** |  |  |
| ***Č: 3***  ***O: 1***  ***P: c*** | *(c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;* | ***N*** | ***311/2001 Z. z.***  ***311/2001 Z.z.***  ***365/2004 Z. z.***  ***552/2003 Z. z.***  ***312/2001 Z. z.***  ***245/2008 Z. z.*** | ***Č: 6***  ***§ 13***  ***O: 1 a 2***  ***§ 119a***  ***O: 1 a 2***  ***§ 6***  ***O: 1***  ***§ 1***  ***O: 4***  ***V: 1***  ***§ 3***  ***O: 2***  ***Č: I***  ***§ 145***  ***O: 5*** | *Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady, a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.*  *(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  *(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.*  *(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.*  *(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 dôvodov podľa § 2 ods. 1. (1)*  *(4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis 2) neustanovuje inak.*  2) Napríklad zákon č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.  (2) Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. 3b) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  3b) § 7 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku.  *(5) Zamestnávateľ, ktorý je materskou školou, základnou školou, základnou umeleckou školou, strednou školou, školou pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, jazykovou školou alebo školským zariadením, je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať s pedagogickými zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***460/1992 Zb.*** | ***Č: 37***  ***O: 1*** | *(1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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.* | ***N*** | ***460/1992 Zb.*** | ***Č: 52***  ***O: 2*** | *(2) Cudzinci požívajú v Slovenskej republike základné ľudské práva a slobody zaručené touto ústavou, ak nie sú výslovne priznané iba občanom.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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.* | ***N*** | 460/1992 Zb. | ***Č: 39***  ***O: 1***  ***Č: 35***  ***O: 3*** | *(1) Občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa.*  *(3) Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** |  |  |  |  |  |  |
| ***Č: 4***  ***O: 1*** | Požiadavky na povolanie *1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty 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 zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.* | ***D*** | ***311/2001 Z. z.***  ***311/2001 Z. z.***  ***460/1992 Zb.***  ***245/2008 Z. z.*** | Č: 1 ***§ 13***  ***O: 1 a 2***  ***Č: 13***  ***O: 3 a 4***  ***Č: I***  ***§ 145***  ***O: 5*** | *Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.*  *(1) Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  (2) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.  (3) Zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky.  (4) Pri obmedzovaní základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ.  *(5) Zamestnávateľ, ktorý je materskou školou, základnou školou, základnou umeleckou školou, strednou školou, školou pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, jazykovou školou alebo školským zariadením, je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať s pedagogickými zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | 460/1992 Zb. ***311/2001 Z. z.***    ***308/1991 Z. z.***  ***311/2001 Z. z.*** | ***Č: 24***  ***O: 3***  ***Č: 1***    ***§ 7***  ***O:1, 2 a 3***  ***§ 3***  ***O: 3*** | *(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.*  *Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.*  *1) Osoby vykonávajúce duchovenskú činnosť ju vykonávajú z poverenia cirkví a náboženských spoločností podľa ich vnútorných predpisov a všeobecne záväzných právnych predpisov. 6)*  *(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.*  *6) Zákonník práce č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov.*  *(3) Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov cirkví a náboženských spoločností, ktorí vykonávajú duchovenskú činnosť, sa spravujú týmto zákonom, ak tento zákon, osobitný predpis, medzinárodná zmluva, zmluva uzatvorená medzi Slovenskou republikou a cirkvami a náboženskými spoločnosťami alebo vnútorné predpisy cirkví a náboženských spoločností neustanovujú inak.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | 460/1992 Zb. ***311/2001 Z. z.***  ***5/2004 Z. z.*** | ***Č: 38***  ***O: 1 a 2***  ***Č: 8***  ***§ 158***  ***O: 1 a 2***  ***§ 159***  ***O: 1***  ***§ 63***  ***O: 1*** | *(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.*  *Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.*  *(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.*  *(2) Pre zamestnanca so zmenenou pracovnou schopnosťou, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.*  *(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi so zdravotným postihnutím teoretickú prípravu alebo praktickú prípravu (rekvalifikáciu) s cieľom zachovať, zvýšiť, rozšíriť alebo zmeniť doterajšiu kvalifikáciu alebo ju prispôsobiť technickému rozvoju na udržanie zamestnanca v pracovnom pomere.*  *(1)Zamestnávateľ je povinný a) zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,  b) vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,  c) viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím,  d) zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím ; ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3, 2 % z celkového počtu jeho zamestnancov.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***311/2001 Z. z.***    ***365/2004 Z. z.*** | ***§ 11***  ***O: 2***  ***§ 172***  ***§ 173***  ***§ 174***  ***O: 1***  ***§ 175***  ***O: 1 až 4***      ***§ 8***  ***O: 1*** | *(2) Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.*  *Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi. Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.*  *Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove*  *mládeže organizujú práce mladistvých.*  *(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.*  *(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.*  *(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.*  *(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.*  *(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spoluzamestnancov alebo iných osôb.*  *(1) Diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***311/2001 Z. z.***  ***365/2004 Z. z.*** | ***§ 11***  ***O: 2***  ***§ 8***  ***O: 3*** | *Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávnych vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.*  *(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,*  *c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** |  |  |  |  |  |  |
| ***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*** | ***461/2003 Z. z.***  ***365/2004 Z. z.*** | ***§ 65***  ***O: 1 a 2***  ***§ 8***  ***O: 6*** | 1. *Poistenec má nárok na starobný dôchodok, ak bol dôchodkovo poistený najmenej 15 rokov a dovŕšil dôchodkový vek.*   *(2) Dôchodkový vek je 62 rokov veku poistenca, ak tento zákon neustanovuje inak.*  *(6) Diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia pri poskytovaní poisťovacích služieb, ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z rozdielnej miery rizika overiteľnej štatistickými alebo obdobnými údajmi a podmienky poisťovacích služieb sú primerané tomuto riziku.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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* | ***n. a.*** |  |  |  |  |  |  |
| ***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.*** | ***460/1992 Zb.***  ***311/2001 Z. z.***  ***124/2006 Z. z.*** | ***Č: 38***  ***O: 1 a 2***    ***Č: 8***  ***§ 158***  ***O: 1***  ***§ 6***  ***O: 1***  ***P: c, o*** | *(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.*  *Zamestnávatelia sú povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci a zodpovedajú podľa tohto zákona za škody spôsobené zamestnancom pracovným úrazom alebo chorobou z povolania. Zamestnanci majú právo na hmotné zabezpečenie pri neschopnosti na prácu, v starobe a v súvislosti s tehotenstvom a rodičovstvom na základe predpisov o sociálnom zabezpečení. Zamestnancom so zdravotným postihnutím zamestnávateľ zabezpečuje pracovné podmienky umožňujúce im uplatniť a rozvíjať ich schopnosti na prácu s ohľadom na ich zdravotný stav. Pracovnoprávne vzťahy sú v čase neschopnosti zamestnancov na prácu z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva vo zvýšenej miere chránené zákonom.*  *(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získanie potrebnej kvalifikácie, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.*   1. *Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný*   *c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,*  *o) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu a schopnostiam a na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,* | ***Ú*** |  |  |
| ***Č: 8***  ***O: 1*** | Minimálne požiadavky *1. Členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice.*  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*** |  |  |  | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | 460/1992 Zb. ***365/2004 Z. z.***  ***311/2001 Z. Z***  ***125/2006 Z. z.***  ***125/2006 Z. z.*** | ***Č: 46***  ***O: 1 a 2***  ***Č: 142***  ***O: 1***  ***Č: 127***  ***O: 1***  ***§ 9***  ***O: 1 a 2***  ***Č: 9***  ***§ 13***  ***O: 3 až 5***  ***§ 14***  ***§ 2***  ***O: 1***  ***P: a***  ***Bod 1***  ***§ 2***  ***O: 1***  ***P: a***  ***Bod 2 až 4***  ***§ 2***  ***O: 1***  ***P: b, c***  ***§ 2***  ***O: 2*** | *(1) Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.*  *(2) Kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak. Z právomoci súdu však nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd.*  *(1) Súdy rozhodujú v občianskoprávnych a trestnoprávnych veciach; súdy preskúmavajú aj zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy a zákonnosť rozhodnutí, opatrení alebo iných zásahov orgánov verejnej moci, ak tak ustanoví zákon.*  *(1) Ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.*  *(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. 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.*  *Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.*  *(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.*  *(4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.*  *(5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.*  *(1)Inšpekcia práce je*   1. *dozor nad dodržiavaním*   *1. pracovnoprávnych predpisov,2) ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie, 2) Napríklad Zákonník práce, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.*  *2. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci 3) vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,  3) § 39 Zákonníka práce.*  *3. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,  4. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,   b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,  c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi(4) ie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a).*  *4) 4) § 2 ods. 2 Obchodného zákonníka.*  *(2) Inšpekcia práce je aj dozor nad dodržiavaním právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu u štátnych zamestnancov.5)*  *5) Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.* | Ú |  |  |
| ***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*** | ***99/1963 Zb.*** | ***§ 92***  ***O: 1***  ***§ 93***  ***O: 1 a 2*** | *(1) Na návrh účastníka môže súd pripustiť, aby do konania pristúpil ďalší účastník. Súhlas toho, kto má takto do konania vstúpiť, je potrebný, ak má vystupovať na strane navrhovateľa.*  *(1) Ako vedľajší účastník môže sa popri navrhovateľovi alebo odporcovi zúčastniť konania ten, kto má právny záujem na jeho výsledku, pokiaľ o nejde o konanie o rozvod, neplatnosť manželstva alebo určenie, či tu manželstvo je alebo nie je.*  *(2) Do konania vstúpi buď z vlastného podnetu alebo na výzvu niektorého z účastníkov urobenú prostredníctvom súdu. O prípustnosti vedľajšieho účastníctva súd rozhodne len na návrh.* | Ú |  |  |
| ***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: 1 a 2*** | *(1) Konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalobca"). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len "žalovaný").*  *(2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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 | ***N*** | ***460/1992 Zb.***  ***301/2005 Z. z.*** | ***Č: 50***  ***O: 1***  ***§ 237***  ***O: 1***  ***§ 238***  ***O: 1***  ***§ 258 až 273***  ***§ 278***  ***O: 2*** | *(1) Len súd rozhoduje o vine a treste za trestné činy.*  *(1) Trestné stíhanie pred súdom sa koná len na podklade obžaloby alebo návrhu na dohodu o vine a treste, ktoré podáva a pred súdom zastupuje prokurátor.*  *(1) Podanú obžalobu, ako aj návrh na dohodu o vine a treste predseda senátu najskôr prezrie z toho hľadiska, či pre ďalšie konanie poskytujú spoľahlivý podklad, najmä preverí, či prípravné konanie, ktoré im predchádzalo, bolo vykonané spôsobom zodpovedajúcim tomuto zákonu a či ju treba preskúmať alebo predbežne prejednať.* Dokazovanie  * *Výsluch obžalovaného* * *Výsluch svedka* * *Znalecké dokazovanie* * *Listinné dôkazy* * *Vecné dôkazy a dokazovanie zvukovým, obrazovým a obrazovo-zvukovým záznamom* * *Súčinnosť strán pri dokazovaní* * *Osobitné ustanovenie o vykonávaní dôkazov*   *(2) Ak nejde o prípad podania obžaloby po konaní o návrhu na dohodu o vine a treste podľa § 232 ods. 4 alebo 5, súd môže pri svojom rozhodnutí prihliadať len na skutočnosti, ktoré boli prebraté na hlavnom pojednávaní, a opierať sa o dôkazy, ktoré boli na hlavnom pojednávaní vykonané.* | ***Ú*** |  |  |
| ***Č: 10***  ***O: 4*** | *4. Odseky 1, 2 a 3 platia aj na všetky právne konania, ktoré sa začali podľa článku 9(2).* | ***N*** |  |  |  |  |  |  |
| ***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 *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 | 460/1992 Zb. ***311/2001 Z. z.***  ***Návrh*** | ***Č: 12***  ***O: 4***  ***Č: 9***  ***§ 13*** O: 3 ***§ 5***  ***O: 4 a 5*** | *(4) Nikomu nemôže byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.*  *Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.*  *(3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.*   1. (4) Nikto nesmie povinnosti a práva zneužívať na škodu druhého pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca. Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec nesmie byť v súvislosti s výkonom svojich práv prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného pedagogického zamestnanca, odborného zamestnanca alebo iného zamestnanca školy alebo školského zariadenia sťažnosť, žalobu alebo podnet na začatie trestného stíhania.   *(5) Zamestnávateľ nesmie pedagogického zamestnanca ani odborného zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať, len preto, že uplatňuje svoje práva podľa tohto zákona.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***311/2001 Z. z.*** | ***§ 47***  ***O: 2*** | (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. | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***311/2001 Z. z.***  ***311/2001 Z. z.*** | ***Č: 4***  ***§ 229***  ***O: 4 až 6***  ***§ 233***  ***O: 1 a 3***  ***§ 230***  ***O: 1*** | Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácii o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci sa môžu vyjadrovať a predkladať svoje návrhy k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ktoré môžu ovplyvniť ich postavenie v pracovnoprávnych vzťahoch.  *(4) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok*   1. *spolurozhodovaním,* 2. *prerokovaním,* 3. *právom na informácie,* 4. kontrolnou činnosťou.   (5) Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.    *(6) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.*  (1) Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.  (3) U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnanco,v ale najmenej päť zamestnancov môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.  *(1) Odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu.* | Ú |  |  |
| ***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. a.*** | ***311/2001 Z. z.***  ***2/1991 Zb.*** | ***§ 231***  ***O: 1***  ***§ 4***  ***O: 2*** | (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.  (2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá   1. je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, 2. *upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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.*** |  |  |  |  |  |  |
| ***K:III***  ***C:15***  ***O: 1*** | *III. OSOBITNÉ USTANOVENIA* Severné Írsko1. 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*** | 460/1992 Zb. | ***Č: 125***  ***O: 1, 2, 3 a 6*** | *(1) Ústavný súd rozhoduje o súlade*   1. *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,* 2. *nariadení vlády, všeobecne záväzných právnych predpisov ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom , a so zákonmi,* 3. *všeobecne záväzných nariadení podľa čl. 68 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a so zákonmi, ak o nich nerozhoduje iný súd,* 4. *všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy a všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy podľa čl. 71 ods. 2 s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, so zákonmi, s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ak o nich nerozhoduje iný súd.*   *(2) Ak ústavný súd prijme návrh na konanie podľa odseku 1, môže pozastaviť účinnosť napadnutých právnych predpisov, ich častí, prípadne niektorých ich ustanovení, ak ich ďalšie uplatňovanie môže ohroziť základné práva a slobody, ak hrozí značná hospodárska škoda alebo iný vážny nenapraviteľný následok.*  *(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 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.* | ***Ú*** |  |  |
| ***C:16***  ***P: a*** | *(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*** | ***311/2001 Z. z.***  ***2/1991 Zb.*** | ***§ 231***  ***O: 1***  **§ 4**  **O: 2** | (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.  (2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá   1. je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, 2. upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. | ***Ú*** |  |  |
| ***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* | ***N*** | ***311/2001 Z. z.***  ***365/2004 Z. z.***  ***125/2006 Z. z.*** | ***§ 13***  ***O: 4, 5***  ***§ 192***  ***O: 1***  ***§ 9***  ***O: 2 až 4***  ***§ 19***  ***O: 1*** *P: a až c* | *(4) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.*  *(5) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*  *(1) Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh, alebo v priamej súvislosti s ním.*  *(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 predpisov 12) nie je týmto zákonom dotknuté.*  *12) Napríklad § 41 ods. 9 Zákonníka práce.*  *(1) Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu a) zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv až do 1 000 000 Sk, a ak v dôsledku tohto porušenia došlo k smrteľnému pracovnému úrazu zamestnanca najmenej 100 000 Sk; za nesplnenie povinnosti uloženej podľa § 12 ods. 2 písm. b) až i) možno pokutu zvýšiť až na dvojnásobok,*  *b) fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona a z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) druhom a treťom bode v sume podľa písmena a),*  *c) vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom podľa osobitného predpisu25), ktorí svojím zavinením porušili povinnosti vyplývajúce z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a), záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv, dali pokyn na také porušenie alebo zatajili skutočnosti dôležité na výkon inšpekcie práce, až do trojnásobku ich priemerného mesačného zárobku,*  *25) Napríklad zákon Slovenskej národnej rady č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, zákon č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov (zákon o samosprávnych krajoch) v znení neskorších predpisov.* | ***Ú*** |  |  |
| ***C:18*** | Vykonávanie *Členské štáty príjmu zákony, iné predpisy a 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*** | ***575/2001 Z. z.***  ***Návrh*** | ***§ 35***  ***O: 7***  ***čl. VI*** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.  *Tento zákon nadobúda účinnosť 1. septembra 2009 okrem čl. I § 53 ods. 1, ktorý nadobúda účinnosť 1. januára 2010, čl. I § 52 ods. 1 a čl. I § 52 ods. 3 písm. b), ktoré nadobúdajú účinnosť 1. januára 2012.* | ***Ú*** |  |  |
| ***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*** | ***575/5001 Z. z.*** | ***§ 35***  ***O: 7*** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | ***Ú*** |  |  |
| ***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.*** |  |  |  |  |  |  |