|  |
| --- |
| **TABUĽKA ZHODY****právneho predpisu** **s právom Európskych spoločenstiev a 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. | * **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia 02.07.2001, dátum nadobudnutia účinnosti 01.04.2002)
* **zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskriminácioua o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia: 20. 05. 2004, dátum nadobudnutia účinnosti: 01.07. 2004)
* **zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia: 06.11.2003, dátum nadobudnutia účinnosti 01.01.2004)
* **Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných zákonov** (dátum prijatia: 01.09.1992, dátum nadobudnutia účinnosti: 01.10.1996)
* **zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia: 04.12.1963, dátum nadobudnutia účinnosti 01.04.1964)
* **zákon č. 301/2005 Z. z. o trestnom súdnom konaní (Trestný poriadok) v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia: 24.05.2005, dátum nadobudnutia účinnosti 01.01.2006)
* **zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia 04.12.2003, dátum nadobudnutia účinnosti 01.02.2004)
* **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 v znení zákona č. 309/2007 Z. z.** (dátum prijatia 02.02.2006, dátum nadobudnutia účinnosti 01.07.2006)
* **zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z.** (dátum prijatia 02.02.2006, dátum nadobudnutia účinnosti 01.07.2006)
* **zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia: 04.12.1990, dátum nadobudnutia účinnosti 01.02.1991)
* **zákon NRSR č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia 15. 12. 1993, dátum nadobudnutia účinnosti 01. 01. 1994)
* **zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia 12.12.2001, dátum nadobudnutia účinnosti 01.01.2002)
* **návrh zákona o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „návrh zákona“)**
 |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* |
| **Kapitola I****Č: 1** | ÚčelÚčelom tejto smernice je ustanovenie rámca boja proti diskriminácii na základe rasového alebo etnického pôvodu, so zámerom uplatniť zásady rovnakého zaobchádzania v členských štátoch. | N | **Ústava SR** | **Č: 12****O: 2** | (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. | Ú |  |
| **Č: 1****O: 1** | Pojem diskriminácie1. Pre účely tejto smernice znamená zásada rovnakého zaobchádzania to, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na rasovom alebo etnickom pôvode. | **N** | **Ústava SR****365/2004 Z. z.**  | **Č: 12****O: 2****§ 6****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.(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. | **Ú** |  |
| **Č: 1****O: 2****P: a** | 1. Pre účely odseku 1:

(a) za priamu diskrimináciu sa považuje, keď sa s osobou zaobchádza horšie ako s inou osobou, zaobchádzalo sa 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: 1****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** | Ústava SR**365/2004 Z. z.** | **Č: 6****O: 2****Č: 19****O: 1****§ 2a****O: 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.(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: 3 a 6** | (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.(6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1** | Rozsah 1. Táto smernica sa v rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo uplatňuje na všetky osoby z verejného i súkromného sektora, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:  | **N** | **Ústava SR** | **Č: 12****O: 2** | (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. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: a** | (a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, k samostatne zárobkovej činnosti a k povolaniu, vrátane výberových kritérií a náborových podmienok pri akomkoľvek druhu činnosti a na všetkých úrovniach profesnej hierarchie, vrátane povýšenia;  | **N** | **Ústava SR****311/2001 Z. z.** 365/2004 Z. z.Návrh zákona5/2004 Z. z. | **Č: 35****O: 1****Č: 6****§ 13****O: 1 a 2****§ 41****O: 8****§ 6** **O: 1****§ 4****O: 1 až 3****§ 14****O: 1 a 2** | (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 3).(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) Služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnymi zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom, najmä pokiaľ ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.(2) Právo na  prijatie do štátnej služby sa zaručuje rovnako všetkým občanom vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania alebo výberu na voľné štátnozamestnanecké miesto, ak spĺňajú podmienky ustanovené týmto zákonom a osobitným predpisom. (3) V štátnozamestnaneckých vzťahoch je zakázaná diskriminácia štátnych zamestnancov a občanov, ktorí sa uchádzajú o štátnu službu, z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného pôvodu alebo etnického pôvodu, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, povinnosti k rodine, členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo z dôvodu iného postavenia.(1) Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na poskytovanie pomoci pria) 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. 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. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: b** | (b) prístupu ku všetkým typom a úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, odbornej prípravy pre vyšší stupeň a preškolenia, vrátane pracovnej praxe; | **N** | **311/2001 Z. z.** **365/2004 Z. z.****Návrh zákona**5/2004 Z. z. | **Č: 6****§ 13****O: 1 a 2****§ 6****O: 1****§ 4****O: 1 až 3****§ 14****O: 1 a 2****§ 42****O: 2 a 7****§ 44****O: 1****V: 1****§ 44****O: 5 a 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.(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.(1) Služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnymi zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom, najmä pokiaľ ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.(2) Právo na  prijatie do štátnej služby sa zaručuje rovnako všetkým občanom vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania alebo výberu na voľné štátnozamestnanecké miesto, ak spĺňajú podmienky ustanovené týmto zákonom a osobitným predpisom. (3) V štátnozamestnaneckých vzťahoch je zakázaná diskriminácia štátnych zamestnancov a občanov, ktorí sa uchádzajú o štátnu službu, z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného pôvodu alebo etnického pôvodu, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, povinnosti k rodine, členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo z dôvodu iného postavenia.(1) Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby zamerané na poskytovanie pomoci pria) 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. 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.(2) Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú služby pria) voľbe povolania,b) výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania ac) výbere zamestnanca.(7) Informačné a poradenské služby poskytuje úrad bezplatne.(1) Vzdelávanie a príprava pre trh práce na účely tohto zákona je teoretická alebo praktická príprava, ktorá umožňuje získať nové vedomosti a odborné zručnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní, najmä vzdelávacími aktivitami zameranými na dokončenie vzdelania na základnej škole alebo štúdia na strednej škole na účely získania dokladu o ukončení vzdelania na základnej škole alebo štúdia na strednej škole v poslednom ročníku príslušnej školy na základe projektov a programov podľa § 46 ods. 3, na vzdelávanie a prípravu na konkrétne pracovné miesto na základe prísľubu zamestnávateľa na prijatie do zamestnania a na vzdelávanie a prípravu na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. ...(5) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona zabezpečuje1. 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. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: c** | (c) zamestnaniu a pracovným podmienkam, vrátane prepúšťania a odmeňovania; | **N** | **311/2001 Z. z.** **365/2004 Z. z.****552/2003 Z. z.****Návrh zákona** | **Č: 6****§ 13****O: 1 a 2****§ 119a****§ 6****O: 1****§ 1****O: 5****V: 1****§ 4****O: 1 až 3**  | 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.(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.(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.(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.(5) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.(1) Služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnymi zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom, najmä pokiaľ ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru.(2) Právo na  prijatie do štátnej služby sa zaručuje rovnako všetkým občanom vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania alebo výberu na voľné štátnozamestnanecké miesto, ak spĺňajú podmienky ustanovené týmto zákonom a osobitným predpisom. (3) V štátnozamestnaneckých vzťahoch je zakázaná diskriminácia štátnych zamestnancov a občanov, ktorí sa uchádzajú o štátnu službu, z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného pôvodu alebo etnického pôvodu, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, povinnosti k rodine, členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo z dôvodu iného postavenia. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: d** | (d) členstvu a zapojeniu do organizácie pracovníkov alebo  zamestnancov alebo organizácie, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane dávok, ktoré tieto organizácie zabezpečujú; | N | **Ústava SR** | **Č: 37****O: 1** | (1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: e** | (e) sociálnej ochrane, vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti; | **N** | Ústava SR365/2004 Z. z. | **Č: 39****O: 1****Č: 40****§ 5****O: 1****O: 2****P: a, b** | 1. Občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa.

Každý má právo na ochranu zdravia. Na základe zdravotného poistenia majú občania právo na bezplatnú zdravotnú starostlivosť a na zdravotnícke pomôcky za podmienok, ktoré ustanoví zákon.(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti a pri poskytovaní tovarov, služieb a vzdelávania 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 najmä v oblastiacha) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti, | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: f** | 1. sociálnym výhodám;
 | **N** | Ústava SR365/2004 Z. z. | **Č: 39****O: 1****§ 5** | (1) Občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa.(1) 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 poskytovaniaa) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti,c) vzdelávania,d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: g** | (g) vzdelaniu; | **N** | Ústava SR **365/2004 Z. z.** | **Č: 42****O: 1 a 2****§ 5** | (1) Každý má právo na vzdelanie. Školská dochádzka je povinná. Jej dĺžku po vekovú hranicu ustanoví zákon.(2) Občania majú právo na bezplatné vzdelanie v základných školách a stredných školách, podľa schopností občana a možnosti spoločnosti aj na vysokých školách.(1) 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 poskytovaniaa) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti,c) vzdelávania,d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 1****P: h** | (h)  prístupu k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania a ich poskytovaniu. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 5** | (1) 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 poskytovaniaa) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti,c) vzdelávania,d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi. | **Ú** |  |
| **Č: 3****O: 2** | 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.  | **N** | Ústava SR | **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: 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. | **N** | **365/2004 Z. z.****311/2001 Z. z.****Ústava SR** | § 8**O: 1**Č: 1**§ 13** **O: 1 a 2****Č: 13****O: 3 a 4** | (1) Diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia alebo veku, sexuálnej orientácie, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za akých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka primeraná.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. | **Ú** |  |
| **Č: 5** | Pozitívny prístupVzhľadom 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** |  |  |  |  |  |
| **Č: 6****O: 1** | Minimálne požiadavky1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú viac v prospech ochrany zásady rovnakého zaobchádzania než tie, ktoré ustanovuje táto smernica. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 6****O: 2** | 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. a.** |  |  |  |  |  |
| **Kapitola II****Č: 7****O: 1** | OPRAVNÉ PROSTRIEDKY A VYNÚTENIEObhajoba práv1. 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** | **Ústava SR****365/2004 Z. z.****311/2001 Z. Z** **Návrh zákona** | **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****§ 4****O: 6****Čl. VI****125/2006 Z. z.****§ 2****O: 1****P: a, b** | (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 zaobchádzaniea 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.(6) Štátny zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže domáhať ochrany v služobnom úrade alebo na súde. Rovnako sa môže tejto ochrany domáhať občan, ktorý sa uchádza o štátnu službu. Služobný úrad je povinný na podnet štátneho zamestnanca alebo občana, ktorý sa uchádza o štátnu službu, bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu a odstrániť následky nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania.(1) Inšpekcia práce jea) dozor nad dodržiavaním 1. pracovnoprávnych predpisov,[[1]](#footnote-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. právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy,* 3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci[[2]](#footnote-3)) vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia, 4. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, 5. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 2** | 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** | **Občiansky súdny poriadok** | **§ 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: 7****O: 3** | 3. Odsek 1 a 2 sa nedotýkajú národných právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú na časové obmedzenia začatia konaní týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania. | **n. a.**  |  |  |  |  |  |
| **Č: 8****O: 1** | Dôkazné bremeno1. 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.** | **§ 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: 8****O: 2** | 2. Odsek 1 nebráni členským štátom zaviesť právne dôkazné pravidlá, ktoré sú viac v prospech žalobcov. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 8****O: 3** | 3. Odsek 1 sa neuplatňuje v trestných konaniach. | **N** | **Ústava SR****Trestný poriadok**  | **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
* Vykonávanie ďalších dôkazov
* 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: 8****O: 4** | 4. Odsek 1, 2 a 3 sa uplatňuje tiež na všetky konania, započaté v súlade s článkom 7(2). | **N** |  |  |  |  |  |
| **Č: 8****O: 5** | 5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých súd alebo kompetentný orgán musí vyšetriť skutkovú podstatu prípadu. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 9** | PrenasledovanieČlenské 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** | Ústava SR**311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **Č: 12****O: 4****Č: 9****§ 13**O: 3**§ 4****O: 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.(5) Služobný úrad nesmie štátneho zamestnanca akýmkoľvek spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať preto, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru. | **Ú** |  |
| **Č: 10** | Šírenie informáciíČlenské 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** | **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** |  |
| **Č: 11****O: 1** | Sociálny dialóg1. 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** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **Č: 4****§ 229****O: 4 až 6****§ 230****O: 1****§ 233****O: 1 a 3****§ 120** | 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 podmienok1. 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) 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.(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.Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 32 až 41, § 49 ods. 1, 2, 3, 5 a 8, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 60, § 61 ods. 1, 2 a 4, § 63 ods. 3 až 5, § 64 ods. 1 a 2, § 67, § 69, § 70, § 72, § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 76 ods. 3 a 5, § 77 až 80, § 84 ods. 3 a 4, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 97 až 102, § 103 ods. 4 až 7, § 104 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7, § 156 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236 a § 240 Zákonníka práce. | **Ú** |  |
| **Č: 11****O: 2** | 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. | **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, ktorá1. je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
2. upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.
 | **Ú** |  |
| **Č: 12** | Dialóg s mimovládnymi organizáciamiČlenské 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. a.**  |  |  |  |  |  |
| **Kapitola III****Č: 13****O: 1** | ORGÁNY PRE PODPORU ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA1. 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. | **N** | **308/1993 Z. z.** | **§ 1** **O: 1, 2** | (1) Zriaďuje sa Slovenské národné stredisko pre ľudské práva so sídlom v Bratislave (ďalej len "stredisko") (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmä |  |  |
| **Č: 13****O: 2** | 2. 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, 3** | (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, 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, g) poskytuje knižničné služby a h) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.(3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. |  |  |
| **Kapitola IV****Č: 14** | ZÁVEREČNÉ USTANOVENIAZhodaČlenské štáty príjmu potrebné opatrenia, aby zabezpečili, že: | **N** |  |  |  |  |  |
| **Č: 14****P: a** | (a) sa zrušia všetky právne predpisy, nariadenia a administratívne ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, | **N** | Ústava SR | **Č: 125****O: 1, 2, 3, 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: 14****P: b** | (b) 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** | **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, ktorá1. je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
2. upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.
 | **Ú** |  |
| **Č: 15** | SankcieČlenské 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. 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** | **311/2001 Z. z.****365/2004 Z. z.****125/2006 Z. z.**  | **§ 13****O: 5 a 6****§ 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 nie je týmto zákonom dotknuté.1. Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu
2. 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 štvornásobku ich priemerného mesačného zárobku,  | **Ú** |  |
| **Č: 16** | ImplementáciaČlenské 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**  | **575/5001 Z. z.****311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **§ 35****O: 7****§ 254a****§ 140** | (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.Týmto zákonom sa preberajú právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie uvedené v príloha č. 5. | **Ú** |  |
| **Č: 17****O: 1** | Správa1. 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**  | **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: 17****O: 2** | 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** | ÚčinnosťToto nariadenie nadobudne účinnosť v deň jeho uverejnenia v Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev. | **n. a.**  |  |  |  |  |  |
| **Č: 19**  | AdresátiTáto smernica je adresovaná členským štátom. | **n. a.**  |  |  |  |  |  |

1. [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#footnote-ref-3)