|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 (ďalej len „99/1963 Zb.“)  Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „2/1991 Zb.“)  Zákon č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení neskorších predpisov (ďalej len „308/1991 Zb.“)  Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších ústavných zákonov (ďalej len „Ústava“)  Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „311/2001 Z. z.“)  Zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov (ďalej len „575/2001 Z. z.“)  Zákon č. 461/ 2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „461/2003 Z. z.“)  Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „552/2003 Z. z.“)  Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „5/2004 Z. z.“)  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 (ďalej len „365/2004 Z. z.“)  Zákon č. 301/2005 Z. z. o trestnom súdnom konaní (Trestný poriadok) v znení neskorších predpisov (ďalej len „301/2005 Z. z.“)  Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „124/2006 Z. z.“)  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 neskorších predpisov (ďalej len „125/2006 Z. z.“)  Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „400/2009 Z. z.“)  Návrh zákona o úprave príjmu zo závislej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „návrh“) | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Článok (Č, O, V, P) | Text | Spôsob transpo-zície | Číslo | Článok (Č, §, O, V, P) | Text | Zhoda | Poznámky |
| Č: 1 | 1. Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaní (zárobkovej činnosti) na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. | N | Ústava  311/2001 Z. z.  365/2004 Z. z. | Č: 12  O: 2  Č: 1  § 13  O: 1  O: 2  § 1  § 2  O: 1 | 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 svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, 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 rozdielne zaobchádzanie 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.  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).  V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.  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: 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. | § 13  O: 1  O: 2  § 2  O: 1  § 2a  O: 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).  V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  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.  Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. | 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 | 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 | 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 | Ústava  365/2004 Z. z. | Č: 13  O: 4  § 8  O: 1 | Pri obmedzovaní základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ.  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 | 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 | Ústava  365/2004 Z. z. | Č: 16  O: 2  Č: 19  O: 1  § 2a  O: 1  § 2a  O: 4 | Nikoho nemožno mučiť ani podrobiť krutému, neľudskému či ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu.  Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.  Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.  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  O: 6 | Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.  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 | Ústava | Č: 13  O: 2  O: 3 | Medze základných práv a slobôd možno upraviť za podmienok ustanovených touto ústavou len zákonom.  Zákonné obmedzenia základných práv 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 | Ústava | Č: 12  O: 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. | 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 | Ústava  311/2001 Z. z.  365/2004 Z. z.  400/2009 Z. z.  5/2004 Z. z. | Č: 35  O: 1  Č: 6  § 13  O: 1  O: 2  § 41  O: 8  § 6  O: 1  § 3  O: 1  § 4  O: 1  O: 2  O: 3  § 14  O: 1  O: 2 | 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. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.  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).  V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).  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.  Občan Slovenskej republiky, občan iného členského štátu Európskej únie, občan štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, a občan Švajčiarskej konfederácie (ďalej len "občan") má právo uchádzať sa o prijatie do štátnej služby za podmienok ustanovených týmto zákonom a osobitným predpisom.5a)  Služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnymi zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom, 6) 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.  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.5a)  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, povinností k rodine, členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo z dôvodu iného postavenia.  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.  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. | 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.  5/2004 Z. z. | Č: 6  § 13  O: 1  O: 2  § 6  O: 1  § 4  O: 3  § 14  O: 1  O: 2  § 42  O: 2  P: a  P: b  P: c  P: d  O: 8  § 44  O: 1  V: 1  O: 5  P: a  P: b  O: 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. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.  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).  V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  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.  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, povinností k rodine, členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo z dôvodu iného postavenia.  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.  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.  Informačné a poradenské služby na účely tohto zákona sú služby pri  voľbe povolania,  výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a  výbere zamestnanca,  adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní.  Informačné a poradenské služby sa poskytujú bezplatne.  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.  Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona zabezpečuje  ústredie a úrad pre uchádzača o zamestnanie a pre záujemcu o zamestnanie a zamestnávateľ pre svojho zamestnanca.  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) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania; | N | 311/2001 Z. z.  552/2003 Z. z.  365/2004 Z. z.  400/2009 Z. z. | Č: 6  § 13  O: 1  O: 2  § 119a  O: 1  O: 2  § 1  O: 4  V: 1  § 6  O: 1  § 4  O: 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. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.  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).  V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  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.  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.  Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis2) neustanovuje inak.  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.  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, povinností 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 činnosti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určitú profesiu, vrátane výhod poskytovaných takými organizáciami. | N | Ústava | Č: 37  O: 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 | Ústava | Č: 52  O: 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 | Ústava | Č: 39  O: 1  Č: 35  O: 3 | Občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa.  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(1) a (2) členské štáty môžu stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1 nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činnosti alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie/ zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná. | D | 311/2001 Z. z.  Ústava | Č: 1  § 13  O: 1  O: 2  Č: 13  O: 3  O: 4 | Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, 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 rozdielne zaobchádzanie 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.  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).  V pracovnoprávnych vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.  Zákonné obmedzenia základných práv a slobôd musia platiť rovnako pre všetky prípady, ktoré spĺňajú ustanovené podmienky.  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: 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 | Ústava  311/2001 Z. z.  308/1991 Zb. | Č: 24  O: 3  Č: 1  § 3  O: 3  § 7  O: 1  O: 2  O: 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 svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, 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 rozdielne zaobchádzanie 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.  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.  Osoby vykonávajúce duchovenskú činnosť ju vykonávajú z poverenia cirkví a náboženských spoločností podľa ich vnútorných predpisov a všeobecne záväzných predpisov. 6)  Cirkvi a náboženské spoločnosti posudzujú spôsobilosť osôb na výkon duchovenskej činnosti a podľa toho určujú ich zaradenie.  Cirkvi a náboženské spoločnosti podľa svojich vnútorných predpisov ustanovujú osoby vykonávajúce duchovenskú činnosť a učiteľov náboženstva do funkcie, prípadne aj pre určitý územný obvod. | 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 | Ústava  311/2001 Z. z.  5/2004 Z. z. | Č: 38  O: 1  O: 2  Č: 8  § 158  O: 1  O: 2  § 159  O: 1  § 63  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d | Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.  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.  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.  Pre zamestnanca so zdravotným postihnutím, ktorého nemožno zamestnať za obvyklých pracovných podmienok, môže zamestnávateľ zriadiť chránenú dielňu alebo chránené pracovisko.  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.  Zamestnávateľ je povinný  zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce,  vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania,  viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím,  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  O: 2  O: 3  O: 4  § 8  O: 1 | 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.  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.  Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.  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.  Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.  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.  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  P: a  P: b  P: c | 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.  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  minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania,  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,  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 | návrh  (Čl. LII)  365/2004 Z. z. | § 65  O: 1  O: 2  § 8  O: 6 | Poistenec má nárok na starobný dôchodok, ak bol dôchodkovo poistený **na účely starobného poistenia** najmenej 15 rokov a dovŕšil dôchodkový vek.  Dôchodkový vek je 62 rokov veku poistenca, ak tento zákon neustanovuje inak.  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. | Ústava  311/2001 Z. z.  124/2006 Z. z. | Č: 38  O: 1  O: 2  Č: 8  § 158  O: 1  § 6  O: 1  P: c  P: o | Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.  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.  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.  Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný  zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,  zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, 6aa) schopnosti, 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, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, 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 | Ústava  365/2004 Z. z.  311/2001 Z. z.  125/2006 Z. z. | Č: 46  O: 1  O: 2  Č: 142  O: 1  Č: 127  O: 1  § 9  O: 1  O: 2  Č: 9  § 13  O: 3  O: 4  O: 5  § 14  § 2  O: 1  P: a  Bod 1  Bod 2  Bod 3  Bod 4  Bod 5  Bod 6  P: b  P: c | Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.  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.  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.  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.  Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.  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.  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.  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.  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.  Inšpekcia práce je    dozor nad dodržiavaním  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,  právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy, 2a)  právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci3) vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,  právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,  záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,  osobitného predpisu3a) zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu na ochranu zdravia zaradené do kategórie 3 alebo 4, a za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj,  vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,  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). | 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  O: 2 | Na návrh účastníka môže súd pripustiť, aby do konania vstúpil ďalší účastník. Súhlas toho, kto má takto do konania vstúpiť, je potrebný, ak má vystupovať na strane navrhovateľa.  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.  Ako vedľajší účastník sa môže popri navrhovateľovi alebo odporcovi zúčastniť konania aj právnická osoba, ktorej predmetom činnosti je ochrana práv podľa osobitného predpisu.10a) | 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  O: 2 | 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").  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 | Ústava  301/2005 Z. z. | Č: 50  O: 1  § 237  O: 1  § 238  O: 1  § 258 až 273  § 278  O: 2 | Len súd rozhoduje o vine a treste za trestné činy.  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.  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   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 (prenasledovanie)  Členské štáty zavedú do svojho vnútroštátneho právneho systému opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu pracovníkov proti prepusteniu alebo inému nepriateľskému zaobchádzaniu zamestnávateľa ako reakcii na sťažnosť v podniku alebo na každé právne konanie, ktorého cieľom je presadenie zásady rovnakého zaobchádzania. | N | Ústava  311/2001 Z. z. | Č: 12 O: 4  Č: 9  § 13  O: 3 | Nikomu nesmie 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.  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. | 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 | 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. | Č: 4  § 229  O: 4  P: a  P: b  P: c  P: d  O: 5  O: 6  § 230  O: 1  § 233  O: 1  O: 3 | Zamestnanci alebo zástupcovia zamestnancov majú právo na poskytovanie informácií 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.  Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok  spolurozhodovaním,    prerokovaním,  právom na informácie,  kontrolnou činnosťou.  Zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.  Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.  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.  Zamestnanecká rada je orgán, ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa.  U zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, ale najmenej päť zamestnancov, môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. | 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  P: a  P: b | 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.  Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá  je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,  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 | Ústava | Č: 125  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d  O: 2  O: 3  O: 6 | Ústavný súd rozhoduje o súlade  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,  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,  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,  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.  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.  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.  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  P: a  P: b | 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.  Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá  je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,  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  O: 5  § 192 ods. 1  § 9  O: 2  O: 3  O: 4  § 19  O: 1  P: a  P: b  P: c  P: d | 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.  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).  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.  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.  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.  Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov12) nie je týmto zákonom dotknuté.  Inšpektorát práce je oprávnený uložiť pokutu  zamestnávateľovi za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) treťom a šiestom bode až do 100 000 eur a ak v dôsledku tohto porušenia došlo k smrteľnému pracovnému úrazu zamestnanca najmenej 33 000 eur; za nesplnenie povinnosti uloženej podľa § 12 ods. 2 písm. b) až i) možno pokutu zvýšiť až na dvojnásobok,  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) treťom bode v sume podľa písmena a),  vedúcim zamestnancom a štatutárnym orgánom podľa osobitného predpisu, 25) 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, vo výške trojnásobku až dvanásťnásobku ich priemerného mesačného zárobku,  fyzickej osobe alebo právnickej osobe, ktorá vykonáva bez oprávnenia, osvedčenia, preukazu alebo bez povolenia činnosť, na ktorú oprávnenie, osvedčenie, preukaz alebo povolenie vydáva Národný inšpektorát práce, inšpektorát práce, fyzická osoba alebo právnická osoba podľa osobitného predpisu, 10) až do výšky 33 000 eur. | 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.  311/2001 Z. z. | § 35  O: 7  § 254a | Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov.  Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2. | 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 | 575/2001 Z. z. | § 35  O: 7 | Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom 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. |  |  |  |  |  |