|  |
| --- |
| **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 práce 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: 01.01.1993)**Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok** (dátum prijatia: 21.05.2015, dátum nadobudnutia účinnosti 01.07.2016)**Zákon č. 301/2005 Z. z. 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 alebo by mohli znevýhodňovať 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 alebo by mohli znevýhodňovať 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. 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. (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 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (8) Zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávnych vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.(1) Služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak 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 vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania na štátnozamestnanecké miesto sa zaručuje rovnako všetkým občanom za podmienok ustanovených týmto zákonom a za ďalších podmienok, ak tak ustanovuje osobitný predpis.(3) V štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovej organizácii, v inom združení, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo z dôvodu inej protispoločenskej činnosti.(1) Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.(2) Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. 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: 4 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. 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. (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 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (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 štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom najmä ak 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 vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania na štátnozamestnanecké miesto sa zaručuje rovnako všetkým občanom za podmienok ustanovených týmto zákonom a za ďalších podmienok, ak tak ustanovuje osobitný predpis.(3) V štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, 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, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.(1) Právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá zamestnanie, na služby podľa tohto zákona zamerané na pomoc a podporu uľahčenia jeho vstupu na trh práce vrátane pomoci a podpory vstupu a zotrvania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na trhu práce najmenej počas obdobia šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov.(2) Občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. 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 pri a) voľbe povolania, b) výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a c) výbere zamestnanca, d) adaptácii zamestnanca v novom zamestnaní. (7) Informačné a poradenské služby sa poskytujú bezplatne.(1) Vzdelávanie a príprava pre trh práce na účely tohto zákona je teoretická príprava alebo praktická príprava uchádzača o zamestnanie alebo zamestnanca, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel pracovného uplatnenia uchádzača o zamestnanie vo vhodnom zamestnaní alebo na účel udržania zamestnanca v zamestnaní.(4) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona zabezpečuje a)ústredie a úrad pre uchádzača o zamestnanie a b)zamestnávateľ pre svojho zamestnanca. (6) Vzdelávanie a prípravu pre trh práce podľa tohto zákona si môže zabezpečiť aj uchádzač o zamestnanie z vlastnej iniciatívy po splnení podmienok podľa [§ 46 ods. 7](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/20150301#paragraf-46.odsek-7).  | **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****O: 1 až 4****§ 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. 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. (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 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (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 štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak 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 vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania na štátnozamestnanecké miesto sa zaručuje rovnako všetkým občanom za podmienok ustanovených týmto zákonom a za ďalších podmienok, ak tak ustanovuje osobitný predpis.(3) V štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovej organizácii, v inom združení, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo z dôvodu inej protispoločenskej činnosti. | **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** | 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 a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej 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****O: 1 a 2** | (1) Občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa.(1)V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa [§ 2 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/20150101#paragraf-2.odsek-1). (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej 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****O. 1 a 2** | (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)V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa [§ 2 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/20150101#paragraf-2.odsek-1). (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej 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****O: 1 a 2** | (1)V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa [§ 2 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/20150101#paragraf-2.odsek-1). (2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej 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) 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.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. (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 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. (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****125/2006 Z. z.** | **Č: 46****O: 1 a 2****Č: 142****O: 1****Č: 127****O: 1****§ 9****O: 1 a 2****Č: 9****§ 13****O: 3 až 5****§ 14****§ 4****O: 6****§ 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 zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.(2) Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená. 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, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. (5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.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 ochrany podľa prvej vety domáhať občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby.(1) Inšpekcia práce jea) dozor nad dodržiavaním1. pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovŕšili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie, 2. právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy, 3. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia, 4. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,5. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,6. osobitného predpisu zamestnávateľom v rozsahu jeho povinností uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho práce zaradené orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej kategórie alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu, a za zamestnanca, ktorý vykonáva práce tanečného umelca alebo hudobného umelca, ktorý vykonáva profesiu hráča na dychový nástroj, 7. osobitného predpisu, ktorý upravuje vnútorný systém vybavovania podnetov, zamestnávateľom, 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** | **Civilný sporový poriadok** | **§ 79****§ 81****§82****O: 1, 2, a 4** | Na návrh žalobcu môže súd pripustiť, aby do konania pristúpil ďalší subjekt. Súhlas toho, kto má takto do konania pristúpiť, je potrebný, ak má vystupovať na strane žalobcu. Intervenient je ten, kto sa zúčastňuje na konaní popri žalobcovi alebo žalovanom a má právny záujem na výsledku konania.  (1) Intervenient vstupuje do konania z vlastného podnetu alebo na základe oznámenia o spore podľa [§ 86](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/160/20160701#paragraf-86) písomným podaním. (2) Vstup intervenienta je prípustný počas celého konania.(4) Vstup intervenienta do konania súd oznámi stranám. | **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.DokazovanieVýsluch obžalovanéhoVýsluch svedkaZnalecké dokazovanieListinné dôkazyVecné dôkazy a dokazovanie zvukovým, obrazovým a obrazovozvukovým záznamomSúčinnosť strán pri dokazovaníOsobitné 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 alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.(5) Služobný úrad nesmie štátneho zamestnanca akýmkoľvek spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať z dôvodu, 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, 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, s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je tiež povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť mladistvého zamestnanca, a v prípade fyzickej osoby vykonávajúcej ľahké práce uvedené v [§ 11 ods. 4](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-11.odsek-4) aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a s vnútorným predpisom upravujúcim oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.  | **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.** | **Č: 4****§ 229****O: 4 až 6****§ 230****O: 1****§ 233****O: 1 a 3** | 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 zamestnancov ale najmenej troch zamestnancov môže pôsobiť zamestnanecký dôverník. Práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady. | **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 až 3****§ 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.(2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. (3) 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** | (1) Zriaďuje sa Slovenské národné stredisko pre ľudské práva so sídlom v Bratislave (ďalej len "stredisko") |  |  |
| **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 (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) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,i) poskytuje knižničné služby aj) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.(3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením 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 a)zákonov s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, b)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, c)všeobecne záväzných nariadení podľa [čl. 68](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1992/460/20141201#clanok-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, d)všeobecne záväzných právnych predpisov miestnych orgánov štátnej správy a všeobecne záväzných nariadení orgánov územnej samosprávy podľa [čl. 71 ods. 2](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/1992/460/20141201#clanok-71.odsek-2) s ústavou, s ústavnými zákonmi, s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, so zákonmi, s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, ak o nich nerozhoduje iný súd. (2) Ak ústavný súd prijme návrh na konanie podľa odseku 1, môže pozastaviť účinnosť napadnutých právnych predpisov, ich častí, prípadne niektorých ich ustanovení, ak ich ďalšie uplatňovanie môže ohroziť základné práva a slobody, ak hrozí značná hospodárska škoda alebo iný vážny nenapraviteľný následok.(3) Ak ústavný súd svojím rozhodnutím vysloví, že medzi právnymi predpismi uvedenými v odseku 1 je nesúlad, strácajú príslušné predpisy, ich časti, prípadne niektoré ich ustanovenia účinnosť. Orgány, ktoré tieto právne predpisy vydali, sú povinné do šiestich mesiacov od vyhlásenia rozhodnutia ústavného súdu uviesť ich do súladu s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami vyhlásenými spôsobom ustanoveným zákonom, a ak ide o predpisy uvedené v odseku 1 písm. b) a c), aj inými zákonmi, a ak ide o predpisy uvedené v odseku 1 písm. d) , aj s nariadeniami vlády a so všeobecne záväznými právnymi predpismi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy. Ak tak neurobia, také predpisy, ich časti alebo ustanovenia strácajú platnosť po šiestich mesiacoch od vyhlásenia rozhodnutia.(6) Rozhodnutie ústavného súdu vydané podľa odsekov 1, 2 a 5 sa vyhlasuje spôsobom ustanoveným na vyhlasovanie zákonov. Právoplatné rozhodnutie ústavného súdu je všeobecne záväzné. | Ú |  |
| **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, 2 a 3****§ 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. (2) Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. (3) 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: 2** | (5) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. (6) 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](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/20120101.html)). (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.(2) Inšpektorát práce uloží pokutua) zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe za1. porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur, 2. vykonávanie činnosti bez oprávnenia, osvedčenia, preukazu alebo povolenia, ak na vykonávanie činnosti je potrebné oprávnenie, osvedčenie, preukaz alebo povolenie, ktoré vydáva Národný inšpektorát práce, inšpektorát práce, fyzická osoba alebo právnická osoba podľa osobitného predpisu,[25a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#poznamky.poznamka-25a) od 300 eur do 33 000 eur, b) zamestnávateľovi alebo fyzickej osobe, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, za 1. závažné porušenie povinností vyplývajúcich z predpisov uvedených v [§ 2 ods. 1 písm. a)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-2.odsek-1.pismeno-a) od 1 000 eur do 200 000 eur, 2. nesplnenie povinnosti uloženej opatrením podľa [§ 12 ods. 2 písm. b) až i)](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2006/125/20150101#paragraf-12.odsek-2.pismeno-b) od 300 eur do 100 000 eur.  | **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**  | **575/2001 Z. z.****311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **§ 35****O: 7****§ 254a****§ 194** | (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 záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 2.Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe č. 6. | **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**  | **575/2001 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.**  |  |  |  |  |  |