|  |
| --- |
| **TABUĽKA ZHODY****právneho predpisu** **s právom Európskych spoločenstiev a právom Európskej únie** |
| **SMERNICA Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z  5. júla 2006** o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) | **Zákon č. 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. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok** (dátum prijatia: 21.05.2015, dátum nadobudnutia účinnosti 01.07.2016)**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: 01.1.1993)**Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov** (dátum prijatia 30.10.2003, dátum nadobudnutia účinnosti 01.01.2004)**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. 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 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 |
| **Č: 1****O: 1**  | Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;b) pracovné podmienky vrátane odmeny;c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.1. Účelom tejto smernice je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2. Táto zásada sa ďalej uvádza len ako „zásada rovnakého zaobchádzania”. | N | **Ústava SR****311/2001 Z. z.****365/2004 Z. z.****552/2003 Z. z.****Návrh zákona** | Č: 12O: 2Č: 6**§ 5****O:1 a 2****§6****O:1****§ 1****O: 4****§ 4****O: 1 až 3** | (2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. 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) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovaniaa) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti,c) vzdelávania,d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.(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**.**(4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce 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: 2****O: 1****P: a** | Vymedzenie pojmov1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:a) "priama diskriminácia": keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a****O: 2** | (2) Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. | **Ú** |  |
| **Č: 2****O: 1****P: b** | b) "nepriama diskriminácia": keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a****O: 3** | (3) Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú 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: 1****P: c** | c) "obťažovanie": keď k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a****O: 4** | (4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. | **Ú** |  |
| **Č: 2****O: 1****P: d** | d) "sexuálne obťažovanie": keď k akejkoľvek forme nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a****O: 5** | (5) Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneucťujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. |  |  |
| **Č: 2****O: 1****P: e** | e) "odmena": riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním; | **N** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **§ 118****O: 2****§ 124****§ 125** | (2) Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa [§ 83a ods. 4](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-83a.odsek-4) a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení. Štátnemu zamestnancovi za podmienok ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorý tvorífunkčný plat,plat za štátnu službu nadčas,plat za neaktívnu časť služobnej pohotovosti v mieste vykonávania štátnej služby,príplatok za štátnu službu v noci,príplatok za štátnu službu v sobotu a v nedeľu,príplatok za štátnu službu vo sviatok,odmena,príplatok k náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Štátnemu zamestnancovi za podmienok ustanovených týmto zákonom okrem platu podľa § 124 patrínáhrada za neaktívnu časť služobnej pohotovosti mimo miesta vykonávania štátnej služby, náhrada za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení pre obdobie krízovej situácie,náhrada za sťažené životné podmienky. | **Ú** |  |
| **Č: 2****O: 1****P: f** | f) "zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia": systémy, ktoré neupravuje smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením [16] prijatá s cieľom zabezpečiť pre pracovníkov, či už zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, v povolaní alebo v skupine povolaní, dávky dopĺňajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia alebo také, ktoré ich nahrádzajú bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voliteľná. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 5****O:1 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.(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovaniaa) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti,c) vzdelávania,d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami - podnikateľmi. | **Ú** |  |
| **Č: 2****O: 2****P: a** | 2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhoto správania danou osobou alebo odmietnutí podriadiť sa takémuto správaniu danou osobou; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a****O: 4** | (4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. | **Ú** |  |
| **Č: 2****O: 2****P: a** | b) pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia; | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a****O: 6** | (6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. | **Ú** |  |
| **Č: 2****O: 2****P: a** | c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 2a****O: 11****P: a** | (11) Za diskrimináciu z dôvodu a) pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie,  | **Ú** |  |
| **Č: 3** | Pozitívne opatreniaČlenské štáty môžu zachovať alebo prijať opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 zmluvy s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote. | **D** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **Č: 6****§ 13****O: 1 a 2****§ 4****O: 1 a 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) 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.(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: 4****V: 1** | **KAPITOLA 1****Rovnaká odmena****Zákaz diskriminácie**Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania. | **N** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **Č: 119 a****O: 1 a 2****§ 4****O: 1 a 3** | (1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov. (2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa. (1) 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.(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: 4****V: 2** | Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, je tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a je vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **Č: 119 a****O: 3** | (3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia. | **Ú** |  |
| **Č: 5** | **KAPITOLA 2****Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia****Zákaz diskriminácie**Bez toho, aby bol dotknutý článok 4, nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, najmä pokiaľ ide o:a) rozsah pôsobnosti týchto systémov a podmienky prístupu k nim;b) povinnosť platiť príspevky a výpočet príspevkov;c) výpočet dávok vrátane doplnkových dávok vyplácaných na manžela/manželku alebo závislé osoby, ako aj podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky. | **N** | **461/2003 Z. z.****365/2004 Z. z.** | **§ 6****O: 1 až 3****§ 5****O:1 a 2** | (1) Poistenec podľa tohto zákona je fyzická osoba, ktorá je nemocensky poistená, dôchodkovo poistená alebo poistená v nezamestnanosti podľa tohto zákona. (2) Poistenec podľa tohto zákona je na účely dôchodkového poistenia aj fyzická osoba, ktorá získala obdobie dôchodkového poistenia podľa [§ 60 ods. 2](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20150429#paragraf-60.odsek-2), [4 a 5](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20150429#paragraf-60.odsek-4). (3) Poistencom patria práva pri výkone sociálneho poistenia rovnako v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení ustanovenou osobitným zákonom.(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1**.**(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovaniaa) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti,c) vzdelávania,d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami - podnikateľmi. | **Ú** |  |
| **Č: 6**  | Osobný rozsah pôsobnostiTáto kapitola sa vzťahuje na pracujúce obyvateľstvo vrátane samostatne zárobkovo činných osôb, osôb, ktorých činnosť je prerušená chorobou, materstvom, úrazom alebo nedobrovoľnou nezamestnanosťou, a osôb hľadajúcich zamestnanie, ako aj na dôchodcov a zdravotne postihnutých pracovníkov a na tých, ktorí si uplatňujú nárok za nich, v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou. | **N** | **461/2003 Z. z.** | **§ 6****O: 1 až 3** | (2) Poistenec podľa tohto zákona je na účely dôchodkového poistenia aj fyzická osoba, ktorá získala obdobie dôchodkového poistenia podľa [§ 60 ods. 2](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20150429#paragraf-60.odsek-2), [4 a 5](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20150429#paragraf-60.odsek-4). (3) Poistencom patria práva pri výkone sociálneho poistenia rovnako v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení ustanovenou osobitným zákonom.(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1**.** | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 1****P: a****prvá zarážka** | Vecný rozsah pôsobnosti1. Táto kapitola sa vzťahuje na:a) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú ochranu pred týmito rizikami:i) choroba; | **N** | **461/2003 Z. z.** | **§ 2****P: a****§ 13****O: 1** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je a) nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva,  (1) Z nemocenského poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú nemocenské dávky, a tonemocenské,ošetrovné,vyrovnávacia dávka,materské. | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 1****P: a****druhá zarážka** | ii) invalidita; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2****P: b****Bod 2****§ 13****O: 2****P: b** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je b) dôchodkové poistenie, a to2. invalidné poistenie ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia,(2) Z dôchodkového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú dôchodkové dávky, a tob) z invalidného poistenia1. invalidný dôchodok, 2. vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok, 3. sirotský dôchodok. | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 1****P: a****tretia zarážka** | iii) staroba vrátane predčasného odchodu do dôchodku; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2****P: b****Bod 1****§ 13****O: 2****P: a** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je b) dôchodkové poistenie, a to1. starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia, (2) Z dôchodkového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú dôchodkové dávky, a toa) zo starobného poistenia1. starobný dôchodok, 2. predčasný starobný dôchodok, 3. vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok, 4. sirotský dôchodok,  | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 1****P: a****štvrtá zarážka** | iv) pracovné úrazy a choroby z povolania; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2****P: c****§ 13****O: 3** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je c) úrazové poistenie ako poistenie pre prípad poškodenia zdravia alebo úmrtia v dôsledku pracovného úrazu, služobného úrazu (ďalej len "pracovný úraz") a choroby z povolania, (3) Z úrazového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú úrazové dávky, a toa) úrazový príplatok,b) úrazová renta,c) jednorazové vyrovnanie,d) pozostalostná úrazová renta,e) jednorazové odškodnenie,f) pracovná rehabilitácia a rehabilitačné,g) rekvalifikácia a rekvalifikačné,h) náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,i) náhrada nákladov spojených s liečením,j) náhrada nákladov spojených s pohrebom. | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 1****P: a****piata zarážka** | v) nezamestnanosť; | **N** | 461/2003 Z. z. | **§ 2****P: e****§ 13****O: 5** | Sociálne poistenie podľa tohto zákona je e) poistenie v nezamestnanosti ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti.(5) Z poistenia v nezamestnanosti sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytuje dávka v nezamestnanosti. | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 1****P: b** | b) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú iné sociálne dávky, peňažné alebo vecné, najmä pozostalostné dávky a rodinné prídavky, ak takéto dávky predstavujú plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkovi na základe jeho zamestnania. |  |  |  |  | **Ú** |  |
| **Č: 7****O: 2** | 2. Táto kapitola sa vzťahuje rovnako na dôchodkové systémy pre osobitnú kategóriu pracovníkov, ako napr. verejní zamestnanci, ak sa dávky vyplácané v rámci systému vyplácajú z dôvodu pracovného pomeru s verejným zamestnávateľom. Skutočnosť, že takýto systém je súčasťou všeobecného zákonného systému, nie je v tomto ohľade dotknutá. | **N** | **552/2003 Z. z.****Návrh zákona** | **§ 1****O: 4****§ 171** | (4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33, § 34, § 36, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78, § 79 ods. 1, 4 a 5, § 80, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 8, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 230 až 236, § 239 písm. a) a § 240 Zákonníka práce. | **Ú** |  |
| **Č: 8****O: 1**  | Výnimky z vecného rozsahu pôsobnosti1. Táto kapitola sa nevzťahuje na:a) individuálne zmluvy pre samostatne zárobkovo činné osoby;b) jednočlenné systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby;c) poistné zmluvy, kde zamestnávateľ nie je zmluvnou stranou v prípade zamestnaných pracovníkov;d) voliteľné ustanovenia zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia ponúkané účastníkom na individuálnom základe, aby sa im zaručili:i) buď dodatočné dávky;ii) alebo možnosť zvoliť si dátum, od ktorého sa začnú vyplácať normálne dávky pre samostatne zárobkovo činné osoby, alebo možnosť voľby medzi viacerými dávkami;e) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, pokiaľ sú dávky financované z príspevkov platených pracovníkmi na základe dobrovoľnosti. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 8****O: 2** | 2. Táto kapitola nebráni zamestnávateľovi poskytnúť osobám, ktoré už dovŕšili dôchodkový vek, na účely poskytovania dôchodku podľa zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia, ale ktoré ešte nedovŕšili dôchodkový vek na účely poskytovania dôchodku zo zákonného dôchodkového systému, doplnkový dôchodok, ktorého cieľom je vyrovnať alebo takmer vyrovnať celkovú výšku dávky vyplácanej týmto osobám v porovnaní s čiastkou vyplácanou osobám druhého pohlavia v rovnakej situácii, ktoré už dovŕšili zákonom stanovený dôchodkový vek, dovtedy, kým osoby, ktoré majú nárok na tento doplnok, nedovŕšia zákonom stanovený dôchodkový vek. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 9****O: 1** | Príklady diskriminácie1. Ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely:a) určenia osôb, ktoré môžu byť účastníkmi zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia;b) stanovenia povinnej alebo voliteľnej účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia;c) stanovenia rozdielnych pravidiel týkajúcich sa veku, v ktorom môže osoba do systému vstúpiť, alebo minimálneho obdobia zamestnania či účasti v systéme požadovaných na získanie dávky;d) stanovenia rozdielnych pravidiel s výnimkou uvedenou v písmenách h) a j), na preplatenie príspevkov v prípade, že pracovník zo systému vystúpi bez toho, aby splnil podmienky, ktoré by mu zaručili odložený nárok na dlhodobé dávky;e) stanovenia rozdielnych podmienok na poskytovanie dávok alebo obmedzenia týchto dávok len na pracovníkov jedného alebo druhého pohlavia;f) stanovenia rozdielnych vekových hraníc odchodu do dôchodku;g) pozastavenia zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky alebo voľna z rodinných dôvodov, ktoré sú udelené na základe zákona alebo dohody a sú hradené zamestnávateľom;h) stanovenia rozdielnej výšky dávok, s výnimkou prípadov, keď je potrebné prihliadnuť na účinky poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa odlišujú podľa pohlavia v prípade systémov založených na princípe definovaných príspevkov; v prípade systémov financovaných na princípe definovaných dávok môže pri niektorých prvkoch dôjsť k nerovnosti tam, kde nerovnosť súm vyplýva z použitia poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa líšia podľa pohlavia v čase, keď sa zavádza financovanie systému;i) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov pracovníkov;j) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov zamestnávateľov s výnimkou:i) systémov založených na princípe definovaných príspevkov, ak je cieľom vyrovnať výšku konečných dávok alebo ich takmer vyrovnať pre obe pohlavia;ii) systémov financovaných na princípe definovaných dávok, ak cieľom príspevkov zamestnávateľa je zabezpečiť primeranosť fondov nevyhnutných na krytie nákladov definovaných dávok;k) s výnimkou prípadov uvedených v písmenách h) a j) stanovenia rozdielnych noriem alebo noriem vzťahujúcich sa len na pracovníkov konkrétneho pohlavia, ak ide o záruku alebo zachovanie nároku na odložené poberanie dávok v prípade, že pracovník zo systému vystúpi. | **N** | 365/2004 Z.z. | **§ 1****§ 2****O: 1 až 3** | Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.(1) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.(2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. (3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.  | **Ú** |  |
| **Č: 9****O: 2** | 2. Ak sa poskytovanie dávok v rámci pôsobnosti tejto kapitoly ponechá na úvahu subjektom, ktoré systém spravujú, tieto konajú v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. |  |  |  |  |  |  |
| **Č: 10****O: 1** | **Vykonávanie, pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby**1. Členské štáty podniknú potrebné kroky, aby zabezpečili, že ustanovenia, týkajúce sa zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrevidujú s účinnosťou najneskôr od 1. januára 1993 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, s účinnosťou od dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území. | **N** | Ústava SR | **Č: 125****O: 1, 2, 3 a 6**  | (1) Ústavný súd rozhoduje o súlade a)zákonov s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, 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: 10****O: 2** | 2. Táto kapitola nebráni tomu, aby sa práva a povinnosti týkajúce sa obdobia účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby v období pred jeho revíziou aj naďalej riadili predpismi systému, ktoré boli v platnosti v uvedenom období. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 11** | **Možnosť odkladu v prípade samostatne zárobkovo činných osôb**Pokiaľ ide o zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, členské štáty môžu povinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania odložiť, ak ide o:a) určenie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku alebo dôchodku za výsluhu rokov a o prípadné dôsledky na iné dávky:i) do termínu, keď sa rovnosť v tejto oblasti dosiahne v zákonných systémoch;ii) alebo najneskôr do termínu, ktorý na uplatnenie rovnosti v tomto smere predpisuje smernica;b) pozostalostné dôchodky až dovtedy, kým právo Spoločenstva v zákonných systémoch sociálneho zabezpečenia nezavedie zásadu rovnakého zaobchádzania;c) uplatňovanie článku 9 ods. 1 bodu i) v súvislosti s používaním poistno-matematických prepočítavacích faktorov do 1. januára 1999 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, do dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 12****O: 1** | Spätná účinnosť1. Akékoľvek opatrenia vykonávajúce túto kapitolu, pokiaľ ide o pracovníkov, sa vzťahujú na všetky dávky v rámci zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia odvodené z dôb zamestnania po 17. máji 1990 a spätne sa uplatňujú k tomuto dátumu bez toho, aby sa to dotklo pracovníkov alebo osôb, ktoré si za nich nárokujú, ktorí pred týmto dátumom navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa vnútroštátneho práva. V takomto prípade sa vykonávacie opatrenia uplatňujú so spätnou účinnosťou k 8. aprílu 1976 a vzťahujú sa na všetky dávky odvodené z dôb zamestnania po tomto dátume. Pre členské štáty, ktoré pristúpili do Spoločenstva po 8. apríli 1976 a pred 17. májom 1990, sa tento dátum nahrádza dátumom, od ktorého sa začal uplatňovať článok 141 zmluvy na ich území. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 12****O: 2**  | 2. Druhá veta odseku 1 nebráni dovolať sa vnútroštátnych pravidiel o lehotách na vznesenie žalôb podľa vnútroštátneho práva voči pracovníkom alebo osobám, ktoré si za nich nárokujú, ktorí navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa vnútroštátneho práva pred 17. májom 1990, pokiaľ nie sú menej výhodné pre tento typ žaloby než pre podobné žaloby podľa vnútroštátneho práva a pokiaľ v praxi neznemožňujú výkon práv zverených právom Spoločenstva. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 12****O: 3** | 3. Pre členské štáty, ktoré pristúpili po 17. máji 1990 a ktoré boli 1. januára 1994 zmluvnými stranami Dohody o Európskom hospodárskom priestore, sa dátum 17. máj 1990 v prvej vete odseku 1 nahrádza dátumom 1. január 1994. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 12****O: 4** | 4. Pre ostatné členské štáty, ktoré pristúpili po 17. máji 1990, sa dátum 17. máj 1990 v odsekoch 1 a 2 nahrádza dátumom, od ktorého sa začal uplatňovať článok 141 zmluvy na ich území. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 13** | Pružný dôchodkový vekAk majú muži a ženy nárok za rovnakých podmienok na pružný dôchodkový vek, nepovažuje sa to za nezlučiteľné s touto kapitolou. | **N** | **365/2004 Z. z.** | **§ 8****O: 7****P: a** | (7) Diskriminácia z dôvodu pohlavia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzaniea) spočívajúce v ustanovení rozdielneho dôchodkového veku pre mužov a ženy,  | **Ú** |  |
| **Č: 14****O: 1** | **KAPITOLA 3****Rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a o pracovné podmienky**Zákaz diskriminácie1. Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:a) podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;b) prístup k všetkým typom a k všetkým úrovniam odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy;d) členstvo a účasť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou. | **N** | **Ústava SR****311/2001 Z. z.****365/2004 Z. z.****552/2003 Z. z.****Návrh zákona** | Č: 12O: 2Č: 6**§ 13****O: 1 a 2****§ 5****O: 1 a 2****§ 6****O: 1****§ 1****O: 4****§ 4****O: 1 až 3** | (2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. 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 sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovaniaa) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,b) zdravotnej starostlivosti,c) vzdelávania,d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami - podnikateľmi.(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.(4) Na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce 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: 14****O: 2** | 2. Členské štáty môžu ustanoviť v súvislosti s prístupom k zamestnaniu vrátane odbornej prípravy k tomu vedúcej, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa zakladá na charakteristike súvisiacej s pohlavím, nevytvára diskrimináciu, ak z dôvodu povahy určitých príslušných pracovných činností alebo súvislostí, v akých sa tieto činnosti vykonávajú, takáto charakteristika vytvára prirodzenú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. | **D** | **365/2004 Z. z.** | **§ 8****O: 1** | (1) 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: 15** | Návrat z materskej dovolenkyŽena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci. | **N** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **§ 157****§ 105****O: 1,2** | Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa [§ 166 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-166.odsek-1), zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa [§ 166 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-166.odsek-1), a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa [§ 166 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-166.odsek-1). (1) Ak štátna zamestnankyňa, ktorá je tehotná, ktorá je matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktorá je dojčiaca, vykonáva štátnu službu, ktorá jej je podľa osobitného predpisu zakázaná alebo ktorá je jej zakázaná podľa lekárskeho posudku zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe, služobný úrad je povinný vykonať dočasnú úpravu služobných podmienok, aby sa predišlo jej ohrozeniu. Ak to nie je možné, služobný úrad je povinný preložiť štátnu zamestnankyňu na vhodné štátnozamestnanecké miesto. Počas preloženia patrí štátnej zamestnankyni funkčný plat najmenej v sume, ktorá by jej patrila, ak by nedošlo k preloženiu. (2) Ak úprava služobných podmienok ani preloženie podľa odseku 1 nie sú možné, služobný úrad zaradí štátnu zamestnankyňu mimo činnej štátnej služby podľa § 65. | **Ú** |  |
| **Č: 16** | **Otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka z dôvodu osvojenia**Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia. Tie členské štáty, ktoré uznajú takéto práva, prijmú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením kvôli uplatňovaniu si týchto práv a zabezpečia, aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci. | **N** | **311/2001 Z. z.****Návrh zákona** | **§ 64****O: 1****P: c****§ 157****§ 76****O: 1****P: d** | (1) Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe a to,c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke**,** keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky.Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa [§ 166 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-166.odsek-1), zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa [§ 166 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-166.odsek-1), a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa [§ 166 ods. 1](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20150401#paragraf-166.odsek-1). (1) Služobný úrad nesmie dať štátnemu zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a tod) v dobe, keď je štátna zamestnankyňa tehotná, keď je štátna zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je štátny zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelý štátny zamestnanec stará o dieťa mladšie ako tri roky, | Ú |  |
| **Č: 17****O: 1** | Oddiel 1Ochrana práv1. Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom obrátení sa na ďalšie príslušné orgány vrátane zmierovacieho konania, ak to považujú za vhodné, boli na vymáhanie povinností podľa tejto smernice k dispozícii súdne konania pre všetky osoby, ktoré sa domnievajú, že boli poškodené, lebo sa na ne neuplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, a to aj vtedy, ak sa skončil vzťah, v ktorom došlo údajne k diskriminácii. | **N** | 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, 5 a 6****§ 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. (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).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: 17****O: 2** | 2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právne subjekty, ktoré majú v súlade s kritériami ustanovenými ich vnútroštátnym právom legitímny záujem zabezpečiť dodržiavanie ustanovení tejto smernice, mohli zúčastňovať buď v mene, alebo na podporu navrhovateľa s jeho alebo jej súhlasom na každom súdnom a/alebo správnom konaní stanovenom na vymáhanie povinností podľa tejto smernice. | **N** | **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: 17** **O: 3** | 3. Odseky 1 a 2 sa nedotýkajú vnútroštátnych pravidiel týkajúcich sa lehôt na podanie žaloby v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 18** | Náhrada alebo nápravaČlenské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej a účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená osoba v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. Takáto náhrada alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovením hornej hraničnej hodnoty vopred, okrem prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ dokázať, že jediná škoda, ktorú žiadateľ utrpel v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie. | **N** | **311/2001 Z. z.****365/2004 Z. z.** | **§ 13** **O: 6****§ 14****§ 9****O: 2 až 4** | (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)).Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.(2) Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; 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. (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.  | **Ú** |  |
| **Č: 19****O: 1** | Dôkazné bremeno1. Členské štáty prijmú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii. | **N** | 365/2004 Z. z. | § 11O: 1 a 2  | (1) Konanie vo veciach 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: 19****O: 2** | 2. Odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre navrhovateľov výhodnejšie. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 19****O: 3** | 3. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých prislúcha zisťovanie skutkových okolností súdu alebo príslušnému orgánu. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 19****O: 4** | 4. Odseky 1, 2 a 3 sa vzťahujú aj na:a) situácie obsiahnuté v článku 141 zmluvy a, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, v smerniciach 92/85/EHS a 96/34/ES;b) akékoľvek občianskoprávne alebo správne konania týkajúce sa verejného alebo súkromného sektora, ktoré umožňujú opravné prostriedky podľa vnútroštátneho práva podľa opatrení uvedených v písm. a) s výnimkou mimosúdnych konaní dobrovoľnej povahy alebo stanovených vo vnútroštátnom práve. | **N** |  |  |  |  |  |
| **Č: 19****O: 5** | 5. Tento článok sa nevzťahuje na trestné konanie, pokiaľ členské štáty neustanovia inak. | **N** | **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: 20****O: 1** | **KAPITOLA 2****Podpora rovnakého zaobchádzania – dialóg****Subjekty v oblasti rovnosti**1. Členské štáty určia a urobia potrebné opatrenia pre subjekt alebo subjekty na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia. Tieto subjekty môžu tvoriť súčasť agentúr poverených na vnútroštátnej úrovni obhajobou ľudských práv alebo ochranou práv jednotlivcov. | **N** | **308/1993 Z. z.**  | **§ 1****O: 2****P: a, c, d, f** | (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmäa) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, c) uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,d) pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti, f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu,  | **Ú** |  |
| **Č: 20****O: 2** | 2. Členské štáty zabezpečia, aby právomoci týchto subjektov zahŕňali:a) bez toho, aby boli dotknuté práva obetí a združení, organizácií alebo iných právnych subjektov uvedených v článku 17 ods. 2, poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností týkajúcich sa diskriminácie;b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na takúto diskrimináciu;d) výmenu dostupných informácií na príslušnej úrovni s príslušnými európskymi subjektami, ako je budúci Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. | **N** | **308/1993 Z. z.** | **§ 1****O: 2****P: c, e****§ 1****O: 3** | (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmäc) uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti, e) zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, (3) Stredisko je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. |  |  |
| **Č: 21****O: 1** | Sociálny dialóg1. Členské štáty prijmú v súlade s národnými zvykmi a praxou primerané opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi s cieľom podporiť rovnaké zaobchádzanie, a to napríklad aj monitorovaním praxe na pracovisku, prístupu k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu, ako aj monitorovaním kolektívnych zmlúv, pravidiel správania, výskumom alebo výmenou skúseností a osvedčenej praxe. | **N** | **311/2001 Z. z.** | **Č: 4****§ 229****O: 4 až 6****§ 230****O: 1****§ 233****O: 1 a 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. (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: 21****O: 2** | 2. Ak je to v súlade s národnými zvykmi a praxou, členské štáty povzbudia sociálnych partnerov bez toho, aby sa to dotklo ich autonómie, aby podporovali rovnosť medzi ženami a mužmi a pružné pracovné dojednania s cieľom uľahčiť zosúladenie pracovného a súkromného života, a aby na primeranej úrovni uzatvorili dohody stanovujúce pravidlá proti diskriminácii v oblastiach uvedených v článku 1, ktoré spadajú do rozsahu pôsobnosti kolektívneho vyjednávania. Tieto dohody dodržiavajú ustanovenia tejto smernice a príslušné vnútroštátne vykonávacie opatrenia. | **N** | **311/2001 Z. z.****2/1991 Zb.**  | **§ 231****O: 1, 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, ktoráje v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. | Ú |  |
| **Č: 21****O: 3** | 3. Členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou povzbudia zamestnávateľov, aby plánovane a systematicky podporovali rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami na pracovisku, pri prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a k postupu. | N | **311/2001 Z. z.** | **Č: 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.  |  |  |
| **Č: 21****O: 4****V: 1** | 4. Na tento účel sa zamestnávatelia povzbudia, aby v primeraných pravidelných intervaloch poskytovali zamestnancom a/alebo ich zástupcom primerané informácie o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v podniku. | **N** | **311/2001 Z. z.****308/1993 Z. z.** | **§ 47****O: 2****§ 1****O: 2****P: b, f** | (2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, 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. .(2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmäb) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike, f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu,  |  |  |
| **Č: 21****O: 4****V: 2** | Tieto informácie môžu obsahovať prehľad podielov mužov a žien na rôznych úrovniach organizácie, ich odmeny a rozdiely v odmeňovaní a možné opatrenia na zlepšenie situácie pri spolupráci so zástupcami zamestnancov. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 22** | Dialóg s mimovládnymi organizáciamiČlenské štáty podporia dialóg s príslušnými mimovládnymi organizáciami, ktoré majú v súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou legitímny záujem o prínos k boju proti diskriminácii z dôvodu pohlavia s úmyslom podporovať zásadu rovnakého zaobchádzania. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 23** | **Súlad**Členské štáty prijmú všetky nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby:a) sa zrušili všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;b) sa ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, obsiahnuté v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách alebo dohodách, vnútorných predpisoch podnikov alebo pravidlách, ktorými sa riadia nezávislé povolania a profesie a organizácie zamestnancov a zamestnávateľov, alebo akýchkoľvek iných dojednaniach vyhlásili alebo mohli vyhlásiť za neplatné alebo aby sa zmenili a doplnili alebo mohli zmeniť a doplniť;c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré obsahujú takéto ustanovenia nesmeli byť schválené alebo rozšírené správnymi opatreniami. | **N** | Ústava SR | **Č: 125****O: 1, 2, 3 a 6**  | (1) Ústavný súd rozhoduje o súlade a)zákonov s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, 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: 24** | **Neoprávnené postihovanie**Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov, stanovené vo vnútroštátnom práve a/alebo praxi, proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa ako reakcie na sťažnosť v rámci podniku alebo na akékoľvek právne konanie zamerané na presadenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. | **N** | **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, 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: 25** | SankcieČlenské štáty ustanovia pravidlá o sankciách uplatňovaných pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Sankcie, ktoré môžu obsahovať platbu náhrady obeti, musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia Komisii najneskôr do 5. októbra 2005 a bezodkladne jej oznámia všetky ďalšie zmeny a doplnenia, ktoré na ne majú vplyv. | **N** | **311/2001 Z. z.****365/2004 Z. z.****125/2006 Z. z.**  | **§ 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; 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).(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; 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. (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: 26** | Predchádzanie diskrimináciiČlenské štáty podporia v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou zamestnávateľov a tých, ktorí sú zodpovední za prístup k odbornej príprave, aby prijali účinné opatrenia na predchádzanie všetkým formám diskriminácie z dôvodu pohlavia, najmä obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, pri prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu. | **N** | **308/1993 Z. z.** | **§1****O: 2****P: a** | (2) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len "ľudské práva"). Stredisko na tento účel najmäa) monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona, |  |  |
| **Č: 27****O: 1** | Minimálne požiadavky1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania priaznivejšie, než je stanovené v tejto smernici. | **D** |  |  |  |  |  |
| **Č: 27****O: 2** | 2. Vykonávanie tejto smernice nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov reagovať na zmeny situácie prijatím zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré sa líšia od tých, ktoré sú platné v čase oznámenia tejto smernice, za predpokladu, že sú splnené ustanovenia tejto smernice. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 28****O: 1** | **Vzťah k ustanoveniam Spoločenstva a vnútroštátnym ustanoveniam**1. Táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 28****O: 2** | 2. Táto smernica sa taktiež nedotýka ustanovení smernice 96/34/ES a smernice 92/85/EHS. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 29** | Uplatňovanie rodového hľadiskaČlenské štáty vezmú aktívne do úvahy cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami pri tvorbe a vykonávaní zákonov, iných právnych predpisov, správnych opatrení, politík a činností v oblastiach, uvádzaných v tejto smernici. | **n. .a** |  |  |  |  |  |
| **Č: 30** | Šírenie informáciíČlenské štáty zabezpečia, aby boli opatrenia prijaté na základe tejto smernice, spoločne s už účinnými ustanoveniami, uvedené do pozornosti všetkých osôb, ktorých sa týkajú, a to všetkými vhodnými prostriedkami, a pokiaľ možno na pracovisku. | **N** | **311/2001 Z. z.**  | **§ 47****O: 2** | (2) Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. | **Ú** |  |
| **Č: 31****O: 1** | Správy1. Členské štáty do 15. februára 2011 oznámia Komisii všetky informácie, ktoré sú pre Komisiu potrebné na vypracovanie správy o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a Radu. | **N** | **575/5001 Z. z.** | **§ 35****O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| **Č: 31****O: 2** | 2. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 1, členské štáty každé štyri roky oznámia Komisii znenia akýchkoľvek opatrení prijatých podľa článku 141 ods. 4 zmluvy, ako aj správy o týchto opatreniach a ich vykonávaní. Na základe týchto informácií Komisia každé štyri roky prijme a uverejní správu, obsahujúcu porovnávacie hodnotenie všetkých opatrení na základe vyhlásenia č. 28 priloženého k záverečnému aktu Amsterdamskej zmluvy. | **N** | **575/5001 Z. z.** | **§ 35****O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| **Č: 31****O: 3** | 3. Členské štáty zhodnotia pracovné činnosti uvedené v článku 14 ods. 2, aby sa rozhodli, či je s ohľadom na sociálny rozvoj odôvodnené zachovať uvedené výnimky. Pravidelne, ale najmenej každých osem rokov, informujú Komisiu o výsledkoch tohto hodnotenia. | **N** | **575/5001 Z. z.** | **§ 35****O: 7** | (7) Ministerstvá a ostatné ústredné orgány štátnej správy v rozsahu vymedzenej pôsobnosti plnia voči orgánom Európskych spoločenstiev a Európskej únie informačnú a oznamovaciu povinnosť, ktorá im vyplýva z právne záväzných aktov týchto orgánov. | Ú |  |
| **Č: 32** | PreskúmanieNajneskôr do 15. februára 2013 Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice a v prípade potreby navrhne akékoľvek zmeny a doplnenia, ktoré bude pokladať za nevyhnutné. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 33** | VykonávanieČlenské štáty prijmú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 15. augusta 2008 alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto dátumu manažment a pracovníci prijmú prostredníctvom dohody požadované ustanovenia. Členské štáty môžu, ak je potrebné zohľadniť určité ťažkosti, mať ďalšie obdobie jedného roka na zosúladenie s touto smernicou. Členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby boli schopné zaručiť výsledky, ktoré ukladá táto smernica.Členské štáty bezodkladne oznámia Komisii znenia týchto opatrení. Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri príležitosti ich úradného uverejnenia odkaz na túto smernicu. Uvedú tiež vyhlásenie, že odkazy v existujúcich zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach na smernice, zrušené touto smernicou, sa považujú za odkazy na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze a uvedenom vyhlásení upravia členské štáty.Povinnosť transponovať túto smernicu do vnútroštátneho práva sa obmedzuje na tie ustanovenia, ktoré znamenajú významnú zmenu oproti predchádzajúcim smerniciam. Povinnosť transponovať ustanovenia, ktoré zostávajú vo významnej miere nezmenené, vyplýva z predchádzajúcich smerníc.Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijmú v oblasti pôsobnosti tejto smernice. | **N** | **575/5001 Z. z.****311/2001 Z. z.****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: 34****O: 1** | Zrušenie1. S účinnosťou od 15. augusta 2009 sa rušia smernice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov, týkajúce sa termínov na transpozíciu do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc, ako je stanovené v prílohe I časti B. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 34****O: 2** | 2. Odkazy na zrušené smernice sa považujú za odkazy na túto smernicu a vykladajú sa v súlade s tabuľkou zhody v prílohe II. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 35** | Nadobudnutie účinnostiTáto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie. | **n. a.** |  |  |  |  |  |
| **Č: 36** | AdresátiTáto smernica je určená členským štátom. | **n. a.** |  |  |  |  |  |