

A Tt. 365/2004. sz. törvénye

**AZ EGYES TERÜLETEKEN VALÓ
EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRÓL ÉS A
HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS
ELLENI VÉDELEMRŐL,
valamint némely törvények
módosításáról és kiegészítéséről**

(diszkrimináció elleni törvény)

Kelt 2004. május 20.

Módosítva:

Tt. 539/2005., hatályos 2005. december 7-től
Tt. 570/2005., hatályos 2006. január 1-től
Tt. 250/2007., hatályos 2007. július 1-től
Tt. 326/2007., hatályos 2007. szeptember 1-től
Tt. 85/2008., hatályos 2008. április 1-től
Tt. 384/2008., hatályos 2008. október 15-től
Tt. 48/2011., hatályos 2011. április 1-től
Tt. 388/2011., hatályos 2012. január 1-től
Tt. 32/2013., hatályos 2013. április 1-től

A Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsa a következő törvényt fogadta el:

I. cikkely

1. §

A szabályozás tárgya

A jelen törvény az egyenlő bánásmód elvének érvényesítését szabályozza, és meghatározza a jogvédelem eszközeit, ha sor kerül az adott elv megsértésére.

Alapvető rendelkezések

2. §

(1) Az egyenlő bánásmód elvének betartása a nemi hovatartozás, vallási vagy felekezeti meggyőződés, faji, nemzetiséghez vagy etnikai csoporthoz való tartozás, fogyatékoság, életkor, szexuális orientáció, házastársi és családi állapot, bőrszín, nyelv, politikai vagy más

Zákon č. 365/2004.

**O ROVNAKOM
ZAOBCHÁDZANÍ V NIEKTORÝCH
OBLASTIACH A O OCHRANE
PRED DISKRIMINÁCIU
a o zmene a doplnení
niektorých zákonov**

(antidiskriminačný zákon)

z 20. mája 2004

Zmena:

539/2005 Z. z. s účinnosťou od 7. decembra 2005
570/2005 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2006
250/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2007
326/2007 Z. z. s účinnosťou od 1. septembra 2007
85/2008 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2008
384/2008 Z. z. s účinnosťou od 15. októbra 2008
48/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2011
388/2011 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2012
32/2013 Z. z. s účinnosťou od 1. apríla 2013

Národná rada Slovenskej republiky sa uzniesla na tomto zákone:

Čl. I

§ 1

Predmet úpravy

Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.

Základné ustanovenia

§ 2

(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

meggyőződés, nemzeti vagy társadalmi származás, vagy, származás vagy más állapot címén történő hátrányos megkülönböztetés tilalmán alapszik.

(2) Az egyenlő bánásmód elvének betartása során szükséges figyelembe venni a jó erkölcsöt is, a hátrányos megkülönböztetés elleni védelem kiterjesztése céljából.

(3) Az egyenlő bánásmód elvének betartása a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemről szóló intézkedések elfogadásán is alapszik.

2.a §

(1) A hátrányos megkülönböztetés lehet közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, szexuális zaklatás és jogtalan büntetés; hátrányos megkülönböztetés a hátrányos megkülönböztetésre való utasítás és a hátrányos megkülönböztetésre való felbujtás is.

(2) A közvetlen hátrányos megkülönböztetés olyan eljárás vagy mulasztás, melynek során az érintett személyt kevésbé kedvező bánásmódban részesítik, mint ahogyan más személlyel bánnak, bántak vagy bánhatnának hasonló helyzetben.

(3) A közvetett hátrányos megkülönböztetés egy látszólag semleges előírás, határozat, utasítás vagy gyakorlat, amely hátrányba hozza vagy hátrányba hozhatja az érintett személyt összehasonlítva más személlyel; nem számít közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, ha az ilyen előírás, határozat, utasítás vagy gyakorlat objektíve indokolt más jogos érdek szem előtt tartása miatt, és arányos vagy szükséges az ilyen érdek érvényesüléséhez.

(4) A zaklatás olyan magatartás, melynek következtében megfélemlítő, ellenséges, megszegyenítő, megalázó, lealacsonyító, meggyalázó, tiszteletlen vagy sértő környezet kialakítására kerül sor vagy kerülhet sor, és melynek szándéka vagy következménye az emberi szabadságba vagy emberi méltóságba történő beavatkozás vagy annak lehetősége.

(5) A szexuális zaklatás olyan szexuális jellegű verbális, non-verbális vagy fizikai magatartás, melynek szándéka vagy következménye az érintett személy méltóságának megsértése vagy annak lehetősége, és amely megfélemlítő, megalázó, meggyalázó, ellenséges vagy sértő környezetet alakít ki.

(6) A hátrányos megkülönböztetésre való utasítás olyan eljárás, amely visszaél egy személy alárendelt helyzetével, egy harmadik személy hátrányos megkülönböztetése céljából.

(7) A hátrányos megkülönböztetésre való felbujtás egy személy meggyőzése, támogatása vagy ösztönzése egy harmadik személy hátrányos megkülönböztetése céljából.

(8) A jogtalan büntetés olyan eljárás vagy mulasztás, amely az érintett személy számára kedvezőtlen és köz-

rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

(2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

(3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

§ 2a

(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

(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.

(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.

(4) Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

(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 zastráajúce, ponižujúce, zneuctvujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

(6) Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

(7) Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

(8) Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo

b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,

c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady

vetlenül összefügg

- a) a hátrányos megkülönböztetés elleni jogi védelem követelésével a saját nevében, vagy más személy nevében, vagy
- b) az adott személy vallomástételével, magyarázáttal vagy egyéb részvételével olyan ügyekben való eljárás során, amelyek az egyenlő bánásmód elvének megsértésével foglalkoznak,
- c) az egyenlő bánásmód elvének megsértését kifogásoló panasszal.

(9) A jogi személy hátrányos megkülönböztetése az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása az adott személlyel kapcsolatban a 2. §, 1. bekezdése szerinti okokból, ha annak tagjairól, társtulajdonosairól, részvényeseiről, szerveinek tagjairól, alkalmazottairól, a nevében eljáró személyekről vagy olyan személyekről van szó, akiknek a nevében az adott jogi személy eljár.

(10) A hátrányos megkülönböztetés elutasítása vagy eltűrése egy adott személy által semmilyen módon nem befolyásolhatja az adott személlyel való további bánásmódot vagy az adott személlyel szembeni viselkedést, illetve nem képezheti az adott személyt érintő határozat alapját.

(11) Hátrányos megkülönböztetés továbbá, mégpedig

- a) a nemi hovatartozás alapján a terhesség vagy anyaság miatti hátrányos megkülönböztetés is, valamint a szexuális vagy nemi hovatartozás miatti hátrányos megkülönböztetés is,
- b) a faji származás, nemzetiségi vagy etnikai származás alapján történő hátrányos megkülönböztetés a valamely faji származású, nemzetiségi vagy etnikai származású személlyel kapcsolatban álló személy hátrányos megkülönböztetése is,
- c) vallási vagy felekezeti meggyőződés alapján történő megkülönböztetés a valamely vallási vagy felekezeti meggyőződésű személlyel kapcsolatban álló személy hátrányos megkülönböztetése is, valamint a vallási meggyőződés nélküli természetes személy hátrányos megkülönböztetése is,
- d) fogyatékoság miatti hátrányos megkülönböztetés a korábbi fogyatékoság miatti hátrányos megkülönböztetés is, vagy az olyan személy hátrányos megkülönböztetése, kinél a külső testi jegyek alapján feltételezhető, hogy fogyatékkal élő személy.

3. §

(1) Mindenki köteles betartani az egyenlő bánásmód elvét a munkajogi és hasonló jogviszonyok, a társadalombiztosítás, az egészségügyi ellátás, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint a képzés területén.

(2) Az 1. bekezdés szerinti egyenlő bánásmód elve csak külön jogszabályban meghatározott egyéni jogokkal együttesen jut érvényre.¹⁾

rovnakého zaobchádzania.

(9) Diskriminácia právnickej osoby je nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k tejto osobe z dôvodov podľa § 2 ods. 1, ak ide o jej členov, spoločníkov, akcionárov, členov jej orgánov, jej zamestnancov, osôb konajúcich v jej mene alebo osôb, v mene ktorých koná táto právnická osoba.

(10) Odmietnutie alebo strpenie diskriminácie osobou nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť následné zaobchádzanie s touto osobou alebo správanie sa k tejto osobe alebo byť základom pre rozhodnutie, ktoré sa týka tejto osoby.

(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,
- b) rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu,
- c) náboženského vyznania alebo viery sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania alebo viery a aj diskriminácia fyzickej osoby bez náboženského vyznania,
- d) zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.

§ 3

(1) Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.¹⁾

(3) Annak elbírálása során, hogy hátrányos megkülönböztetésről van-e szó, vagy sem, nem mérlegelhető, hogy az okok, melyek hozzá vezettek, a valóságon vagy téves feltételezésen alapultak.

4. §

(1) A jelen törvény nem vonatkozik

- a) arra az eltérő bánásmódra, amely a Szlovák Köztársaság területére történő belépés és itt tartózkodás feltételeiből külföldiek számára következik, beleértve a velük való bánásmódot is, amelyet külön előírások szabályoznak,²⁾ kivéve az Európai Unió tagországainak állampolgárait, az olyan országok állampolgárait, amely az Európai Gazdasági Térségről szóló egyezmény szerződő felei és a Svájci Konföderáció állampolgárait, a hontalan (az állampolgárság nélküli) személyeket és azok családtagjait,
- b) a fogyatékból vagy életkorból adódó eltérő bánásmódra, amely a fegyveres erők, fegyveres rendvédelmi testületek, fegyveres testületek, a Nemzetbiztonsági Hivatal, a Szlovák Információs Szolgálat és a tűzoltóság tagjainak szolgálati viszonyát szabályozó külön előírások rendelkezéseiből következik³⁾; ez nem érvényes, ha olyan alkalmazottól van szó, aki munkáját munkaviszonyban végzi.^{3a)}

(2) Jelen törvény rendelkezései nem sértik az egyesületi jogot, illetve a szakszervezetek alapításának jogát.

5. §

Az egyenlő bánásmód elve a társadalombiztosítás, az egészségügyi ellátás, az árukhöz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint a képzés területén

(1) Az egyenlő bánásmód elvével összhangban a társadalombiztosítás, az egészségügyi ellátás, az árukhöz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint a képzés területén tilos bármely személy hátrányos megkülönböztetése a 2. §, 1. bekezdése szerinti okokból.

(2) Az 1. bekezdés szerinti egyenlő bánásmód elve csak a külön jogszabályban meghatározott egyéni jogokkal együttesen érvényesíthető a hozzáférések és szolgáltatások területén

- a) a szociális segítségnyújtáshoz, a szociális biztosításhoz, a nyugdíj-előtakarékossághoz, a kiegészítő nyugdíjbiztosításhoz, az állami szociális támogatásokhoz⁴⁾ és szociális ellátásokhoz való hozzáférés és szolgáltatás területén,
- b) egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés és szolgáltatás területén,⁵⁾
- c) képzéshez való hozzáférés és szolgáltatás területén,⁶⁾
- d) áruk és szolgáltatások területén, beleértve a lakhatást, melyeket jogi és természetes személyek-

(3) Pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.

§ 4

(1) Tento zákon sa nevzťahuje na

- a) rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa cudzincov na území Slovenskej republiky vrátane zaobchádzania s nimi, ktoré ustanovujú osobitné predpisy,²⁾ okrem občanov členského štátu Európskej únie, štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarskej konfederácie, osôb bez štátnej príslušnosti a ich rodinných príslušníkov,
- b) rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia alebo veku, ktoré vyplýva z ustanovení osobitných predpisov³⁾ upravujúcich služobný pomer príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského a záchranného zboru; to neplatí, ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu.^{3a)}

(2) Ustanoveniami tohto zákona nie je dotknuté právo združovať sa a ani právo na zakladanie odborových organizácií.

§ 5

Zásada rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní

(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania

- a) sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory⁴⁾ a sociálnych výhod,
- b) zdravotnej starostlivosti,⁵⁾
- c) vzdelávania,⁶⁾
- d) tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.⁷⁾

vállalkozók biztosítanak a nyilvánosság számára.⁷⁾

Az egyenlő bánásmód elve a munkajogi viszonyok és a hasonló jogviszonyok területén

6. §

(1) Az egyenlő bánásmód elvével összhangban a munkajogi viszonyokban, a hasonló jogviszonyokban és a velük összefüggő jogviszonyokban tilos bármely személy hátrányos megkülönböztetése a 2. §, 1. bekezdése szerinti okokból.

(2) Az 1. bekezdés szerinti egyenlő bánásmód elve csak a külön jogszabályban meghatározott egyéni jogokkal együttesen jut érvényre, elsősorban a következő területeken

- a) a munkavállalás, foglalkozás, más kereseti tevékenység vagy tisztség (a továbbiakban csak „foglalkozás“), beleértve az állás betöltésének felvételi követelményeit és a kiválasztás feltételeit és a kiválasztás megvalósításának módját,⁸⁾
- b) a munkavégzés és a munkahelyi munkafeltételek, beleértve a bérezést, a munkahelyi előmenetelt és elbocsátást,
- c) a szakképzéshez, további szakképzéshez való hozzáférés, részvétel az aktív munkaerő-piaci intézkedések programjain, beleértve munkahelyváltási és munkahely-változtatási tanácsadáshoz való hozzáférést⁹⁾ (a továbbiakban csak „szakképzés“), vagy
- d) a munkavállalók szervezetében, a munkáltatók szervezetében és bizonyos szakmák művelőit egyesítő szervezetekben való tagság és tevékenység, beleértve mindazon előnyök biztosítását, amelyeket az említett szervezetek tagjaiknak nyújtanak.

7. §

(1) Az egyenlő bánásmód elvének érvényesítésére a fogatékkel élő személyek vonatkozásában a munkáltatók olyan intézkedéseket fogadnak el, amelyek az adott személy számára lehetővé teszik bizonyos foglalkozáshoz, a munkahelyen bizonyos tevékenység elvégzéséhez való hozzáférést, a munkahelyi tisztségekben, illetve másban történő előmenetelt vagy a szakképzéshez való hozzáférést; ez nem érvényes, ha az ilyen intézkedések elfogadása a munkáltató számára aránytalanul költségigényes volna.

(2) Annak elbírálása során, hogy az 1. bekezdés szerinti intézkedések aránytalanul költségigényesek volnának-e, figyelembe kell venni

- a) a hasznot, amelyet az intézkedés elfogadása a fogatékkel élő személynek hozna,
- b) a munkáltató anyagi lehetőségeit, beleértve az anyagi vagy egyéb segítség hozzáférhetőségét,

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch

§ 6

(1) V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach

- a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,⁸⁾
- b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- c) prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania⁹⁾ (ďalej len „odborné vzdelávanie“) alebo
- d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

§ 7

(1) Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijímú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.

(2) Pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprimerane náročné, sa berie do úvahy

- a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím,
- b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a
- c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.

amely az intézkedés elrendeléséhez szükséges, és
c) az 1. bekezdés szerinti intézkedés célja elérésének lehetőségét más módon.

(3) Az olyan intézkedés elfogadása nem tekinthető aránytalanul költségigényesnek, amelynek elfogadására a munkáltató külön előírások szerint köteles.¹⁰⁾

(4) Az egyenlő bánásmód elve fogyatékoság miatti megszegésének minősül az 1. bekezdés szerinti rendelkezések elfogadásának visszautasítása, vagy elmulasztása is a munkáltató részéről.

A megengedett eltérő bánásmód

8. §

(1) Az olyan eltérő bánásmód, amelyet a foglalkoztatás során végzett tevékenység vagy azon körülmények jellege indokol, mely közepette ezeket a tevékenységeket végzik, ha ez az ok tényleges és döntő feltétele az állás betöltésének, azzal a feltétellel, hogy a cél jogszerű és a követelmény arányos, nem számít hátrányos megkülönböztetésnek.

(2) Ha bejegyzett egyházakról, vallási közösségekről és olyan más jogi személyekről van szó, melyek tevékenysége a felekezeti hovatartozáson vagy a meggyőződésen alapul, nem számít vallási vagy felekezeti meggyőződésen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek az eltérő bánásmód, ha ilyen szervezetekben való foglalkoztatás vagy ilyen szervezetek számára végzett tevékenység esetében e tevékenységeknek a jellege vagy feltételrendszere miatt egy személy vallása vagy meggyőződése alapvető, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény.

(3) Nem jelent életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést az eltérő bánásmód, ha azt egy objektív és indokolt jogos cél igazolja, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek, és ha azt külön előírás szabja meg. Az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem hátrányos megkülönböztetés, ha a következő rendelkezéseken alapul:

a) minimális vagy maximális korhatár mint az állás betöltésének feltétele,

b) a munkavállalás vagy szakképzés elérhetősége külön feltételekhez kötött és a munkavégzésnek, beleértve a jutalmazást és az elbocsátást is, speciális feltételei vannak, amennyiben bizonyos korosztályba tartozó személyekről vagy gondozói kötelezettséggel rendelkező személyekről van szó, és ha a külön feltételek célja az adott személyek munkába állításának támogatása vagy azok védelme,

c) minimális korhatár feltétele, szakmai gyakorlat vagy ledolgozott évek száma mint az állás betöltésének feltétele, vagy az állással járó bizonyos előnyök feltétele.

(4) A foglalkoztatás során érvényesülő szociális bizto-

(3) Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov.¹⁰⁾

(4) Za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať opatrenia podľa odseku 1.

Prípustné rozdielne zaobchádzanie

§ 8

(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.

(2) Ak ide o registrované cirkvi, náboženské spoločnosti a iné právnické osoby, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere, nie je diskrimináciou rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie a podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania.

(3) Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení

a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania,

b) osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana,

c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.

(4) V systéme sociálneho zabezpečenia v zamestnaní diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré spočíva v ustanovení rôznych vekových hraníc na vznik nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok v tomto systéme, ako aj v ustanovení

sítási rendszerben nem számít hátrányos megkülönböztetésnek az életkoron alapuló eltérő bánásmód, amely a rendszeren belüli különféle korhatárok megszabásán alapul az öregségi és a rokkantsági nyugdíjjogosultság létrejöttének szempontjából, valamint a rendszeren belüli különféle korhatárok megszabása az alkalmazottak vagy alkalmazottak csoportjai részére, és az életkoron alapuló nyugdíjak különféle kiszámítási módszereinek alkalmazása; ez nem érvényes, ha egyidejűleg nemi hovatarozáson alapuló hátrányos megkülönböztetésre kerülne sor.

(5) Nem jelent fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az objektíven igazolható eltérő bánásmód, amely a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételeként vagy a foglalkozáson belüli bizonyos tevékenységek elvégzése feltételeként egészségügyi alkalmassági feltételeket szab meg, ha azt a foglalkozás vagy tevékenység jellege megkívánja.

(6) Az életkoron vagy fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetés nem eltérő bánásmód a biztosítási szolgáltatások nyújtása esetében, ha az ilyen eltérő bánásmód a kockázat eltérő mértékéből következik, melyet statisztikai vagy más hasonló adatokkal igazolni lehet, és a biztosítási szolgáltatások feltételei a kockázattal arányosak.

(7) Nem jelent nemi hovatarozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést az objektíven igazolható eltérő bánásmód

- a) a férfiak és nők eltérő nyugdíjkorhatárának megszabásában,
- b) amelynek célja a várandós nők, anyák (a szüléstől számított kilencedik hónap végéig) és szoptató nők védelme,^{11a)}
- c) bizonyos áruk és szolgáltatások kizárólagos vagy elsődlegesen az egyik nem képviselőinek történő kínálásában, ha ez jogszerű célt követ, és ha a cél elérésére irányuló eszközök megfelelőek és szükségesek.

(8) A terhességgel és az anyasággal összefüggő költségek nem vezethetnek különbségtételhez a biztosítási díjban és a biztosítási összeg kiszámítása során.

8.a §

(1) Nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek az államigazgatási szervek és más jogi személyek olyan átmeneti kiegyenlítő intézkedései, melyek arra irányulnak, hogy megszüntessék a faji vagy etnikai származásból, a nemzeti kisebbséghez vagy etnikai csoporthoz való tartozásból, a nemi vagy szexuális hovatarozásból, az életkorból vagy egészségkárosodásból eredő hátrányokat, ha azok az esélyegyenlőség gyakorlati érvényesülését szolgálják. Ezek az átmeneti kiegyenlítő intézkedések elsősorban

- a) a szociális és gazdasági hátrányok kiküszöbölésé-

rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dôchodkov, ktoré sú založené na kritériu veku; to neplatí, ak by súčasne došlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia.

(5) Diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti.

(6) Diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia pri poskytovaní poisťovacích služieb, ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z rozdielnej miery rizika overiteľnej štatistickými alebo obdobnými údajmi a podmienky poisťovacích služieb sú primerané tomuto riziku.

(7) Diskriminácia z dôvodu pohlavia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie

- a) spočívajúce v ustanovení rozdielneho dôchodkového veku pre mužov a ženy,
- b) ktorého účelom je ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien,^{11a)}
- c) spočívajúce v poskytovaní tovarov a služieb výlučne alebo prednostne príslušníkom jedného pohlavia, ak sleduje legitímny cieľ a ak sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné.

(8) Náklady súvisiace s tehotenstvom a materstvom nesmú viesť k rozdielom vo výške poisťného a výpočtu poisťného plnenia.

§ 8a

(1) Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi verejnej správy alebo inými právnickými osobami smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia

- a) zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, ktorými sú nadmerne

re irányulnak, melyek aránytalan mértékben sújtják a hátrányos helyzetű csoportokat,

b) a hátrányos helyzetű csoportok tagjai munkavállalási hajlandóságát, művelődését, kultúráját, egészségügyi ellátását és a nekik nyújtott szolgáltatásokat támogatják,

c) arra irányulnak, hogy megteremtsék a foglalkoztatáshoz, a képzéshez, az egészségügyi ellátáshoz és lakhatáshoz való egyenlő hozzáférés esélyét, mégpedig főként a hátrányos helyzetű csoportoknak szóló célzott felkészítő programokkal, vagy az e programokról szóló, a munkalehetőségekről vagy a képzési rendszerben lévő szabad helyekről szóló tájékoztatás terjesztésével.

(2) Az 1. bekezdésben szereplő átmeneti kiegyenlítő intézkedéseket abban az esetben lehet elfogadni, ha

a) kimutatható az egyenlőtlenség,

b) az intézkedések célja az egyenlőtlenség csökkentése vagy megszüntetése,

c) megfelelőek és szükségesek a kitűzött cél eléréséhez.

(3) Az átmeneti kiegyenlítő intézkedéseket csak a jelen törvényben szereplő területeken lehet elfogadni. Ezek az intézkedések csak az elfogadásukhoz vezető egyenlőtlenség megszüntetésének idejére állhatnak fenn. Az 1. bekezdés szerinti szervek, a kitűzött cél elérése után, kötelesek befejezni az intézkedések végrehajtását.

(4) Az 1. bekezdés szerinti szervek kötelesek folyamatosan figyelni, kiértékelni és nyilvánosságra hozni az elfogadott átmeneti kiegyenlítő intézkedéseket abból a célból, hogy további folytatásuk megalapozottságát átértékelhessék, és ezekről a tényekről jelentést kötelesek tenni az Emberi Jogok Szlovák Nemzeti Központjának^{11e)}.

(5) Az 1-4. bekezdések rendelkezései nem érintik a jelen törvény 7. § és 8. § 3. bekezdése b) pontjának rendelkezéseit.

Jogvédelem és az egyenlő bánásmód elvének megsértésével összefüggő ügyekben való eljárás

9. §

(1) A jelen törvény szerint mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz és a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez.

(2) Mindenki követelheti jogainak érvényesítését a bíróságon, ha úgy gondolja, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartásával megsértik, vagy megsértették jogait, törvénnyel védett érdekeit vagy szabadságait. Elsősorban azt követelheti, hogy az, aki nem tartotta be az egyenlő bánásmód elvét, tartózkodjon az ilyen magatartástól, és ha az lehetséges, hozza helyre a jogellenes helyzetet, vagy adjon méltányos elégtételt.

(3) Ha a méltányos elégtétel nem volna elégséges, főleg

postihnutí príslušníci znevýhodnených skupín,

b) spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,

c) smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.

(2) Dočasné vyrovnávacie opatrenia uvedené v odseku 1 môžu byť prijaté, ak

a) existuje preukázateľná nerovnosť,

b) cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti,

c) sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa.

(3) Dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné prijímať len v oblastiach uvedených v tomto zákone. Tieto opatrenia môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu. Orgány podľa odseku 1 sú povinné ukončiť vykonávanie týchto opatrení po dosiahnutí stanoveného cieľa.

(4) Orgány podľa odseku 1 sú povinné priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania a podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva^{11e)} o týchto skutočnostiach.

(5) Ustanoveniami odsekov 1 až 4 nie sú dotknuté ustanovenia § 7 a § 8 ods. 3 písm. b) tohto zákona.

Právna ochrana a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania

§ 9

(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 nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel 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 nedodrzaním zásady rovnakého zaobchá-

ha az egyenlő bánásmód elvének be nem tartásával jelentős módon csökkent a károsult személy méltósága, társadalmi státusa vagy társadalmi érvényesülésének lehetősége, akkor ez a személy nem vagyoni károkozásért pénzbeli kártérítést követelhet. A nem vagyoni kár megtérítésének összegét a bíróság határozza meg, tekintetbe véve a keletkezett nem vagyoni kár komolyságát, és minden körülményt, mely annak keletkezéséhez hozzájárult.

(4) A külön előírások szerinti kártérítési jogosultságot, vagy más kártérítésre való jogot¹²⁾ a jelen törvény nem érinti.

(5) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogait peren kívül eljárásban, békéltető eljárásban (mediáció) védje.¹³⁾

9.a §

Ha az egyenlő bánásmód elvének megsértésével több, vagy ismeretlen számú személy jogait, törvénnyel védett érdekeit vagy szabadságait sértik meg, vagy ha az ilyen jogsértés komolyan veszélyeztetné a közérdeket, a 10. § 1. bekezdése szerint jogi személy is követelheti az egyenlő bánásmóddhoz való jog védelmét. Az adott személy elsősorban annak megállapítását követelheti, hogy sérült az egyenlő bánásmód elve, és hogy az, aki nem tartotta be az egyenlő bánásmód elvét, tartózkodik az ilyen magatartástól, valamint ha az lehetséges, hozza helyre a jogellenes helyzetet.

10. §

(1) Az egyenlő bánásmód elvének megsértésével összefüggő ügyek eljárásában az érintett fél olyan jogi személlyel is képviseltetheti magát,

- akinek ilyen jogosultságát külön törvény ismeri el, vagy
- aki tevékenységének a célja vagy tevékenységének a tárgya a hátrányos megkülönböztetés elleni védelem.

(2) Ha az 1. bekezdés szerint a jogi személy átveszi a képviselést, megbízza valamelyik tagját vagy alkalmazottját, hogy a képviselt személy nevében eljárjon.

11. §

(1) Az egyenlő bánásmód elvének megsértésével összefüggő ügyekben az eljárás annak a személynek az indítványára kezdődik meg, aki kifogásolja, hogy az egyenlő bánásmód elvének megsértésével sérültek a jogai (a továbbiakban csak „felperes“). A felperes köteles indítványában megjelölni azt a személyt, akiről azt állítja, hogy megsértette az egyenlő bánásmód elvét (a továbbiakban csak „alperes“).

(2) Az alperes köteles bizonyítani, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét, ha a felperes előterjeszti a bíróságnak azokat a tényeket, amelyekből vélelmezni lehet, hogy az egyenlő bánásmód elvének

dzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

(4) Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov¹²⁾ nie je týmto zákonom dotknuté.

(5) Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie.¹³⁾

§ 9a

Ak by porušením zásady rovnakého zaobchádzania mohli byť dotknuté práva, právom chránené záujmy alebo slobody väčšieho alebo neurčitého počtu osôb alebo ak by takýmto porušením mohol byť inak vážne ohrozený verejný záujem, patrí právo domáhať sa ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie aj právnickej osobe podľa § 10 ods. 1. Táto osoba sa môže domáhať najmä určenia, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania, aby ten, kto nedodrжал zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, a ak je to možné, napravil protiprávny stav.

§ 10

(1) V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou,

- ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo
- ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

(2) Ak prevezme právnická osoba podľa odseku 1 zastúpenie, poverí niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal.

§ 11

(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.

(3) Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zá-

megsértésére sor került.

(3) Az egyenlő bánásmód elvének megsértésével kapcsolatos ügyek eljárására a Polgári perrendtartás vonatkozik, hacsak a jelen törvény másképp nem rendelkezik.

12. §

A jelen törvénnyel átvételre kerülnek az Európai Unió, mellékletben felsorolt, kötelező erejű jogi aktusai.

13. §

Átmeneti rendelkezések

A munkáltató és a szakszervezet illetékes szerve, melyek külön előírás alapján megkötötték a kollektív szerződéseket, a jelen törvény hatályba lépését követő naptól számított hat hónapon belül kötelesek a kollektív szerződések rendelkezéseit összhangba hozni ezzel a törvénnyel; ez a kötelezettség a belső előírásokra is vonatkozik, amelyek kiadására jogosult a munkáltató.

13.a §

Átmeneti rendelkezések

a 2013. április 1-jétől hatályos módosításhoz

Nem jelent hátrányos megkülönböztetést a különböző nagyságú biztosítási díjszabás és biztosítási teljesítés kiszámítása a 2013. március 31-éig hatályos 8. § 8. bekezdése megfogalmazása szerint a 2013. április 1-je előtt megkötött biztosítási szerződésekben.

XXIII. cikkely

A jelen törvény 2004. július 1-jén lép hatályba.

Rudolf Schuster s. k.

Pavol Hrušovský s. k.

Mikuláš Dzurinda s. k.

1) Például a többször módosított 311/2001. sz. Munka törvénykönyve, a többször módosított 312/2001. sz. törvény a közszolgálatról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről, a többször módosított 552/2003. sz. törvény a közérdekű munkavégzésről, a többször módosított 195/1998. sz. törvény a szociális segélyezésről, a többször módosított 576/2004. sz. törvény az egészségügyi ellátásról, az egészségügyi ellátással összefüggő szolgáltatásokról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről.

2) Például a többször módosított 48/2002. sz. törvény az idegenek tartózkodásáról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről, a 606/2003. sz. tör-

sady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.

§ 12

Týmto zákonom sa preberajú právne záväzné akty Európskej únie uvedené v prílohe.

§ 13

Prechodné ustanovenie

Zamestnávateľ a príslušný orgán odborovej organizácie, ktorí uzavreli kollektívne zmluvy podľa osobitného predpisu, sú povinní uviesť ustanovenia kollektívnych zmlúv do súladu s týmto zákonom do šiestich mesiacov odo dňa účinnosti tohto zákona; táto povinnosť sa vzťahuje aj na vnútorné predpisy, na vydávanie ktorých je zamestnávateľ oprávnený.

§ 13a

Prechodné ustanovenie

k úpravám účinným od 1. apríla 2013

Diskrimináciou nie je použitie rozdielov pri stanovení výšky poistného a výpočtu poistného plnenia podľa § 8 ods. 8 v znení účinnom do 31. marca 2013 v poistných zmluvách uzavretých pred 1. aprílom 2013.

Čl. XXIII

Tento zákon nadobúda účinnosť 1. júla 2004.

Rudolf Schuster v. r.

Pavol Hrušovský v. r.

Mikuláš Dzurinda v. r.

1) Napríklad zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

2) Napríklad zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o

vénnyel módosított, 480/2002. sz. törvény a menedékjogról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről.

3) A többször módosított 200/1998. sz. törvény a pénzügyőrök közszolgálatáról, valamint némely további törvény módosításáról és kiegészítéséről.

A 253/2007. sz. törvénnyel módosított, 346/2005. sz. törvény a Szlovák Köztársaság fegyveres erői hivatásos katonáinak közszolgálatáról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről.

A többször módosított 73/1998. sz. törvény a rendőri testület, a Szlovák Információs Szolgálat, a Szlovák Köztársaság Büntetés-végrehajtási Testülete és a vasúti rendőrség tagjainak közszolgálatáról.

A többször módosított 315/2001. sz. törvény a tűzoltó és mentő testületről.

3a) A többször módosított 311/2001. sz. törvény a Munka törvénykönyvéről.

A többször módosított 552/2003. sz. törvény a közérdekű munkavégzésről.

4) Például a többször módosított 195/1998. sz. törvény a szociális segélyezésről, a 461/2003. sz. törvény a társadalombiztosításról.

5) Például a többször módosított 576/2004. sz. törvény az egészségügyi ellátásról, az egészségügyi ellátással összefüggő szolgáltatásokról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről.

6) Például a többször módosított 131/2002. sz. törvény a főiskolákról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről, a 386/1997. sz. törvény a továbbtanulásról, és 70/1997. sz. törvénnyel, valamint az 567/2001. sz. törvénnyel módosított 387/1996. sz. törvény a foglalkoztatásról.

7) Például a többször módosított 634/1992. sz. törvény a fogyasztók védelméről.

8) Például a Munka törvénykönyve, a többször módosított 312/2001 sz. törvény a közszolgálatról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről.

9) Például a 191/2004. sz. törvénnyel módosított 5/2004. sz. törvény a foglalkoztatási szolgáltatásokról, valamint némely törvény módosításáról és kiegészítéséről.

10) Például a 191/2004. sz. törvénnyel módosított 5/2004. sz. törvény, a többször módosított 50/1976. sz. törvény a területi tervezésről és építészeti rendtartásról (építészeti törvény) 143. §, 1. bek., d) pont.

11) A 394/2000. sz. törvénnyel módosított 308/1991. sz. törvény a vallásszabadságról és az egyházak, valamint a vallási közösségek helyzetéről.

11a) Például a Szlovák Köztársaság kormányának 272/2004. sz. rendelete, mellyel meghatározza azon munkák és munkahelyek listáját, amelyek tilosak a várandós nők, anyák (a szüléstől számított kilencedik hónap végéig) és szoptató nők számára, azon munkák és

zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 606/2003 Z. z.

3) Zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 253/2007 Z. z.

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov.

3a) Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

4) Napríklad zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

5) Napríklad zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

6) Napríklad zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní a o zmene zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení zákona č. 70/1997 Z. z. v znení zákona č. 567/2001 Z. z.

7) Napríklad zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.

8) Napríklad Zákoník práce, zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

9) Napríklad zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004 Z. z.

10) Napríklad zákon č. 5/2004 Z. z. v znení zákona č. 191/2004 Z. z., § 143 ods. 1 písm. d) zákona č. 50/1976 Zb. o územnom plánovaní a stavebnom poriadku (stavebný zákon) v znení neskorších predpisov.

11) Zákon č. 308/1991 Zb. o slobode náboženskej viery a postavení cirkví a náboženských spoločností v znení zákona č. 394/2000 Z. z.

11a) Napríklad nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa

munkahelyek listáját, melyekhez specifikus kockázat fűződik a várandós nők, anyák (a szüléstől számított kilencedik hónap végéig) és szoptató nők számára, valamint amellyel meghatározza a munkáltatók bizonyos kötelességeit az ilyen nők alkalmazása során.

11e) A Szlovák Köztársaság Nemzeti Tanácsának többször módosított 308/1993. sz. törvénye az Emberi Jogok Szlovák Nemzeti Központjának létrehozásáról.

12) Például a Munka törvénykönyve 41. §, 9. bek.

13) A Tt. 420/2004. sz. törvénye a békéltető eljárásról (mediációról) és némely törvény kiegészítéséről.

Melléklet a Tt. 365/2004. sz. törvényéhez

Az Európai Uniótól átvett, kötelező erejű jogi aktusok listája

1. A Tanács [2000/43/EK](#) irányelve, kelt 2000. június 29., a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról (EU Közlönyének különkiadása, fej. 20, köt. 01; HL EK L 180, 2000.7.19.).
2. A Tanács [2000/78/EK](#) irányelve, kelt 2000. november 27., a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (EU Közlönyének különkiadása, fej. 05, köt. 04; HL EK L 303, 2000.12.2.).
3. A Tanács [2004/113/EK](#) irányelve, kelt 2004. december 13., a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról (HL EU L 373, 2004.12.21.).
4. Az Európai Parlament és a Tanács [2006/54/EK](#) irányelve, kelt 2006. július 5., a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) (HL EU L 204, 2006.7.26.).

ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

11e) Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

12) Napríklad § 41 ods. 9 Zákonníka práce.

13) Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov.

Príloha k zákonu č. 365/2004 Z. z.

Zoznam preberaných právne záväzných aktov Európskej únie

1. Smernica Rady [2000/43/ES](#) z 29. júna 2000, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 20/zv. 01; Ú. v. ES L 180, 19. 7. 2000).
2. Smernica Rady [2000/78/ES](#) z 27. novembra 2000, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Mimoriadne vydanie Ú. v. EÚ, kap. 05/zv. 04; Ú. v. ES L 303, 2. 12. 2000).
3. Smernica Rady [2004/113/ES](#) z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (Ú. v. EÚ L 373, 21. 12. 2004).
4. 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) (Ú. v. EÚ L 204, 26. 7. 2006).