

STARÝ PROBLÉM, NOVÉ VÝZVY: DISKRIMINÁCIA NA ZÁKLADE VEKU

Mgr. Juraj Plaza

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
juraj.plaza@flaw.uniba.sk

Starý problém, nové výzvy: diskriminácia na základe veku

Článok sa venuje problematike diskriminácie na základe veku v slovenskom a európskom právnom, spoločenskom a inštitucionálnom kontexte. Článok analyzuje rozsah právnej ochrany, identifikuje legislatívne medzery, výnimky a nedostatky v uplatňovaní antidiskriminačných noriem. Pozornosť je venovaná aj aplikačnej praxi relevantných inštitúcií, najmä inšpekcie práce a Slovenského národného strediska pre ľudské práva, ako aj bariéram, ktoré obmedzujú účinné uplatňovanie práva na rovnaké zaobchádzanie. Článok zdôrazňuje špecifiká vekovej diskriminácie, ktorá môže zasiahnuť každého jednotlivca v rôznych fázach života, a to vo vzťahu k trhu práce, dôchodkovému systému, bývaniu či vzdelávaniu. Autor navrhuje aj legislatívne a nelegislatívne opatrenia smerujúce k posilneniu ochrany pred diskrimináciou na základe veku a k vytvoreniu inkluzívneho spoločenského prostredia pre všetky vekové skupiny.

Old Problem, New Challenges: Age Discrimination

The article examines the issue of age discrimination within the Slovak legal, social, and institutional framework. It analyses the scope of legal protection, identifies legislative gaps, exceptions, and shortcomings in the enforcement of anti-discrimination standards. Particular attention is paid to the practical functioning of relevant institutions, especially the Labour Inspectorate and the Slovak National Centre for Human Rights, as well as the barriers that hinder the effective application of the right to equal treatment. The article highlights the specific nature of age discrimination, which may affect every individual at different stages of life—in employment, pensions, housing, or education. The author

proposes legislative and non-legislative measures aimed at strengthening protection against age discrimination and fostering an inclusive environment for all age groups.

Kľúčové slová: vek, diskriminácia, antidiskriminácia, ageizmus

Keywords: age, discrimination, anti-discrimination, ageism

<https://doi.org/10.62874/afi.2025.1.10>

Úvod

Prednedávnom slovenský antidiskriminačný zákon „oslávil“ svoje dvadsiate narodeniny. Nemenej aktuálna je odôvodnenosť diskusie o nediskriminácii aj mimo „osláv.“ Vek ako chránený znak, na rozdiel od pohlavia, rasy či náboženstva, často nevzbudzuje rovnakú mieru spoločenskej citlivosti. V porovnaní s inými chránenými znakmi ako napríklad rasa, etnický pôvod, sexuálna orientácie či zdravotné postihnutie, ktoré sa zväčša týkajú vybraného a nemenného okruhu osôb, sa s rozdielnym zaobchádzaním z dôvodu príslušnosti k určitej vekovej skupine potenciálne môže stretnúť každý. Navyše vek podlieha v priebehu času zmenám nezávislým na vôli človeka.¹ Starší vek predstavuje formu nezmeniteľnej charakteristiky v súvislosti napríklad so stanovovaním vekových hraníc. U jednotlivcov nižšieho veku je možné predpokladať, že eventuálne dosiahnu na nároky vyhradené vyšším vekovým kategóriám, opačne to neplatí.² V oblasti zákazu diskriminácie na úrovni EÚ bola v rokoch 2022 – 2023 prijatá prelomová legislatíva na boj proti nerovnému postaveniu žien a mužov na trhu práce ako aj boju proti tzv. rodovému mzdovému rozdielu.³ Na druhej strane Európska komisia vo svojom Programe práce na rok 2025 deklarovala stiahnutie legislatívneho návrhu smernice, ktorá mala adresovať

¹ KOMENDOVÁ, J. Nerovné zachádzaní z dôvodu veku v zamestnaní a pri výkone povolání. In: *Právnik* [online]. roč. 2, č. 2023 [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2023/2023-2.html?a=3745>.

² BOUČKOVÁ, P. et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2016.

³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2023/970 ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (tzv. pay transparency directive) a v roku 2022 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2022/2381 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

horizontálnu diskrimináciu.⁴ Existujú indikácie, že legislatívna iniciatíva sa zo záväzných právnych predpisov presunie na nezáväzné akty (odporúčania, guidelines,...). V oblasti vekovej diskriminácie a ageizmu Komisia ku koncu roka 2024 spustila prostredníctvom Directorate-General for Justice and Consumers štúdiu zameranú práve na diskrimináciu na základe veku.⁵ Nie je preto nedôvodné očakávať iniciatívu (legislatívnu alebo nelegislatívnu) v najbližšom čase. Diskriminácia na základe veku, resp. ageizmus sa nevyskytujú v izolácii – sú prepojené s globálnymi sociálno-ekonomickými a psychologickými faktormi, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie o rodine. Podľa najnovšej správy Populačného fondu OSN 39 % dospelých považuje finančné obmedzenia ako dôvod, prečo nemôžu mať želaný počet detí, 19 % spája tieto rozhodnutia s problémom cenovo dostupného bývania a 21 % upozorňuje na neistú situáciu na trhu práce.⁶ Trend ukazuje, že populácia minimálne v našej časti sveta starne. Problematika rozoberaná v tomto článku má za cieľ poukázať na nedostatky v oblasti nerovného zaobchádzania na základe veku ako aj navrhnúť riešenia.

1 Zásada rovnakého zaobchádzania – vek ako chránený znak

Všeobecný zákaz diskriminácie sa nachádza v článku 12 Ústavy. Ústava však výslovne **neuvádza vek ako chránený dôvod**. Článok 12 zaručuje základné práva a slobody „*všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie*.“ Vek je možné vyvodiť len z „*iného postavenia*.“ Ústavný súd viackrát vo svojej argumentácii dôvodil, že pojem iné postavenie sa musí vykladať v nadväznosti na predtým vymenované zakázané diskriminačné dôvody nerozlučne späté s ľudskou jedinečnosťou. Dalo by sa povedať, že interpretačný prístup, ktorý zvolil Ústavný súd vo viacerých svojich rozhodnutiach vo vzťahu

⁴ Annex IV. Commission work programme 2025. [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2025_en.

⁵ Join the Effort to Combat Ageism and Age Discrimination in the EU - AGE Platform Europe. [online] [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://www.age-platform.eu/join-the-effort-to-combat-ageism-and-age-discrimination-in-the-eu/>.

⁶ UNFPA (UNITED NATIONS POPULATION FUND). *State of World Population 2025* [online]. New York, NY, USA, [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://arabstates.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2025-06/19f874eb-84eb-44c4-a55c-5f61caad68d0.pdf>.

k tomuto pojmu je potenciálne reštriktívny a schopný odoprieť ochranu vo viacerých situáciách.⁷ Podľa Drgonca by sa na základe tejto argumentácie vek nevošiel do interpretácie iného postavenia zvolenej súdom.⁸ Navyše Ústavný súd výslovne judikoval, že články 12 ods. 1 a 12 ods. 2 Ústavy nemajú priamy horizontálny účinok. Tieto ustanovenia preto nemožno uplatňovať voči súkromným osobám (hoci voči štátu ich uplatniť možno).⁹

Vek explicitne neuvádza ani Európsky dohovor o ľudských právach (ďalej len „EDLP“) v článku 14. Je však nesporné, že vek je akceptovaný ako chránený znak vyvodzovaný judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva (ESLP). Súd uznal, že vek patrí medzi tzv. „iné postavenie“ (napr. rozsudok Schwizgebel proti Švajčiarsku z 10. júna a rozsudok Carvalho Pinto de Sousa Morais proti Portugalsku z 25. júla 2017). Zároveň však ESLP zatiaľ nenaznačil, že by diskriminácia z dôvodu veku mala byť považovaná za rovnako závažnú ako diskriminácia na základe iných zakázaných dôvodov (odsek 88 rozsudku British Gurkha Welfare Society a iní proti Spojenému kráľovstvu zo 16. septembra 2016). Dokonca v nedávnom rozsudku Ferrero Quintana proti Španielsku z 26. 11. 2024 v odseku 85 ESLP konštatoval, že rozdielne zaobchádzanie na základe veku nemusí predstavovať obzvlášť závažnú formu diskriminácie a nemusí mať rovnaký význam z hľadiska práv a záujmov jednotlivca ako iné formy diskriminácie.¹⁰ Zo všeobecného

⁷ Ústavný súd opätovne poukázal v rozhodnutí PL. ÚS 10/2022 na predchádzajúce rozhodnutie PL. ÚS 1/2012: „Ústavný súd je toho názoru, že slovné spojenie „iné postavenie“ použité v čl. 12 ods. 2 ústavy je potrebné vykladať v nadväznosti na predtým vymenované zakázané diskriminačné dôvody nerozlučne späté s ľudskou jedinečnosťou. Inými slovami, uvedené slovné spojenie, ktorým čl. 12 ods. 2 ústavy nadobúda demonštratívny charakter, treba vykladať ako „iné postavenie“ obdobné charakteristikám pred ním menovaným, nie ako „iné postavenie“ v zmysle postavenia svojou podstatou odlišného od ostatných explicitne menovaných zakázaných dôvodov. Nevyhnutné je preto skúmanie, či uvažovaný diskriminačný dôvod má svojou povahou priamy vzťah k niektorému z vypočítaných dôvodov podľa čl. 12 ods. 2 ústavy.“

⁸ DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. 2. vydanie : C. H. Beck, 2019.

⁹ Bod 13. Nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 8/04 z 18. októbra 2005.

¹⁰ V predmetnej veci sa sťažovateľ sťažoval na zavedenie hornej vekovej hranice 35 rokov pre verejné výberové konanie na miesto policajta najnižšej hodnosti. Súd poznamenal, že sťažovateľ nebol členom zraniteľnej skupiny a že jeho sťažnosť sa týkala prístupu k zamestnaniu vo verejnom sektore, a nie výkonu základného práva výslovne uznaného dohovorom. Za týchto okolností súd poskytol štátu široký priestor na posúdenie (odseky 83 – 85). Súd pripustil, že vek môže byť relevantným faktorom pri posudzovaní fyzickej spôsobilosti osoby, a zároveň poznamenal, že povinnosti príslušníkov dotknutého policajného zboru nemali administratívny, ale výkonný a operatívny charakter, ktorý si vyžaduje špecifickú fyzickú zdatnosť. Súd dospel k záveru, že obmedzenie bolo nevyhnutné na zabezpečenie

hľadiska ESLP pojem „iné postavenie“ vykladá širšie (napríklad odsek 70 rozsudku Carson a iní proti Spojenému kráľovstvu zo 16. marca 2010) a jeho výklad nebol obmedzený len na charakteristiky, ktoré sú osobné v tom zmysle, že sú vrodené alebo neodňateľné (Kiyutin proti Rusku, z 10. marca 2011 a rozsudok Clift proti Spojenému kráľovstvu z 13. júla 2010).¹¹

Súdny dvor Európskej únie naopak došiel až ku označeniu **princípu nediskriminácie podľa veku za všeobecný princíp práva EÚ, ako aj za základné ľudské právo**. Urobil tak pri posudzovaní právnej úpravy v Nemecku, ktorá povoľovala reťazenie (v zásade neobmedzené opakované uzatváranie) pracovných pomerov na dobu určitú pre osoby staršie ako 52 rokov.¹² Charta základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“) v čl. 21 taktiež ukotvuje zákaz diskriminácie vrátane chráneného znaku veku. Z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že ustanovenia Charty sú určené pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie. Základné práva zaručené v právnom poriadku Únie sa uplatnia vo všetkých situáciách, ktoré právo Únie upravuje, avšak nie mimo týchto situácií.¹³ Opierať sa o Chartu preto nie je možné bez obmedzenia a v každej situácii. Rovnako, Súdny dvor vykladá právo EÚ, nie vnútroštátne právo a v oblasti diskriminácie nepokrýva všetky spoločenské vzťahy. Aj v prípade, že vnútroštátna legislatíva garantuje väčšiu ochranu ako smernica, Súdny dvor nebude môcť konať na rámc legislatívy EÚ (spojené veci C-609/17 a C-610/17 (TSN a AKT)).

Na vnútroštátnej úrovni právna veda čakala ako sa Ústavný súd vysporiada s chráneným znakom veku pri rozhodovaní o súlade ustanovenia § 63 ods. 1 písm. f) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“) s Ústavou, ktoré má od decembra 2021 pozastavenú účinnosť. Ustanovenie zavádzalo dosiahnutie veku 65 rokov a vek určený na nárok na starobný dôchodok ako výpovedný dôvod.

a udržanie funkčnej spôsobilosti policajného zboru. Vnútroštátne orgány majú v otázkach prijímania do verejnej služby, najmä v oblasti polície a bezpečnostných zložiek, široký priestor na voľné uváženie (odseky 100 – 101).

¹¹ EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Guide on Article 14 of the Convention (prohibition of discrimination) and on Article 1 of Protocol No. 12 (general prohibition of discrimination) [online]. Strasbourg: Council of Europe/European Court of Human Rights, 2025 [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_14_art_1_protocol_12_eng.

¹² Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-144/04 (Werner Mangold).

¹³ Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-117/14 (Poclava).

V odôvodnení rozhodnutia Ústavný súd poukázal na rozpor s čl. 12 Ústavy.¹⁴ Bolo by užitočné vidieť konečné rozhodnutie a argumentáciu súdu.¹⁵ Ústavný súd sa už v minulosti rovnako vyjadroval aj k negatívnej diskriminácii na základe nízkeho a vysokého veku.¹⁶ Nemyslíme si preto, že by existovali prekážky zahrnutia chráneného znaku veku do ochrany garantovanej čl. 12 a judikatúrne sa k tomu už Ústavný súd priblížil.¹⁷ Bude zaujímavé sledovať ako sa Ústavný súd v budúcnosti vysporiada s interpretáciou „iného postavenia“ a či upustí od svojej reštriktívnej judikatúry.

Zmienky o zákaze diskriminácie (najmä enumerácia chránených znakov) sa nachádzajú vo viacerých právnych predpisoch. Výpočet chránených znakov sa však značne líši a nie je jednotný. Nižšie v tabuľke je spracovaný prehľad chránených znakov vo vybraných právnych predpisoch. Najrozsiahlejší výpočet obsahuje Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) a Zákonník práce. Okrem už zmieňovaného Dohovoru a Ústavy vek ako chránený dôvod neobsahujú ani predpisy upravujúce štátnu službu ozbrojených zborov.

¹⁴ Bod 14 Uznesenia Ústavného súdu sp. Zn. PL. ÚS 12/2021: „Z doterajšieho prieskumu ústavný súd usudzuje, že napadnutá norma patrí do rozsahu (scope) čl. 36 ods. 1 písm. b) v spojení s čl. 12 ústavy. Ak by ústavný súd návrhu vyhovel, znamenalo by to, že napadnutá norma predstavuje zásah do daného práva a má za následok zúženie rozsahu práv zamestnancov v porovnaní s inými zamestnancami.“

¹⁵ Pre úplnosť veci považujeme za dôležité uviesť, že niektoré členské štáty v Európskej únii majú podobné ustanovenie zavedené v svojich právnych poriadkoch (napríklad Holandsko tzv. „AOW-leeftijd“).

¹⁶ Uznesenie Ústavného súdu sp. zn. III. ÚS 3/00.

¹⁷ OROSZ, L., SVÁK, J. et al. *Ústava Slovenskej republiky - Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2021.

	EDEP čl. 14	Ústava čl. 12 ods. 2	Antidiskri- minačný zákon	Zákon- ník práce čl. 1	Zákon- ník práce § 13 ods. 2	Zákon o štátnej službe	Zákon o štátnej službe príslušníkov PZ ¹⁸	Zákon o štátnej službe vojakov ¹⁹
pohlavie								
rasa								
farba pleti								
jazyk								
náboženstvo								
viera								
politické alebo iné zmýšľanie								
národnosť								
etnická skupina								
sociálny pôvod								
majetok								
rod								
iné postavenie								
zdravotné postihnutie								
zdravotný stav								
vek								
sexuálna orientácia								
manželský / rodinný stav								
genetické vlastností								
odborová činnosť								
členstvo v odborovej organizácii								
členstvo v združení								
oznámenie kriminality								
povinnosti k rodine								

¹⁸ 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.

¹⁹ Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

2 Antidiskriminačný zákon a veková diskriminácia

Zákaz diskriminácie v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní upravuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“).²⁰ Ustanovenie § 2 ods. 1 podobne ako Zákonník práce výslovne uvádza vek ako chránený dôvod. Zákon však neposkytuje právnu definíciu veku.

Antidiskriminačný zákon sa vzťahuje ako na **súkromný, tak aj na verejný sektor**. Ochrana pred diskrimináciou podľa antidiskriminačného zákona sa vzťahuje **iba na práva osôb upravené osobitnými zákonmi**.²¹ Problémom je, že v niektorých oblastiach sa právna úprava nachádza v podzákonných právnych predpisoch. Národná legislatíva **nepokrýva ochranu pred diskrimináciou v prístupe k tovarom a službám, vrátane ubytovania, poskytovaných fyzickými osobami, ktoré nie sú podnikateľmi**.

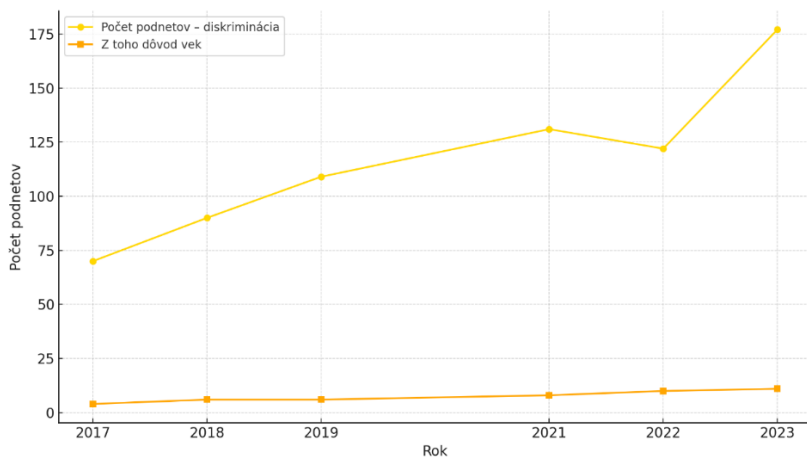
V zmysle § 9 antidiskriminačného zákona sa každý, kto sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania môže domáhať ochrany na súde. Okrem toho sa osoba môže obrátiť aj na osobitné inštitúcie. Jednou z nich je Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“).²² Nasledujúci graf ukazuje porovnanie počtu podnetov doručených na Stredisko, v rámci ktorých osoby namietali porušenie zákazu diskriminácie a koľko z týchto podnetov namietalo chránený znak vek.²³

²⁰ NOVÁKOVÁ, M. et al. *Pracovné právo I*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2024.

²¹ § 3 ods. 2 Antidiskriminačného zákona.

²² V zmysle § 1 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

²³ Údaje za rok 2022 nie sú zahrnuté v grafe z dôvodu nefunkčnosti odkazu na stránke strediska v čase písania tohto článku.



Graf 1: Prehľad počtu podnetov doručených na Stredisko v rokoch 2017 – 2023 namietajúcich diskrimináciu. Žltý graf predstavuje celkový počet podnetov, v rámci ktorých osoby namietali porušenie zákazu diskriminácie. Oranžový graf predstavuje počet podaní, ktoré namietali diskrimináciu na základe veku. Graf bol spracovaný autorom na základe údajov z ročných záverečných správ Strediska.²⁴

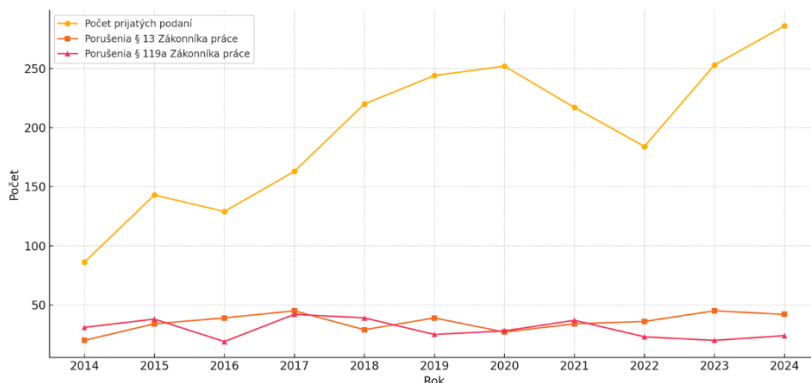
Je možné konštatovať, že iba malá časť podnetov sa týka diskriminácie na základe veku. Celkovo počet podnetov namietajúcich diskrimináciu podaných na Stredisko je relatívne nízky, má však stúpajúcu tendenciu. V roku 2023 bol vek namietaný len v 11 prípadoch. Zo všetkých doručených podaní v roku 2023 Stredisko dospelo k záveru o diskriminácii **len v 23 prípadoch** (údaje za rok 2024 v čase písania článku ešte neboli publikované).²⁵ Český verejný ochranca práv, ktorý plní funkciu „national equality body“ konštatoval v roku 2023 ešte menej (4) prípadov diskriminácie.²⁶ Nízky počet môže byť spôsobený spôsobom vybavovania a analytickým prístupom k údajom. Viaceré prípady môžu byť vybavované poradenstvom a len v malom množstve sa ľudia môžu rozhodnúť ísť do procesu posudzovania.

²⁴ Ročné záverečné správy Strediska dostupné na internete: <https://www.snspl.sk/nasacinnost/plan-cinnosti-a-odpocet-aktivit/> [cit. 17.03.2025].

²⁵ SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. Ročná záverečná správa o činnosti Slovenského národného strediska pre ľudské práva za rok 2023. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2024. [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://www.snspl.sk/wp-content/uploads/Rocna-zaverecna-za-rok-2023.pdf>

²⁶ Výročná zpráva 2023, Veřejný ochránce práv dostupné na internete: https://www.ochrance.cz/dokument/zpravy_pro_poslaneckou_snmovnu_2023/vyrocní-zpráva-2023.pdf [cit. 17.03.2025].

V pracovnoprávnej oblasti diskrimináciu na základe veku explicitne zakazuje Zákonník práce. Článok 1 v rámci základných zásad Zákonníka práce výslovne uvádza zákaz vekovej diskriminácie, čo sa opakuje aj neskôr v § 13 ods. 2. V obidvoch ustanoveniach sa nachádza odkaz na antidiskriminačný zákon. Špecifická úprava mzdy za prácu rovnakej hodnoty je obsiahnutá v § 119a, toto ustanovenie sa však vzťahuje len na chránený znak pohlavia.²⁷ V porovnaní s § 110 českého Zákonníka práce²⁸ je naša úprava značne reštriktívnejšia. V Českej republike je toto ustanovenie všeobecné a hovorí o rovnakej mzde, plate alebo odmene pre všetkých zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu, resp. prácu rovnakej hodnoty. Nasledujúci graf zobrazuje počet podaní doručených na inšpektoráty práce, v ktorých bolo poukázané na porušenie zákazu diskriminácie a zobrazenie počtu prípadov, v ktorých inšpekcia konštatovala porušenia § 13 a § 119a Zákonníka práce.



Graf 2: Prehľad počtu podaní na inšpektoráty práce poukazujúcich na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania a diskrimináciu v rokoch 2014 – 2024. Žltý graf predstavuje celkový počet prijatých podaní poukazujúcich na diskrimináciu. Oranžový graf predstavuje počet porušení § 13 Zákonníka práce a červený graf predstavuje porušenia § 119a Zákonníka práce. Graf bol spracovaný autorom na základe údajov Národného inšpektorátu práce z Informatívnej správy o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2024.²⁹

²⁷ HAMULÁK, J., FREEL, L., NEVICKÁ, D. The Comparative Analysis of Women's Status in Labor Relations in Modern Slovakia and the Czech Republic. In: *DANUBE* [online]. 2020, roč. 11, č. 3 [cit. 17.03.2025]. DOI: 10.2478/danb-2020-0012.

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce.

²⁹ Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2024 dostupná na internete: <https://www.ip.gov.sk/diskriminacia-a-rodova-rovnost-v-pracovnopravnych-vztahoch/> [cit. 17.03.2025].

Z grafu č. 2 vyplýva, že počet doručených podaní v tejto oblasti má posledné roky stúpajúcu tendenciu. Pri analýze veku ako diskriminačného dôvodu môžeme opomenúť porušenia § 199a Zákonníka práce a rozhodujúce sú porušenia § 13. Toto ustanovenie však pokrýva viacero oblastí a nie iba diskrimináciu. V závislosti na konkrétnych okolnostiach (ak nešlo o špecifické diskriminačné konanie) sú irelevantné zistené porušenia ods. 3 (konanie proti dobrým mravom), ods. 4 (súkromie zamestnancov/monitorovanie), ods. 5 (zákaz mlčanlivosti o pracovných podmienkach), ods. 6 (zákaz inej zárobkovej činnosti), čiastočne aj ods. 7 (povinnosť zamestnávateľa odpovedať na sťažnosť zamestnanca na porušenie zákazu diskriminácie ako aj porušenie ods. 3 až 6, resp. nevykonanie nápravy, neupustenie od konania a neodstránenie následkov), porušenia ods. 8 a 9 neboli konštatované. Za rok 2024 diskriminácia ako taká teda prichádza do úvahy len v **11 prípadoch** (ods. 1, 2 a 7). Celkový počet zistených porušení zo strany inšpekcie práce je dlhodobo nízky. Správa navyše nerozlišuje medzi porušeniami jednotlivých odsekov. Výsledkom je skreslený obraz o práci inšpekcie v oblasti diskriminácie a rodovej rovnosti. Zrejme aj z dôvodu zastaranosti informačného systému používaného inšpekciou práce, nemá inšpekcia k dispozícii dostatočné analytické údaje k diferencovaniu na jednotlivé chránené znaky. Zo správ je zjavné, že inšpekcia nekonštatuje žiadne porušenia antidiskriminačného zákona. Keďže podľa § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 v spojení s písm. b) zákona č. 122/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“) vykonáva inšpekcia práce dozor nad dodržiavaním a vyvodzuje zodpovednosti za porušenie pracovnoprávných predpisov. Poznámka č. 2 príkladmo vymenúva právne predpisy. Antidiskriminačný zákon sa v demonštratívnom výpočte nenachádza. Rovnako je z rozsahu spoločenských vzťahov, ktoré antidiskriminačný zákon upravuje zjavné, že sa nejedná čisto o pracovnoprávny predpis. Zákonník práce je v prípade zákazu diskriminácie *lex specialis* voči antidiskriminačnému zákonu, ktorý je *lex generalis* pre oblasť antidiskriminačného práva. Otázna je preto aplikácia týchto ustanovení samotným orgánom. Zákonník práce priamo odkazuje na antidiskriminačný zákon dokonca dvakrát v čl. 1 ako aj v § 13 ods. 1. Nie je preto možné neaplikovať antidiskriminačný zákon pri výkone dozoru a posudzovaní porušenia pracovnoprávných predpisov v prípadoch diskriminácie.

Podľa nášho názoru existuje viacero dôvodov, prečo inšpekcia práce dlhodobo vykazuje nízky počet zistených prípadov diskriminácie, vrátane diskriminácie na základe veku. Jedným z nich je nízka informovanosť zamestnancov o tom, že sa vôbec môžu s podozrením na diskrimináciu obrátiť na inšpektorát práce. Ďalším problémom je obava z odvety zo strany zamestnávateľa či zhoršenia pracovných podmienok, čo mnohých od podania podnetu odrádza. Prispieva aj zložitnosť dokazovania diskriminácie a zlá dôkazná situácia. Významnú úlohu môže zohrávať aj všeobecná nedôvera v efektívnosť inšpekcie práce, ktorá sa podľa dostupných údajov primárne sústreďuje na ľahšie preukázateľné porušenia pracovného práva a nie na komplexné prípady diskriminácie ako aj prevalencia kontrol v malých podnikoch.³⁰ V neposlednom rade môžu byť dôvodom aj psychologické bariéry v zmysle pocitu bezbrannosti, rezignácie či akceptácie nepriaznivého stavu.

Veková diskriminácia je často vnímaná ako „prirodzená súčasť“ pracovného života, čo spôsobuje, že postihnuté osoby málokedy podávajú formálne podnety. Diskriminácia na základe veku sa môže objavovať v akejkoľvek vekovej skupine. Podľa niektorých prieskumov je dokonca prevalentnejšia ako diskriminácia na základe pohlavia.³¹ Vek sa ukazuje ako najčastejší dôvod výpovede z nadbytočnosti.³²

Neprehľadné správy, obzvlášť čo sa týka diskriminácie, má Slovenská obchodná inšpekcia. V správach o svojej činnosti deklaruje kontrolu nekalých obchodných praktík a nerovnakého zaobchádzania so spotrebiteľom, no neuvádza počet prípadov diskriminácie ani dôvody. Nie je preto jasné či v realite vôbec diskriminácia je predmetom kontroly alebo to je de facto nevykonávaná kompetencia. Nerovnaké zaobchádzanie (11 prípadov) sa nachádza len vo výročnej správe za rok 2023.³³

³⁰ K tomu pozri správy o stave ochrany práce a činnosti orgánov inšpekcie práce dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/spravy-o-cinnosti/?ip=nip> [cit. 17.03.2025].

³¹ KUNZE, F., DE MEULENAERE, K. Discrimination in organizations on the basis of age. In: *Current Opinion in Psychology* [online]. 2024, roč. 60 [cit. 17.03.2025]. DOI: 10.1016/j.copsyc.2024.101927.

³² BARANCOVÁ, Helena. Čl. 1 [Zákaz diskriminácie]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 19–20, marg. č. 26.

³³ Výročná správa Slovenskej obchodnej inšpekcie 2023 dostupná na internete: <https://www.soi.sk/files/documents/kcinnost/2024/vs%202023.pdf> [cit. 17.03.2025].

3 Výnimky a prípustné rozdielne zaobchádzanie

Antidiskriminačný zákon stanovuje prípady **prípustného rozdielneho zaobchádzania pre z dôvodu vek**. Pre niektoré profesie (napríklad pre príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov atď.) ako aj dobrovoľná vojenská príprava či plnenie úloh vojakov zaradených do aktívnych záloh je za určitých podmienok možné rozdielne zaobchádzanie.³⁴

Pre chránený dôvod veku je výnimka zakotvená v § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona. Prípustné je napríklad stanovenie:

- a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania,
- b) **osobitnej podmienky pre prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu** pre určitú vekovú kategóriu s cieľom podporiť zamestnanosť alebo ochranu tejto skupiny,
- c) podmienky týkajúce sa minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pri prístupe k zamestnaniu alebo k určitým pracovným výhodám.

Uvedené výnimky nie sú absolútne. Musia zároveň spĺňať podmienku objektívneho odôvodnenia sledovaním oprávneného cieľa a musia byť na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, navyše musia byť ustanovené osobitným predpisom. Súdny dvor v rozhodnutí vo veci C-518/22 AP Assistenzprofis GmbH judikoval, že požiadavka veku je oprávnená iba v prípadoch, pokiaľ sa jedná o nevyhnutné opatrenie na ochranu práv a slobôd. V predmetnom prípade sa jednalo o požiadavku zdravotne znevýhodnenej osoby, ktorá mala z dôvodu svojho zdravotného postihnutia nárok na poskytovanie služieb osobnej asistencie a podľa súdu bola irelevantná výslovná požiadavka dotknutej osoby na vek. Ekvivalentom v slovenskej právnej úprave je zákonný limit 18 rokov pre pracovného asistenta osoby so zdravotným postihnutím.³⁵

Rozdiely v konaní, ktoré sú zdôvodnené vekom sú prípustné vtedy, ak sú objektívne a únosným spôsobom zdôvodnené právne korektným účelom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné.³⁶ Posudzovanie objektívneho zdôvodnenia sa musí posudzovať prísne. Vo vyššie zmienenom prípade C-144/04 (Mangold) testom neprešlo opakované uzatváranie pracovných pomerov na určitú dobu

³⁴ § 4 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

³⁵ § 59 ods. 3 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

³⁶ BARANCOVÁ, Helena. Čl. 1 [Zákaz diskriminácie]. In: BARANCOVÁ, Helena a kol. Zákonník práce. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 38, marg. č. 44.)

s osobami, ktoré dovŕšili 52. rok veku pod zámienkou štátu podporiť zamestnanosť.

Prípady spojené veci C-250/09 a C-268/09 (Georgiev) a C-46/17 (Hubertus) sa však v týkali odchodu do dôchodku. Vnútroštátna legislatíva umožňovala odloženie odchodu do dôchodku – v prípade Georgiev prostredníctvom obmedzeného počtu ročných pracovných zmlúv na dobu určitú a v prípade Hubertus zmenou jednej podmienky v existujúcej pracovnej zmluve, a to vždy o pol roka. Súdny dvor EÚ konštatoval, že takéto opatrenia nie sú v rozpore, pretože zohľadňujú nárok na dôchodok ako alternatívny zdroj príjmu. Navyše, v prípade Georgiev dospel Súdny dvor k záveru, že vek nebol jediným kritériom, a v prípade Hubertus považoval, že dané opatrenie ani nemožno považovať za znevýhodňujúce.³⁷

V systéme sociálneho zabezpečenia rozdielne zaobchádzanie na základe veku nie je diskriminačné, pokiaľ sa týka vekových hraníc pre starobný alebo invalidný dôchodok alebo rozdielných metód výpočtu dôchodkov, pričom tieto rozdiely nesmú viesť k diskriminácii.³⁸ Diskriminačné podľa Súdneho dvora nie sú ani rozdielne (odstupňované podľa veku) príspevky zamestnancovi do dôchodkového systému vyplácané ako súčasť odmeny.³⁹ Rozdielne zaobchádzanie na základe veku je tiež prípustné v poisťovníctve, ak je založené na overiteľných štatistických údajoch a podmienky sú primerané riziku. Antidiskriminačný zákon umožňuje uplatnenie dočasných vyrovnávacích opatrení aj z dôvodu veku.

4 Bariéry

Aj napriek pokroku stále existujú viaceré bariéry na úrovni rovného zaobchádzania na základe veku. Najcitelnejšia nerovnosť je prítomná vo sfére sociálneho zabezpečenia v dôchodkovom veku. Minimálna výška dôchodku je hlboko pod hranicou minimálnej mzdy.⁴⁰ Navyše, priemerné dôchodky žien sú nižšie v dôsledku vplyvu štruktúrnych

³⁷ TER HAAR, B. Is the CJEU Discriminating in Age Discrimination Cases? In: *Erasmus Law Review* [online]. 2020, roč. 13, č. 1 [cit. 25.06.2025]. DOI: 10.5553/ELR.000159.

³⁸ KRIPPEL, Mikuláš. *Princíp rovnosti pre realizáciu práva na primerané hmotné zabezpečenie*. In: *Listina v kontextu spoločenských zmien*. 1. vyd. Praha (Česko): Wolters Kluwer ČR, 2021, s. 223-238.

³⁹ Vec C-476/11 HK Danmark, ktorá koná za Glennie Kristensenovú proti Experian A/S.

⁴⁰ Suma minimálneho dôchodku v roku 2025 je vo výške 397,30 EUR. Dostupné na internete: <https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/dochodkove-poistenie/minimalny-dochodok/dalsie-informacie/suma-minimalneho-2> [cit. 17.03.2025].

aspektov trhu práce. Postavenie žien na trhu práce na Slovensku sa vyznačuje nižšími mzdami, kratšou a často prerušenou kariérou, čo vedie k nižšiemu počtu odpracovaných rokov na účely dôchodkového poistenia, ako aj k vyššiemu riziku nezamestnanosti u žien s nižším vzdelaním v porovnaní s mužmi s porovnateľným vzdelaním. V roku 2019 predstavoval priemerný rodový rozdiel v dôchodkoch na Slovensku 10,8 % (štvrtá najnižšia hodnota spomedzi krajín EÚ).⁴¹

Okrem toho verejná doprava v niektorých odľahlých osídleniach nie je buď vôbec zabezpečená, alebo len občasne s pár spojmi. Prístup k zdravotnej starostlivosti a službám pre ľudí bez osobných áut (seniori), sociálnemu životu a prístup k vzdelaniu (mladí ľudia) je pre tieto vekové skupiny značne sťažený.

Z hľadiska prístupu k zdravotnej starostlivosti došlo od roku 2021 k zmene zoznamu chorôb, syndrómov a stavov, ktoré sú zdravotnými dôvodmi pre umelé prerušenie tehotenstva. Dosiahnutie veku 40 rokov už viac nie je dôvodom na umelé prerušenie tehotenstva hrazeného z verejného zdravotného poistenia.⁴² Veková hranica 40 rokov bola predtým uvedená ako samostatný dôvod na vykonanie interrupcie.

Z Eurobarometer prieskumu uskutočneného v roku 2023 vyplýva, že až 52 % respondentov označilo svoj vek ako faktor, ktorý ich môže znevýhodňovať v prístupe k povolaniu.⁴³ Subjektívne hodnotenie môže súvisieť s viacerými faktormi, jedným z nich môžu byť aj inzeráty samotné. Obvyklá formulka, ktorá vyzdvihuje mladý dynamický kolektív môže automaticky pôsobiť diskriminačne na značnú časť uchádzačov o zamestnanie. Vstupu mladých na trh práce naopak bráni nedostatok dôvery zamestnávateľov vo vzdelávací systém alebo nevôľa spravodlivo ohodnotiť čerstvého absolventa. Neplatené sťaže vykonávané prostredníctvom inomínatnych zmlúv podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník nielenže porušujú ustanovenia Zákonníka práce, keďže zväčša naplňajú znaky závislej práce, ale najmä znamenajú pre niektorých nepriechodnú prekážku k svojej profesii. Komplexne túto problematiku veľmi pravdepodobne nevyrieši ani navrhovaná smernica o sťahoch. Rada v júny 2025 po mesiacoch hľadania priechodného

⁴¹ EUROSTAT. Closing the gender pension gap? [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>.

⁴² Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej socialistickej republiky č. 74/1986 Zb. ktorou sa vykonáva zákon Slovenskej národnej rady č. 73/1986 Zb. o umelom prerušení tehotenstva

⁴³ EUROPEAN COMMISSION. DIRECTORATE GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS. *Discrimination in the European Union: report*. [online]. Luxembourg: Publications Office, 2023 [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/936462>.

rámca pre väčšinu členských štátov prijala svoju pozíciu (tzv. „general approach“). Aktuálny text smernica sa vzťahuje len na stážistov v pracovnoprávnom vzťahu s cieľom zlepšiť ich pracovné podmienky a zároveň sa uplatňuje aj na osoby zapojené do „falošných“ stáží. Vzhľadom na osobitné regulačné rámce nie sú do pôsobnosti smernice zahrnuté stáže v rámci vzdelávania alebo aktívnych politik trhu práce.⁴⁴ Legislatívny proces však ešte nie je ukončený a text má potenciál byť ešte zmenený.

Niektoré členské štáty majú zavedenú hornú vekovú hranicu na prístup k niektorým povolaniam v civilnej službe. A priori takáto právna úprava nie diskriminačná, ak spĺňa viacero nasledovných podmienok stanovených Súdny dvorom: sledovať legitímny cieľ politiky zamestnanosti a trhu práce, primeranosť a nevyhnutnosť na dosiahnutie cieľa.⁴⁵

Na druhej strane stanovenie hornej hranice (dosiahnutie určitého veku ako dôvod skončenia pracovného alebo obdobného pomeru) je za určitých okolností taktiež možné. Právna úprava na Slovensku obsahuje viaceré obmedzenia v tejto oblasti (napr. sudcovia, vysokoškolskí pedagógovia, prokurátori).⁴⁶ Zatiaľ čo pri štátnej službe zákon upravuje možnosť predĺžiť služobný pomer o 3 roky po dovŕšení 65 rokov,⁴⁷ v prípade sudcov takýto postup nie je možný a sudcovi zaniká funkcia posledný deň mesiaca, v ktorom sudca dosiahol vek 67 rokov.⁴⁸ V uvedenom prípade dochádza k nerovnosti v 2 rovinách. Prvá je nerovnaká základná hranica zániku štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá je nastavená o 2 roky nižšie ako pri sudcoch a druhá je v existencii možnosti predĺžiť služobný pomer, čo pri funkcii sudcu nie je možné a tým pádom je hranica pre štátnozamestnanecký pomer o rok vyššia. Podobný prípad prešiel posudzovaním Súdneho dvora vo veci C-349/23 (HB proti Bundesrepublik Deutschland). Úradníci vymenovaní do stálej

⁴⁴ Aktuálna verzia navrhovaného legislatívneho textu je dostupná na internete: <https://www.consilium.europa.eu/media/ea5b5p1r/st10570en25.pdf> [cit. 17.03.2025].

⁴⁵ V rozsudku vo veci C-408/23 (Anwaltsnotarin) Súdny dvor posúdil ako súladnú legislatívu, ktorá stanovovala, že za notára nemôže byť po prvýkrát vymenovaná osoba, ktorá ku dňu uplynutia lehoty na podanie prihlášok na pozíciu notára dosiahla vek 60 rokov.

⁴⁶ § 17 písm. g) zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v spojení s čl. 146 ods. 2 Ústavy § 77 ods. 9 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov § 15 ods. 3 písm. b) zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakaťoch prokuratúry v znení neskorších predpisov.

⁴⁷ Spôsob zániku štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 88 ods. 1 písm. k) v spojení s úpravou zmeny, resp. predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. u) zákona o štátnej službe.

⁴⁸ Čl. 146 ods. 2 Ústavy.

štátnej služby mohli na svoju žiadosť odložiť odchod do dôchodku o tri roky, rovnako aj sudcovia spolkových krajín. Sudcovia najvyšších súdov však takú možnosť nemali. Súdny dvor v tomto prípade vylúčil diskrimináciu na základe veku a namiesto toho dôvodil, že takéto rozdielne zaobchádzanie je založené na profesijnej skupine, do ktorej dotknuté osoby patria na spolkovej a regionálnej úrovni. Právna úprava, podľa ktorej spolkoví sudcovia nemôžu odložiť svoj odchod do dôchodku, zatiaľ čo spolkoví úradníci a sudcovia spolkových krajín tak môžu urobiť neporušovala zákaz diskriminácie na základe veku. Pre súd bolo podstatné, že osoby patriace do týchto skupín nevykonávali tie isté funkcie a podmienky výkonu funkcií boli pre každú z týchto skupín špecifické. Rozdiel oproti Slovensku spočíval v rovnakej základnej hranici odchodu do dôchodku pre všetky vyššie zmienené skupiny. Vo svetle rozsudku by však nebolo možné porovnať štátnu službu s funkciou sudcu. V prípade Maďarska neprešla testom primeranosti sledovanému cieľu legislatíva ustanovujúca automatický zánik služobného pomeru sudcov, prokurátorov a notárov dovŕšením veku 62 rokov. Právna úprava, ktorá nadobudla účinnosť 1. 1. 2011 upravovala koniec funkcie všetkých sudcov a prokurátorov, ktorí pred týmto dátumom dovŕšili vek 62 rokov k 30. júnu 2012 (teda po uplynutí obdobia šiestich mesiacov). Tí sudcovia a prokurátori, ktorí dovŕšili tento vek v období medzi 1. januárom a 31. decembrom 2012 mali ukončiť vykonávanie svojich funkcií 31. decembra 2012, teda po uplynutí obdobia, ktoré v nijakom prípade neprekročí jeden rok a ktoré bude vo väčšine prípadov kratšie.⁴⁹ Zásadný problém bol najmä v krátkosti časového obdobia, kedy mali zmeny nadobudnúť účinnosť.

Z hľadiska prístupu k vzdelaniu sú viaceré študentské výhody obmedzené zväčša dosiahnutím 26. roku života. Napríklad dohodu o brigádnickej práci študenta je možné uzavrieť len s osobou, ktorá nedovŕšila 26 rokov veku a zároveň dohoda zo zákona zaniká koncom kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov.⁵⁰ Rovnako platí aj pre tzv. „vlaky zadarmo“ sú obmedzené druhým stupňom vysokoškolského štúdia a/alebo dňom dovŕšenia 26 rokov. Výhody okrem skupiny 26+ neplatia ani pre študentov tretieho stupňa vysokoškolského štúdia. Podobné platí aj pre dolnú hranicu vzniku pracovnoprávnej subjektivity, ktorou je 15. rok života. Podľa českého návrhu tzv. flexinoveľ Zákonníku práce by malo byť umožnené pracovať aj mladistvým

⁴⁹ Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-286/12 (Európska komisia proti Maďarsku).

⁵⁰ § 227 ods. 1 Zákonníka práce.

vo veku 14 rokov počas školských prázdnin.⁵¹ Podobná právna úprava by aj na Slovensku mohla prispieť k zvýšeniu participácie mladých na trhu práce ako aj budovaní pracovných návykov.

Participácia a angažovanosť mladých ľudí v správe vecí verejných je čiastočne obmedzená vekovým cenzom na prístup k niektorým verejným funkciám (napr. prezident, ústavný sudca, sudca). Obzvlášť limitujúca sa javí hranica 21 rokov pri voľbe do Národnej rady.

Zásadný problém aktuálne už globálneho merítka vo zvýšenej miere dopadajúci na mladých je kríza dostupného bývania.⁵² Ústava nezakotvuje právo na bývanie a Slovenská republika sa rozhodla nepristúpiť k ustanoveniu o práve na bývanie v Revidovanej európskej sociálnej charte.⁵³ Starostlivosť o potreby občanov v oblasti bývania na Slovensku patrí do kompetencie miest a obcí. Tie však čelia nedostatku obecných nájomných bytov.⁵⁴ Už dlhšie obdobie existuje legislatíva zameraná na podporu výstavby nájomného bývania s regulovaným nájomným a garanciou dlhodobého bývania. Na praktické dopady si však ešte musí verejnosť a ohrozené skupiny zrejme počkať. Zákaz diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona sa nevzťahuje na bývanie poskytované fyzickými osobami, ktoré nie sú podnikateľmi. V praxi to môže obmedziť možnosti napadnúť diskrimináciu na súdoch v konkrétnych prípadoch, ako je prenájom bytov od fyzických osôb (ktoré sú obvykle majiteľmi nehnuteľností).

Nedostatok dostupného bývania na Slovensku má výrazný dopad na mladých ľudí, ktorí ostávajú žiť so svojimi rodičmi podstatne dlhšie, než je bežné vo väčšine európskych krajín. Tento fenomén je spôsobený kombináciou ekonomických faktorov, obmedzenej ponuky nájomného bývania a nízkej dostupnosti hypotekárnych úverov pre mladých jednotlivcov s neistým príjmom. V roku 2019 bola priemerná veková hranica osamostatnenia sa mladých ľudí na Slovensku 30,9 roka, zatiaľ čo priemer v EÚ predstavoval 26,2 roka. V roku 2021 sa táto hodnota na Slovensku nezmenila (30,9 roka), pričom európsky priemer mierne

⁵¹ Zákon č. 120/2025 Sb. ktorým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

⁵² SAIZ, A. The Global Housing Affordability Crisis: Policy Options and Strategies. In: *SSRN Electronic Journal* [online]. 2023 [cit. 17.03.2025]. DOI: 10.2139/ssrn.4402329.

⁵³ Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z.

⁵⁴ EUROPEAN COMMISSION. DIRECTORATE GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS. et al. *Country report non-discrimination: transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78: Slovakia 2023*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023 [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/45886>.

vzrástol na 26,5 roka. Z hľadiska širších demografických trendov ide o problém so závažnými dôsledkami. Zdržanlivý odchod mladých z rodičovského bývania môže ovplyvniť mieru pôrodnosti, mobilitu pracovnej sily aj celkovú ekonomickú dynamiku.⁵⁵ Na podčiarknutie treba uviesť, že jednotlivé banky majú zavedené politiky, ktoré určujú vek, do ktorého musí byť úver splatený. Preto môže byť prístup k vlastnému bývaniu pre starších ľudí obmedzený. Limity stanovené bankami sa pohybujú v rozmedzí od 62 do 73 rokov (t. j. vek, do ktorého musí byť hypotéka úplne splatená). To znamená, že staršie osoby často nedosiahnu na dlhodobé hypotéky so štandardnou splatnosťou (napr. 20 alebo 30 rokov), musia splácať v kratšom čase a s vyššou mesačnou splátkou. V praxi to vytvára nerovné podmienky v porovnaní s mladšími žiadateľmi a môže viesť k faktickému vylúčeniu starších ľudí z trhu s dostupným vlastným bývaním – nie na základe ich bonity, ale iba na základe veku.

5 Lepšia legislatíva a prax

Pri zohľadnení demografického vývoja na Slovensku a v porovnaní s niektorými predchádzajúcimi zmenami Ústavy by stálo za zváženie zakotviť vek ako výslovne chránený znak do čl. 12 ods. 2. Ide o dôležitý symbolický aj normatívny krok, ktorý by mohol posilniť vedomie o existencii vekovej diskriminácie ako rovnocenného problému. Napriek tomu, že vek možno pod určitými okolnosťami subsumovať pod pojem „iné postavenie“, jeho výslovné uvedenie by odstránilo interpretačné nejasnosti. V praxi však takáto ústavná zmena naráža na viacero prekážok, napríklad chýbajúcu politickú vôľu, keďže prijatie ústavného zákona vyžaduje ústavnú väčšinu, či nízku spoločenskú citlivosť.

V súvislosti s transpozíciou a následným implementovaním smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2023/970 ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania sa vďaka zavedeniu systému podávania správ o rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, povinnosti poskytovania informácií orgánom dozoru a tlaku na zvýšenie transparentnosti v odmeňovaní „zvezú“ (v pozitívnom zmysle slova) aj ostatné chránené znaky. Celkovo má smernica potenciál znížiť

⁵⁵ When do young Europeans leave their parental home? [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230904-1>.

diskrimináciu v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch. Navyše recitál 25 hovorí o pretínaní rôznych osí diskriminácie alebo nerovnosti, keď je pracovník členom jednej alebo viacerých skupín chránených pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia na jednej strane a z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie na strane druhej. Ženy so zdravotným postihnutím, ženy rôzneho rasového a etnického pôvodu vrátane rómskych žien a mladé alebo staršie ženy patria medzi skupiny, ktoré môžu čeliť prierezovej diskriminácii. Touto smernicou by sa preto malo objasniť, že v súvislosti s rodovou diskrimináciou v odmeňovaní by malo byť možné prihliadať na takúto kombináciu.

Jedným z nelegislatívnych krokov by mohol byť zvýšený dôraz na vzdelávanie inšpektorov a inšpektoriek práce v oblasti diskriminácie. Zabezpečovanie výchovy a odborného vzdelávania je jednou z úloh Národného inšpektorátu práce.⁵⁶ Z dôvodu odstránenia potenciálnych rozporov v interpretácii zákona o inšpekcii práce by pomohlo, ak by znenie § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 namiesto pracovnoprávných predpisov upravovalo kompetenciu inšpekcie práce vykonávať dohľad nad dodržiavaním **pracovnoprávných noriem**.

Nemenej dôležité je podotknúť, že Stredisko má dlhodobo veľmi nízky počet stanovísk, v ktorých konštatuje diskrimináciu. Je vysoko nepravdepodobné, že ročne je na Slovensku len približne 20 prípadov diskriminácie. Je nevyhnutné dbať na zefektívnenie fungovania Strediska doplneného o osvetu verejnosti vo zvýšenej miere. Obe vyššie zmieňované inštitúcie by zrejme mali pristúpiť k revízii svojich metodických usmernení či vytvoreniu nových. V neposlednom rade by sa malo zlepšiť aj financovanie týchto inštitúcií.

Ďalším nelegislatívnym krokom by mohlo byť aj zvýšenie informovanosti a povedomia obyvateľov, či zamestnancov a zamestnávateľov skrz organizovanie kampaní na zvýšenie povedomia o vekovej diskriminácii a jej negatívnych dôsledkoch pre jednotlivcov aj spoločnosť. Podobne aj posilnenie vzdelávania v školách. Takýto prístup by pozitívne vplýval na zdravé medzigeneračné pracovné prostredie a spoločnosť. Okrem toho je význam zdravého medzigeneračného pracovného prostredia preukázaný priamou súvislosťou s úrovňou spokojnosti starších pracovníkov.⁵⁷

⁵⁶ § 6 ods. 1 písm. h) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce.

⁵⁷ LAGACÉ, M., VAN DE BEECK, L., FIRZLY, N. Building on Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross-Organizational Study. In: *Journal of*

Záver

Diskriminácia na základe veku na Slovensku predstavuje pretrvávajúci a systémový problém, ktorého závažnosť nie je spoločensky ani inštitucionálne dostatočne reflektovaná. Napriek existencii antidiskriminačného rámca ostáva jeho praktická aplikácia obmedzená – nielen pre legislatívne medzery a výnimky, ale aj pre nedostatočnú kapacitu a pripravenosť kontrolných mechanizmov, nízku mieru informovanosti či psychologické bariéry u osôb postihnutých diskrimináciou. Zvlášť znepokojujúca je nízka úroveň analytických údajov a absentujúca diferenciácia medzi jednotlivými chránenými znakmi pri výkone inšpekcie.

Z článku zároveň vyplýva, že veková diskriminácia nie je izolovaný fenomén, ale prejavuje sa v rôznych formách a sférach života – v prístupe k zamestnaniu, odmeňovaní, dôchodkovom systéme, zdravotnej starostlivosti, bývaní či vzdelávaní. Zatiaľ čo starší pracovníci čelia predsudkom ohľadom produktivity, mladí čelia výzvam vstupu na trh práce. Tieto nerovnosti sa navyše prehlbujú prierezovo – napríklad v kombinácii veku a pohlavia.

Na zlepšenie situácie nestačí len úprava legislatívy – hoci zakotvenie veku ako výslovne chráneného znaku v Ústave SR by bol dôležitý krok. Nevyhnutná je tiež zmena kultúry inštitúcií, zlepšenie dostupnosti právnej ochrany, dôsledné vzdelávanie a metodická podpora kontrolných orgánov. V neposlednom rade treba investovať do zberu dát a analýz, ktoré umožnia sledovať a adresovať vekovú diskrimináciu ako komplexný jav.

Vek nie je odchýlka od normy, ale univerzálna ľudská premenná. Ochrana pred diskrimináciou na jeho základe preto nie je výsadou niektorej skupiny – je to otázka dôstojnosti, rovnosti a udržateľnosti celej spoločnosti.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, Helena a kol. *Zákonník práce*. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022. 1624 s.
2. BOUČKOVÁ, Pavla et al. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2016. 2. vydání. ISBN 978-80-7400-618-0.
3. DRGONEC, Ján. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019. ISBN 978-80-89603-74-9. 1792 s.

4. EUROPEAN COMMISSION. DIRECTORATE GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS. *Discrimination in the European Union: report*. [online]. Luxembourg: Publications Office, 2023 [cit. 17.03.2025]. Dostupné na internete: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/936462>.
5. EUROPEAN COMMISSION. DIRECTORATE GENERAL FOR JUSTICE AND CONSUMERS. et al. *Country report non-discrimination: transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78: Slovakia 2023*. [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023 [cit. 17.03.2025]. ISBN 978-92-68-01638-1. Dostupné na internete: <https://data.europa.eu/doi/10.2838/45886>.
6. HAMULÁK, Juraj, FREEL, Lenka, NEVICKÁ, Denisa. The Comparative Analysis of Women's Status in Labor Relations in Modern Slovakia and the Czech Republic. In: *DANUBE* [online]. 2020, roč. 11, č. 3, s. 214-227 [cit. 17.03.2025]. ISSN 1804-8285. DOI: 10.2478/danb-2020-0012.
7. KOMENDOVÁ, Jana. Nerovné zacházení z důvodu věku v zaměstnání a při výkonu povolání. In: *Právník* [online]. , roč. 2, č. 2023, s. 103-121 [cit. 17.03.2025]. ISSN 0231-6625. Dostupné na internete: <https://www.ilaw.cas.cz/casopisy-a-knihy/casopisy/casopis-pravnik/archiv/2023/2023-2.html?a=3745>.
8. KUNZE, Florian, DE MEULENAERE, Kim. Discrimination in organizations on the basis of age. In: *Current Opinion in Psychology* [online]. 2024, roč. 60, s. 101927 [cit. 17.03.2025]. ISSN 2352-250X. DOI: 10.1016/j.copsy.2024.101927.
9. LAGACÉ, Martine, VAN DE BEECK, Lise, FIRZLY, Najat. Building on Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross-Organizational Study. In: *Journal of Intergenerational Relationships* [online]. 2019, roč. 17, č. 2, s. 201-219 [cit. 17.03.2025]. ISSN 1535-0770. DOI: 10.1080/15350770.2018.1535346.
10. NOVÁKOVÁ, Mária, A KOL. *Pracovné právo 1*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-571-0676-0. 236 s.
11. OROSZ, Ladislav, SVÁK, Ján, A KOLEKTÍV. *Ústava Slovenskej republiky - Zväzok I*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-571-0380-6. 892 s.
12. SAIZ, Albert. The Global Housing Affordability Crisis: Policy Options and Strategies. In: *SSRN Electronic Journal* [online]. 2023 [cit. 17.03.2025]. ISSN 1556-5068. DOI: 10.2139/ssrn.4402329.
13. TER HAAR, Beryl. Is the CJEU Discriminating in Age Discrimination Cases? In: *Erasmus Law Review* [online]. 2020, roč. 13, č. 1, s. 78-91 [cit. 25.06.2025]. ISSN 2210-2671. DOI: 10.5553/ELR.000159.

14. UNFPA (UNITED NATIONS POPULATION FUND). *State of World Population 2025* [online]. New York, NY, USA, [cit. 17.03.2025]. The Real Fertility Crisis: The pursuit of reproductive agency in a changing world. ISBN 978-92-1-154283-7. Dostupné na internete: <https://arabstates.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/2025-06/19f874eb-84eb-44c4-a55c-5f61caad68d0.pdf>.