

ÚVOD

Veková diskriminácia predstavuje neželaný sociálny a spoločenský jav, ktorý právne poriadky členských krajín Európskej únie zakazujú. Súčasne stanovujú konkrétne výnimky, ktoré môžu pôsobiť navonok mäťuco. Možno preto dôvodne konštatovať, že priebežná interpretačná súdna prax ich stavia do svetla vysokej miery konformity s ospravedlniteľnosťou v nadväznosti na požiadavku uplatňovania princípu rovnosti. Na úroveň princípu, resp. základnej únijnej hodnoty kladie rovnosť samotná primárna legislatíva Európskej únie, t. j. jej zakladajúce zmluvy či iné medzinárodné zmluvy, ktorými je Slovenská republika viazaná. Na problematiku zákazu vekovej diskriminácie tak nemožno nazerať výlučne optikou vnútroštátnych právnych predpisov. Relevantnou je v uvedenom smere predovšetkým požiadavka plnenia medzinárodnoprávných záväzkov, ktorými je Slovenská republika viazaná.

Predkladaná publikácia je rozčlenená do troch základných častí, ktoré vo vzájomnej nadväznosti vytvárajú jej jadro. Predmetom prvej kapitoly je analýza jednotlivých príčin vekovej diskriminácie a predovšetkým výkladových línií a obsahových konotácií ageizmu spolu s dostatočne určitým ozrejením jeho významových derivátov. Druhá kapitola predstavuje plynulý prechod k ústrednej téme publikácie, ktorou je zákaz tzv. vekovej diskriminácie. Jej predmetom je tak deskripcia, ako aj analýza najvýznamnejších prípadov známych z rozhodovacej praxe nadnárodných súdnych orgánov. V poslednej kapitole nechýba opis aktuálnych prípadov vekovej diskriminácie, ktorými sa Stredisko, národný antidiskriminačný orgán, zaoberalo v uplynulom období.

Publikácia nie je zameraná na konkrétnu vekovú skupinu obyvateľstva. Zámerom jej autorov je náhľad na komplexný problém vekovej diskriminácie dotýkajúci sa rôznych vekových skupín obyvateľstva. Vo všeobecnosti známa je však skutočnosť, že obsahom známych prípadov vekovej diskriminácie je predovšetkým diskriminácia starších osôb. Potvrdenie tohto predbežného záveru vyplýva z vykonania dôslednej rešerše najzávažnejších prípadov vekovej diskriminácie, ich následnej analýzy, abstrakcie relevantnej interpretácie, argumentačnej konfrontácie divergentných výkladových línií a z usporiadania získaných poznatkov do systematickej, logicky konzistentnej podoby. Majúc na zreteli odborný kontext publikácie, ako aj požiadavku zverejnenia nových a jedinečných

poznatkov, ich získaniu predchádzala uvedomelá implementácia zaužívaných právnych výkladových pravidiel. Opodstatnenosť výberu skúmanej problematiky znásobuje aktuálnosť diskriminačných praktík, ktorých podkladom je vek jednotlivca či veková štruktúra konkrétnych skupín obyvateľstva. Napriek nízkemu počtu právoplatných vnútroštátnych súdnych rozhodnutí, ktoré by potvrdzovali uvedené tvrdenie, nemožno nevnímať aj sociálny kontext vekovej diskriminácie. Rôzne okolnosti objektívnej a subjektívnej povahy, no predovšetkým nedôvera dotknutých subjektov, obetí diskriminácie vo vymožitelnosť ich nárokov, prispievajú k prílišnej miere tolerancie vekovej diskriminácie v spoločnosti. Z uvedených dôvodov je nutné a opodstatnené poukazovať na pôvod vekovej diskriminácie, ako aj na jej negatívne následky.

PRVÁ KAPITOLA

AGEIZMUS (ÚVOD DO PROBLEMATIKY)

Starnutie nemožno chápať výlučne ako biologický proces spočívajúci v zmene fyzických a poznávacích či rozoznávacích schopností fyzickej osoby (chápaný často v negatívnom zmysle, t. j. v postupnom zhoršovaní týchto funkcií). Proces starnutia je vždy zasadený do konkrétneho a komplexného sociálneho kontextu a je ovplyvnený rôznymi spoločenskými faktormi. Spoločnosť má určité predstavy, presvedčenia a niekedy aj predsudky o sociálnej skupine starších osôb, o procese starnutia, ako aj o starobe vo všeobecnosti. Tieto explicitné a implicitné percepcie rovnako ovplyvňujú uvedené aspekty života.

Najzásadnejším problémom, ktorý priamo súvisí s analyzovanou problematikou, je skutočnosť, že ľudia majú tendenciu vnímať staršie osoby ako homogénnu skupinu ľudí s rovnakými potrebami a záujmami a nie vzhľadom na ich individuálne a jedinečné potreby. Proces starnutia spoločnosť vníma až príliš uniformne, pričom ignoruje rozličné životné situácie, do ktorých sa staršie osoby dostávajú bez svojho zavinenia. Uvedený spoločenský jav vedie k zovšeobecňovaniu a stereotypnému vnímaniu starších osôb a starnutia, čo možno nazvať *ageizmom*.²

Ageizmus nemožno stotožňovať výlučne so stereotypným postojom k starším. Podobné stereotypné vnímanie môže smerovať aj voči mladším ľuďom, ktorých spoločnosť niekedy považuje za lenivých, neschopných, neskúsených a nechotných prispôbiť sa podmienkam trhu práce, resp. je im pripisovaná absencia náležitého rešpektu voči autoritám. Opäť ide o generalizáciu a stereotypné nazeranie na určitú skupinu ľudí vymedzenú vekom, resp. ohraničením vekovej sociálnej skupiny.³

V tejto súvislosti možno konštatovať, že *ageizmus* je aktuálnym spoločenským fenoménom. Prejavuje sa v spôsobe, akým vnímame starších a mladších ľudí, ako aj v konaní voči týmto ľuďom. Nemusí ísť nevyhnutne o vedomé ko-

² AYALON, L., TESCH-ROMER, C. Introduction to the Section: Ageism – Concept and Origins. In AYALON, L., TESCH-ROMER, C. (ed.) *Contemporary Perspectives on Ageism*. Springer, 2018, s. 1.

³ Pozri European network of equality bodies (Equinet): *Opening up the issue. Equality Bodies Combating Discrimination Against and Promoting Equality for Young People*. Brussels, 2016. Dostupné online: <http://equineteurope.org/2017/03/29/equinet-perspective-equality-bodies-combating-discrimination-against-young-people/>.

vzdelávania. Súčasný právny stav úpravy kvalifikácie zamestnancov však plne nezodpovedá významu a právnej dôležitosti ďalšieho vzdelávania zamestnancov. Podmienky prístupu zamestnanca k ďalšiemu vzdelávaniu si môže konkrétnejšie upraviť zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise. Tieto podmienky však nesmú byť diskriminačné nielen vo vzťahu k veku zamestnancov, ale aj vo vzťahu k ostatným diskriminačným dôvodom.⁷⁴

2.1 Vek – chránený diskriminačný dôvod

V súčasnosti možno nájsť vo viacerých právnych poriadkoch členských štátov Európskej únie vek ako chránený dôvod diskriminácie a existuje pomerne rozsiahla judikatúra, minimálne na európskej úrovni, ktorá sa v individuálnych prípadoch venuje rozdielnemu zaobchádzaniu z dôvodu veku. Ako sme uviedli skôr, Európska únia prikladá veľkú váhu otázke vekovej diskriminácii (a vo všeobecnosti problematike ageizmu) aj v rámci jej politik.

Ak sa však pozrieme na medzinárodné dohovory týkajúce sa ochrany ľudských práv a zákazu diskriminácie, resp. vo všeobecnosti princípu rovnosti, a to najmä v rámci systému OSN, nenájdeme v nich explicitne zakotvený vek ako jeden z diskriminačných dôvodov. Konkrétne máme na mysli Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach alebo Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.⁷⁵ Ani jedna antidiskriminačná klauzula z uvedených ľudskoprávných dohovorov neobsahuje vek ako diskriminačný dôvod. V čase prijatia týchto dohovorov totižto veková diskriminácia nebola predmetom právneho, resp. odborného diskurzu. Problematika ageizmu, ako aj vekovej diskriminácie sa dostáva do popredia až neskôr – ako sme uviedli skôr, Butler svoju definíciu ageizmu formuluje až v roku 1969, t. j. niekoľko rokov po prijatí dohovorov. Ako bude uvedené ďalej, uvidíme, že aj výbory, ktoré interpretujú jednotlivé ustanovenia dohovorov vydáva-

⁷⁴ BARANCOVÁ, H. et al. *Analýza motivačných a demotivačných faktorov vstupu, udržania a zotrvania v zamestnaní starších v súčasnej legislatíve a politike SR s formulovanými odporúčaniami pre právne úpravy a politiku SR na posilnenie účasti starších na trhu práce*. Bratislava : Centrum vzdelávania Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2012. Dostupné online: https://www.ia.gov.sk/cv/images/projekty/strategiaaktivnehohostarnutia/NPSAS_Aktivita2_Analyza.pdf.

⁷⁵ Podobne ani Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948 neobsahuje explicitný zákaz diskriminácie z dôvodu veku.

TRETIA KAPITOLA

PRÍPADY VEKOVEJ DISKRIMINÁCIE NA SLOVENSKU

Podľa výsledkov Eurobarometra z roku 2015 je veková diskriminácia vážnym vnútroštátnym problémom Slovenskej republiky. Z uvedených výsledkov vyplýva, že až 50 % dospelých obyvateľov Slovenska považovalo vekovú diskrimináciu za rozšírenú.¹⁷⁶ Podľa výskumu Inštitútu pre verejné otázky z roku 2008 je najčastejším diskriminačným dôvodom vek – až 84 % verejnosti považovalo diskrimináciu na trhu práce práve z dôvodu veku za veľmi častú a pomerne častú.¹⁷⁷

Osobitosťou veku, rozlišovacieho kritéria zakázaného menej priaznivého zaobchádzania, je jeho neutrálnosť, a to tak vo vzťahu k starším, ako aj k mladším jednotlivcom či osobám v strednom, resp. v produktívnom veku. V každej z takto vymedzených vekových štruktúr obyvateľstva nachádzame priamo legislatívou vymedzené výnimky zo zákazu vekovej diskriminácie. Týkajú sa však výlučne oblasti pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov. Antidiskriminačný zákon transponoval okrem inej sekundárnej únijnej legislatívy aj viacnásobne spomenutú smernicu 2000/78/ES. Absolútnym vyjadrením jej transpozície je súčasné znenie ustanovenia § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona, ktorý nadviazal na znenie článku 6 ods. 1 smernice 2000/78/ES.¹⁷⁸ Prípady známe slovenským právnym reáliám, ktoré súvisia s namietanou vekovou

¹⁷⁶ Special Eurobarometer 437. *Discrimination in the EU in 2015*. Dostupné online: <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>.

¹⁷⁷ BŮTOROVÁ, Z. et al. *Štvrtý rozmer tretieho veku. Desať kapitol o aktívnom starnutí*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2013. Dostupné online: http://www.ivo.sk/buxus/docs/publikacie/subory/Stvrty_rozmer_tretieho_veku.pdf.

¹⁷⁸ MATEJKA, O. et al. *Antidiskriminačný zákon – Komentár*. Wolters Kluwer, 2017. Dostupné online: <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/13/103/1/2> Podľa tohto článku: „Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné. Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu, okrem iného, zahŕňovať: a) stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana; b) stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia; c) stanovenie hornej vekovej hranice