



Odborné stanovisko k porušeniu princípu rovnosti pri skončení pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia veku 65 rokov

podľa ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) doručil Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku podnet, ktorým namieta porušenie princípu rovnosti pri skončení pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia veku 65 rokov.

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd.¹ Na tento účel monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv, základných slobôd a zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona,² poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. V rámci výkonu svojho zákonného mandátu vydáva odborné stanovisko vo Vami namietanej právnej veci.

Posudzovaná právna úprava

Dňa 04.02.2021 schválila Národná rada Slovenskej republiky (ďalej v texte ako „NR SR“) zákon č. 76/2021 Z. z. (ďalej v texte ako „novela“) ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej v texte ako „Zákonník práce“). Zákonodarca prijal tieto zmeny na základe pozmeňujúceho a dopĺňujúceho návrhu skupiny poslancov NR SR k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce a niektoré zákony (tlač 325), podaného dňa 03.02.2021.³

Ustanovenie § 60 ods. 2 Zákonníka práce bude s účinnosťou od 01.01.2022 znieť nasledovne: *„Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f).“* Ustanovenie § 63 ods. 1 Zákonníka práce zákonodarca doplnil o písm. f), t.j. o nový

¹ Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

² 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) v znení neskorších predpisov.

³ Úplné znenie návrhu dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=490837>



výpovedný dôvod, ktorý znie: „zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok.“

V ustanovení § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce zákonodarca nahradil časť „a) alebo písm. b)“ slovami „a), b) alebo písm. f)“. Ustanovenie § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce bude s účinnosťou od 01.01.2022 priznávať zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer o. i. dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. f) pri skončení pracovného pomeru vymedzené odstupné podľa dĺžky trvania pracovného pomeru.

V zmysle novely Zákonníka práce bude teda zamestnávateľ môcť vypovedať pracovnú zmluvu so zamestnancom, ktorý dovŕši 65 rokov veku a súčasne vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok.⁴ Pri skončení pracovného pomeru v zmysle novely vznikne zamestnancovi nárok na odstupné.

V dôvodovej správe k návrhu novely Zákonníka práce (ďalej ako „dôvodová správa“) predkladateľ uvádza, že dovŕšenie 65 rokov veku a veku určeného na nárok na starobný dôchodok musí byť splnené súčasne. Odkazuje pritom na článok 6 Smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000 (ďalej v texte ako „Smernica“), ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Podľa uvedeného článku sú odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku prípustné.⁵ Členské štáty Európskej únie „*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 zahrňovať aj stanovenie osobitných 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.*“

Dôvodová správa odkazuje aj na ustanovenie § 8 ods. 3 písm. a) zákona 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) v znení neskorších predpisov, podľa ktorého 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

⁴ Podľa ustanovenia § 65 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

⁵ Úplné znenie smernice 2000/78/ES dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:32000L0078>



spočíva v ustanovení minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania.⁶

Podľa dôvodovej správy opatrenie je odôvodnené **snahou o podporu celkovej zamestnanosti v Slovenskej republike**, ako aj **snahou o medzigeneračnú výmenu zamestnancov** na pracovisku, ktorá mala byť v predchádzajúcich rokoch narušená etapovitým posúvaním dôchodkového veku a zotrvávaním zamestnancov starších ako 65 rokov v pracovnoprávnom pomere u zamestnávateľa. Má prispieť k zníženiu nezamestnanosti. Stanovenie maximálnej vekovej hranice pre účely zamestnania **má byť bežnou súčasťou pracovného práva viacerých členských štátov Európskej únie**.

Námietky Odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy na Slovensku

Odborový zväz zamestnancov školstva a vedy na Slovensku (ďalej ako „Odborový zväz“) v súvislosti s prijatým znením novely Zákonníka práce namieta,⁷ že dôjde k disproporcii medzi ustanoveniami Zákonníka práce a ustanovením § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch (ďalej v texte ako „zákon“), podľa ktorého pracovný pomer pedagogického a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku.

Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4.⁸ Podľa zákona pedagogickým a odborným zamestnancom skončí pracovný pomer *ex lege* uplynutím školského roka v ktorom dovŕšia 65 rokov života, pričom žiaden právny predpis neobsahuje ustanovenia, ktoré by priznávali pre takýto prípad nárok na poskytnutie odstupného, tak ako tomu bude v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce. Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku takýto právny stav považuje za diskriminačný a nespravodlivý.

⁶ Stredisko toto odôvodnenie zohľadnilo v rozsahu znenia ustanovenia § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona, pretože jeho písm. a) sa vzťahuje iba na vznik pracovného pomeru a nie na jeho skončenie. Je to jeden z demonštratívnych dôvodov prípustného rozdielného zaobchádzania z dôvodu veku. Ustanovenie § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona vymedzuje jeho podmienky a nevylučuje, aby sa vzťahovalo aj na skončenie pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia veku.

⁷ V žiadosti o vydanie odborného Stanoviska doručeného Stredisku, ako aj v jeho zverejnených oznamoch, napríklad: <https://www.ozpsav.sk/sk/Aktuality/udalosti-oznamy/vypoved-z-dovodu-dovrsenia-65-rokov.alej>

⁸ Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa [§ 48 ods. 4 písm. a\) Zákonníka práce](#). Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.



Stredisko daný právny stav zhodnotilo v dvoch rovinách. Prvou z nich je vyjadrenie k otázke toho, či skončenie pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia veku podľa novely Zákonníka práce je prípustným rozdielnym zaobchádzaním.⁹ Druhou z rovin právneho posúdenia je odpoveď na otázku, či právna úprava podľa novely Zákonníka práce v porovnaní s právnou úpravou podľa zákona nespôsobuje protiprávne rozdielne zaobchádzanie s pedagogickými a odbornými zamestnancami pri skončení pracovného pomeru pri dovŕšení 65 rokov veku.

Právne posúdenie

Ústavný princíp rovnosti je zakotvený v zákone č. 460/1992 Zb. Ústave Slovenskej republiky (ďalej len ako „Ústava“) v čl. 12 ods. 2: *„Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky 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. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“* Čl. 12 ods. 2 Ústavy má všeobecný, deklaratívny charakter a nie charakter ľudského práva, či základnej slobody. Princíp rovnosti je porušený v prípade, ak sa s jednou skupinou adresátov právnych noriem zaobchádza inak v porovnaní s inou skupinou, hoci medzi oboma skupinami nie sú rozdiely takého druhu a takej závažnosti, aby odôvodňovali nerovnaké zaobchádzanie.¹⁰ Jeho použitia je možné sa dovolávať len v spojitosti s ochranou konkrétnych ľudských práv a základných slobôd uvedených v Ústave SR, vymedzených v jej druhom oddieli druhej hlavy.

Nerovnosťou dotknutým ľudským právom je v prípade tohto odborného stanoviska **právo na spravodlivé pracovné podmienky**, ako jedno z hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv.¹¹ Podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii.

V tomto kontexte je potrebné zhodnotiť novelu Zákonníka práce z pohľadu tzv. testu diskriminácie. *„Pri právnej identifikácii porušenia zákazu diskriminácie Ústavný súd SR používa test diskriminácie, ktorý sa skladá zo štyroch základných krokov, medzi ktoré patrí porovnateľná skupina či jednotlivec, kvalifikované kritérium, resp. dôvod, ujma na strane jednotlivca alebo*

⁹ Ide o konanie Strediska na základe ďalšieho podnetu fyzickej osoby, ktorý bol Stredisku po prijatí novely Zákonníka práce doručený.

¹⁰ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 5/03.

¹¹ Ústavný Slovenskej republiky súd vo svojich rozhodnutiach už konštatoval, že hospodárske, sociálne a kultúrne práva sú právami druhej generácie, ktorých podoba a obsah v podstatnej miere závisí od ekonomických a hospodárskych možností štátu (PL. ÚS 19/08, PL. ÚS 8/2014). Hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv sa možno domáhať len v medziach zákonov, ktoré tieto práva vykonávajú (čl. 51 ods. 1 ústavy).



*skupiny, skúmanie legitimacy a proporcionality.*¹² Takýto test, ktorý si Ústavný súd Slovenskej republiky osvojil z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej ako „ESLP“), považuje v danom prípade za relevantný aj Stredisko. Porušenie akcesorického článku 12 ods. 2 Ústavy teda predpokladá, aby:

1. pri výkone základných práv a slobôd **došlo k odlišnému zaobchádzaniu** s dotknutým jednotlivcom a porovnateľnou skupinou (komparátormi);
2. v dôsledku odlišného zaobchádzania utrpel dotknutý právny subjekt ujmu;
3. k odlišnému zaobchádzaniu došlo na základe zakázaného dôvodu;
4. uvedené nerovné zaobchádzanie nebolo možné ospravedlniť sledovaným cieľom, pričom prostriedky na jeho dosiahnutie musia byť primerané a nevyhnutné.¹³

Prvým krokom je identifikácia komparátora, t. j. osoby alebo skupiny osôb, ktoré sú v porovnateľnej situácii vo vzťahu k dotknutej osobe či skupine osôb. Dotknutou skupinou osôb sú 65 roční zamestnanci v pracovnom pomere k zamestnávateľovi, ktorí dosiahli vek potrebný na vznik nároku na starobný dôchodok (ďalej aj ako „dotknutí zamestnanci“). Títo zamestnanci majú rovnako, ako ostatní zamestnanci ústavné právo na uspokojivé a spravodlivé pracovné podmienky. Avšak vo vzťahu k nim môže zamestnávateľ pristúpiť k skončeniu pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia uvedenej vekovej hranice a zároveň vekovej hranice, ktorej dosiahnutie je potrebné na vznik nároku na výplatu starobného dôchodku. **V porovnateľnej situácii s dotknutou skupinou zamestnancov** je skupina zamestnancov v pracovnom pomere, ktorí 65 rokov veku ešte nedosiahli. U tejto skupiny osôb nebude môcť dôjsť k skončeniu pracovného pomeru podľa ustanovenia § 60 a ustanovenia § 63 ods. 1 Zákonníka práce z dôvodu dosiahnutia konkrétnej vekovej hranice. Novela Zákonníka práce teda zamestnávateľovi umožňuje zaobchádzať odlišne s dotknutou skupinou zamestnancov a zamestnankýň starších ako 65 rokov. Prvý krok testu proporcionality preto možno vyhodnotiť s výsledkom, že pri výkone základného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky **môže dôjsť k odlišnému zaobchádzaniu s dotknutou skupinou zamestnancov v porovnaní so zamestnancami, ktorí nedovърšili 65 rokov veku života a nedosiahli vekovú hranicu na priznanie nároku na výplatu starobného dôchodku.**

Druhý krok testu proporcionality vedie k záveru, že posudzované odlišné zaobchádzanie je pre skupinu dotknutých zamestnancov menej priaznivé a **je spôsobilé privodiť im ujmu**. Strata zamestnania je nepochybne negatívnym sociálnym javom spôsobilým privodiť dotknutej osobe ujmu spočívajúcu v prechodnom zhoršení sociálnych pomerov. Prechodnom preto, lebo môže byť (čiastočne) kompenzovaná uzavretím nového pracovného pomeru s iným zamestnávateľom, či požiadanim a priznaním starobného dôchodku. Zamestnanie a povolanie sú dôležitým faktorom sociálnych istôt fyzických osôb. Smernica ich považuje za kľúčové prvky záruky rovnakých

¹² BARANCOVÁ, H. a kol., Zákonník práce., Komentár. Bratislava: C.H. Beck, 2017, s. 8-9.

¹³ Napríklad Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS. 8/2014, dostupný tu: <https://www.ustavnysud.sk/vyhľadavanie-rozhodnuti#!DecisionsSearchResultView>



príležitostí pre všetkých, rozhodujúcou mierou prispievajúcich k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a k realizácii ich potenciálu.

Tretí krok testu proporcionality spočíva v posúdení otázky, či k odlišnému zaobchádzaniu došlo na základe zakázaného dôvodu. **Dôvod menej priaznivého zaobchádzania je v tomto prípade zjavný. Je ním vek.**

Európska únia považuje dôsledné dodržiavanie princípu rovného zaobchádzania naprieč celou vekovou štruktúrou jednotlivých skupín obyvateľstva za jednu zo svojich priorit. Dôvodom je aj skutočnosť, že následkom menej priaznivého zaobchádzania z dôvodu veku môže byť tiež zásah do ľudskej dôstojnosti, ako aj mrhanie ekonomickým a spoločenským potenciálom.¹⁴ Ochranu vyššieho veku akcentoval aj Národný program aktívneho starnutia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na roky 2014-2020. Upozorňuje na skutočnosť, že „populačné starnutie predstavuje pre Slovenskú republiku jednu z najväčších výziev 21. storočia, ktorý nezvratne zasiahne všetky sféry fungovania spoločnosti.“¹⁵

Veková diskriminácia je jednou z najčastejších foriem diskriminácie. Dochádza k nej v mnohých oblastiach, pričom jednou z nich je aj oblasť pracovnoprávna. Vek ako diskriminačný dôvod je v porovnaní s inými diskriminačnými dôvodmi (ako napríklad rasa, jazyk či majetok) významnejší preto, lebo sa dotýka každej fyzickej osoby. Vek nie je možné zvrátiť a starší vek predstavuje nezmeniteľnú charakteristiku. Podľa názoru bývalého generálneho advokáta Mazáka „prístup k rozdielnemu zaobchádzaniu na základe veku odráža skutočný rozdiel medzi vekom a inými dôvodmi uvedenými v článku 2 Smernice. Vek nie je svojou povahou „podozrivým dôvodom“, prinajhoršom nie natoľko, ako napr. rasa alebo pohlavie. Vek súčasne nie je presne určeným kritériom. Otázka, či rozdielne zaobchádzanie predstavuje diskrimináciu na základe veku, nemusí byť iba otázkou, či je priamo alebo nepriamo založené na veku, ale tiež otázkou, s akým vekom súvisí. Preto môže byť omnoho zložitejšie určiť, kde končí odôvodnené rozdielne zaobchádzanie na základe veku a kde začína neodôvodnená diskriminácia, ako je to napr. v prípade rozdielného zaobchádzania na základe pohlavia.“¹⁶

Diskrimináciu z dôvodu veku síce čl. 12 Ústavy SR explicitne nezakazuje, ale súčasťou právneho poriadku SR tento diskriminačný dôvod je. Podľa čl. 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie sa zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery,

¹⁴ O’Cinneide, C. The Growing Importance of Age Equality. The Equal Rights Review, 2013, roč. 11, s. 99.

¹⁵ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (sekcia sociálneho poistenia a dôchodkového sporenia): Národný program aktívneho starnutia na roky 2014-2020. Slovenská republika, 2014, s. 7. Dostupné online: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/rada-vlady-sr-prava-seniorov/npas-2014-2020.pdf>.

¹⁶ BOUČKOVÁ, P et al. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2, vydanie. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 90. Pozri aj stanovisko generálneho advokáta Jána Mazáka z 23. septembra 2008 vo veci Age Concern England (C-388/07), bod 74.



politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. V tejto súvislosti každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.¹⁷ Ide o súčasť primárneho práva Európskej únie, ktorá má charakter referenčného predpisu (kritéria).¹⁸ Aj samotný článok 1 smernice 2000/78/ES vymedzuje jej účel ako ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani aj na základe veku, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania¹⁹. Tretím krokom testu proporcionality preto možno doplniť jeho prvý a druhý krok tak, že právnymi účinkami novely Zákonníka práce pri výkone základného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky môže dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu spôsobujúcemu ujmu, a to v príčinnej súvislosti s chráneným diskriminačným dôvodom vek.

Štvrtý krok testu proporcionality spočíva v posúdení toho, či nerovnosť možno ospravedlniť legitímnym cieľom, na dosiahnutie ktorého je nutné použiť primerané a nevyhnutné prostriedky. Ústavný súd Slovenskej republiky k princípu proporcionality o.i. uviedol, že *„tento princíp predovšetkým znamená primeraný vzťah medzi cieľom (účelom) sledovaným štátom a použitými prostriedkami. V týchto súvislostiach cieľ (účel) sledovaný štátom smie byť sledovaný; prostriedky ktoré štát použije, smú byť použité; použitie prostriedkov na dosiahnutie účelu je vhodné; použitie prostriedkov na dosiahnutie účelu je potrebné a nevyhnutné.“*²⁰

Za legitímny cieľ nerovnosti označuje zákonodarca v dôvodovej správe snahu o podporu celkovej zamestnanosti v Slovenskej republike, ako aj snahu o medzigeneračnú výmenu zamestnancov na pracovisku. Smernica nebráni rozdielnemu zaobchádzaniu v prípade dosahovania odôvodneného a oprávneného cieľa zákonnej politiky zamestnanosti a trhu práce.²¹ V žiadnom prípade však nemôže ísť o presadzovanie výlučných záujmov zamestnávateľov. Novela Zákonníka práce má ambíciu minimalizovať rozsah nezamestnanosti, aj keď u dotknutých zamestnancov môže súčasne predstavovať stratu zamestnania.²² V tejto súvislosti nie je možné prehliadnuť zvyšujúci sa **význam medzigeneračnej solidarity**, predstavujúcu skupinu navzájom prepojených záväzkov sociálnej podpory, ktoré si generácie medzi sebou majú plniť.

¹⁷ čl. 31 Charty základných práv Európskej únie

¹⁸ DOBROVIČOVÁ, G. – JÁNOŠÍKOVÁ, M.: Ústava Slovenskej republiky a primárne právo Európskej únie. In.: OROSZ, L. – BREICHOVÁ LAPČÁKOVÁ, M. – MAJERČÁK, T. (ed.): 20 rokov Ústavy Slovenskej republiky – I. ústavné dni. Zväzok I. Košice UPJŠ: 2012, s. 190 ISBN978-80-8152-000-6, s. 190.

¹⁹ Použitie smernice 2000/78/ES je dôvodné v kontexte čl. 7 ods. 2 Ústavy SR, podľa ktorého právne záväzné akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie majú prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky.

²⁰ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS. 3/09.

²¹ Právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²² Pôjde o fyzické osoby, ktoré dosiahli vek na vznik nároku na starobný dôchodok. Uplatní sa u nich základné právo na pri merané hmotné zabezpečenie v starobe podľa čl. 39 ods. 1 Ústavy SR.



Posúdenie otázky legitímnosti cieľa nerovnosti predstavuje poslednú otázku. Súdna prax Súdneho dvora Európskej únie v tejto veci poskytuje pomerne rozsiahlu judikatúru²³. Priznala členským štátom pomerne široký rámec úvahy v tom, aký určený cieľ sociálnej politiky a politiky zamestnanosti si vyberú, ale aj akými opatreniami ho uskutočnia. To však nezabavuje príslušné orgány členských štátov povinnosti hľadať a s plynutím času prehodnocovať medzigeneračnú spravodlivosť a dbať na kritérium primeranosti a nevyhnutnosti pri dosahovaní určených cieľov. Ak novela Zákonníka práce dôvodí nerovné zaobchádzanie snahou o podporu celkovej zamestnanosti v Slovenskej republike, **ide o legitímny cieľ**²⁴. Miera nezamestnanosti v SR síce v rokoch 2016–2019 klesala, ale **od roku 2020 sa zvyšuje**. Pokles zamestnanosti bol zaznamenaný aj v prvom štvrtroku 2021 a dotkol sa väčšiny odvetví slovenskej ekonomiky.²⁵

Z hľadiska primeranosti použitých prostriedkov na dosiahnutie legitímneho cieľa je potrebné zhodnotiť, či zákonná úprava predstavuje primeraný prostriedok na zvýšenie zamestnanosti. Inými slovami je zákonná norma primeraným prostriedkom k dosiahnutiu zvýšenia zamestnanosti, resp. zníženia nezamestnanosti? Skončenie pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku a dosiahnutia vekovej hranice na výplatu starobného dôchodku bude od 01.01.2022 zákonnou možnosťou zamestnávateľa. Do akej miery zákonná úprava prispieje k zníženiu stavu nezamestnanosti, by malo byť záujmom zisťovania a zodpovedného vyhodnocovania orgánmi štátnej správy v oblasti služieb zamestnanosti²⁶ po nadobudnutí účinnosti novely Zákonníka práce.

Kritérium nevyhnutnosti vyžaduje verifikovanie skutočnosti, že legitímny cieľ nie je možné dosiahnuť obdobným, avšak miernejším spôsobom. Zníženie nezamestnanosti stanovením maximálnej vekovej hranice zamestnancov je súčasťou pracovného práva viacerých členských štátov Európskej únie.²⁷ Na nevyhnutnosť tohto nástroja politiky zamestnanosti do istej miery

²³ Ide napríklad o prípady Palacios de la Villa, ECR 2007 I-8531; C-388/07, Domnica Petersen ECR 2009 I-1569; C-341/08, či Gisela Rosenblatt, ECR 2010 I-47; C-45/09. Väčší výpočet a stručný popis jednotlivých rozhodnutí súdu obsahuje dokument českého verejného ochrancu práv, dostupný tu: https://www.ochrance.cz/uploads-import/projekt-ESF/00_2018_VA/SEMINARE/11_27_Vekova-diskriminace/8_Vekova-diskriminace-_judikatura_SDEU.pdf

²⁴ Súdny dvor Európskej únie to pripomenul v prípade Vasil Ivanov Georgiev, C-250/09, či prípad Európska komisia proti Maďarsku, C-286/12, kde uviedol: „Súdny dvor už rozhodol, že cieľmi, ktoré možno považovať za „oprávnené“ v zmysle článku 6 ods. 1 prvého pododseku smernice 2000/78, a teda za spôsobilé odôvodniť výnimku zo zásady zákazu diskriminácie na základe veku, sú ciele patriace do sociálnej politiky, ako napríklad ciele spojené s politikou zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy (pozri rozsudky z 5. marca 2009, Age Concern England, C-388/07, Zb. s. I-1569, bod 46; z 18. júna 2009, Hütter, C-88/08, Zb. s. I-5325, bod 41, ako aj Prigge a i., už citovaný, bod 81).“

²⁵ Zdroj informácií: Štatistický úrad Slovenskej republiky.

²⁶ Podľa ustanovenia § 2 zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sú nimi Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

²⁷ Zdroj: Interaktívna databáza Európskej komisie - Living and working conditions, v sekcii working conditions, výber „end of employment“ poskytuje v tomto smere základné informácie. Text bol aktualizovaný v roku 2020: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8484&acro=living&lang=en&parentId=7794&countryId=SK&living>.
Doplňkovo aj prehľad Organizácie pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj aj s prehľadnými tabuľkami, vypracovaný



poukazuje aj Súdny dvor Európskej únie. V tomto smere však Stredisko v kontexte objektívnosti dopĺňa, že viaceré štáty Európskej únie od tejto praxe už upustili (napríklad Veľká Británia, Dánsko, či Poľsko).²⁸

Slovenský pracovný trh je súčasťou Únijného pracovného trhu, ktorý dominantne saturuje európska populácia. Jej starnutie je pritom relevantným faktorom. Problémy, ktoré tento jav spôsobuje, vyhodnocuje o.i. aj Agentúra Európskej únie pre základné práva.²⁹ Očakáva sa, že veková štruktúra obyvateľstva Európskej únie sa v nadchádzajúcich dekádach bude dramaticky meniť z dôvodov zmien v pôrodnosti, predlžovania (aktívneho) veku, či migrácie.³⁰ Predpokladá sa mierny nárast vekovej štruktúry, resp. starnutie obyvateľstva.³¹ Stredisko eviduje riešenie problému udržateľnosti verejných dôchodkových systémov.³² Ide o výzvy budúcnosti, ktoré apelujú na opätovné prehodnocovanie pracovných a sociálnych politík. Posledný krok testu proporcionality novely Zákonníka práce Stredisko preto hodnotí tak, že narušenie princípu rovnosti možno ospravedlniť legitímnym cieľom, pričom **prostriedky na jeho dosiahnutie považuje za primerané a nevyhnutné.**³³

Právne posúdenie námietky Odborového zväzu

Zákonník práce upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Na niektoré individuálne pracovnoprávne vzťahy sa popri Zákonníku práce vzťahuje aj osobitná zákonná pracovnoprávna úprava. K takýmto individuálnym pracovnoprávnym vzťahom patria aj pracovné pomery pedagogických a odborných zamestnancov.

v roku 2017: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2017-5-en.pdf?expires=1613053046&id=id&accname=guest&checksum=5598CA327B26842C64D76D7EE67F0D3D

²⁸ Medzi ďalšie krajiny mimo EÚ patria Austrália, Kanada, Nový Zéland a USA (USA s veľmi obmedzenými výnimkami). Zdroj viď odkaz pod čiarou č. 21.

²⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-frr-chapter-2-equality_en.pdf

³⁰ European Commission (2015), Joint Report on the application of the Racial Equality Directive (2000/43/EC) and the Employment Equality Directive (2000/78/EC)

³¹ Správa Európskej komisie: The 2009 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies for the EU-27 Member States (2007-2060) (European Economy), Brussels, 7th December 2008, Brussels, dostupná: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2006/09/carone.htm>

³² V SR zvýšením dôchodkového veku, ktorý prakticky spôsobuje, že aktívna pracovná kariéra sa očakáva od starších ľudí dlhšia. Paradoxne dôvodová správa k novele Zákonníka práce uvádza, že zavedenie skončenia pracovného pomeru z dôvodu veku je aj dôsledkom dlhšieho zotrávania starších ľudí na pracovisku, ktoré chce korigovať ako neželaný jav.

³³ Právna úprava obmedzujúca hospodárske, sociálne a kultúrne práva nemusí byť striktné/prísne proporcionálna k cieľu, ktorý sleduje, t. j. nemusí ísť o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné, ako je to pri právnej úprave obmedzujúcej občianske a politické práva. V teste proporcionality pri hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach obstoí aj taká zákonná úprava, u ktorej možno zistiť sledovanie nejakého legitímneho cieľa a ktorá tak činí spôsobom, ktorý si možno predstaviť ako rozumný prostriedok na jeho dosiahnutie, hoci nemusí ísť o prostriedok najlepší, najvhodnejší, najúčinnjší či najmúdrejší. Pre zákonodarcu to prináša zväčšenie manévrovacieho priestoru pri právnej úprave inštitútov, ktorými udeľuje hospodárskym, sociálnym a kultúrnym právam konkrétny obsah (Nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky PL. ÚS 1/2012, či PL. ÚS 14/2014).



V ich prípade ide o výkon práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je právnická osoba zriadená obcou či samosprávnym krajom.³⁴

Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 zákona o výkone práce vo verejnom záujme na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Zákonník práce v ustanovení § 3 ods. 1 vymedzuje, že pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.³⁵ Vzťah Zákonníka práce a zákona o výkone práce vo verejnom záujme je vzťah všeobecného zákona a osobitného zákona, kde platí zásada *lex specialis derogat legi generali*. Tento vzťah platí aj pre ustanovenia §§ 81 až 84 zákona, vrátane ustanovení o skončení pracovného pomeru pedagogického a odborného zamestnanca v dôsledku dovŕšenia veku 65 rokov veku.

Zákon nadobudol účinnosť 01.09.2019. Podľa prechodného ustanovenia § 87 ods. 12 zákona **pracovný pomer pedagogického alebo odborného zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov do 31. augusta 2019, sa skončí najneskôr 31. augusta 2020.**

Dôvodová správa k návrhu zákona k novej právnej úprave skončenia pracovného pomeru pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v dôsledku dovŕšenia veku 65 rokov veku uvádza, že z **dôvodu zabezpečenia generáčnej výmeny pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov** sa výkon pracovnej činnosti čiastočne ohraničuje vekom 65 rokov. Týmto sa dáva priestor školám a školským zariadeniam prijímať nových, začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo naďalej spolupracovať so skúseným pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom. Právna úprava skončenia pracovného pomeru pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v dôsledku dovŕšenia veku 65 rokov veku sa napriek **obdobnému a legitímnemu cieľu** a samostatne tiež súladnosti s testom diskriminácie **líši od právnej úpravy skončenia pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia veku podľa novely Zákonníka práce.**

Stredisko preto pri porovnaní týchto dvoch zákonných úprav opätovne vykonalo test diskriminácie, aby sa vysporiadalo s otázkou namietanej diskriminácie pedagogických a odborných zamestnancov.

³⁴ Podľa ustanovenia §§ 6 a 9 zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

³⁵ Ide napríklad o otázky predpokladov na vykonávanie práce vo verejnom záujme, prezicované podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme aj v Pracovnom poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení: <https://www.minedu.sk/6843-sk/pracovny-poriadok-pre-pedagogickych-zamestnancov-a-ostatnych-zamestnancov-skol-a-skolskych-zariadeni/>



Dotknutou skupinou osôb sú v tomto prípade zamestnanci vykonávajúci prácu pedagogického, resp. odborného zamestnanca, t. j. tí, na ktorých sa vzťahujú ustanovenia zákona. Vo vzťahu k nim je v porovnateľnej situácii skupina tých zamestnancov, na ktorých pracovný pomer nemožno aplikovať ustanovenia zákona, pričom v otázke skončenia pracovného pomeru a nárokov s tým súvisiacich sa na ne vzťahuje novela Zákonníka práce.³⁶ Každý zamestnanec, bez výnimky, má právo na uspokojivé a spravodlivé pracovné podmienky. Menej výhodná zákonná úprava vo vzťahu k dotknutej skupine zamestnancov spočíva aj v možnostiach vzniku ďalšieho individuálneho pracovnoprávneho vzťahu po skončení predchádzajúceho individuálneho pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu dovŕšenia veku 65 rokov veku. **Na prvý z krokov testu diskriminácie teda Stredisko odpovedá kladne.**

Druhý krok testu diskriminácie požaduje odpoveď na otázku, či v dôsledku aplikácie špeciálnej právnej úpravy na obdobný právny vzťah môže dotknutá skupina zamestnancov utrpieť **ujmu**.

Podľa Zákonníka práce môže (avšak nemusí) zamestnávateľ **skončiť so zamestnancom pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou**, v prípade, ak zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vekovú hranicu nároku na výplatu starobného dôchodku. Podľa zákona **pracovný pomer pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov skončí zo zákona uplynutím času - dovŕšením 65 rokov veku života**.

Pokiaľ dôjde k skončeniu pracovného pomeru v dôsledku dovŕšenia 65 rokov veku podľa Zákonníka práce, dotknutému zamestnancovi **vznikne nárok na odstupné**. Pokiaľ dôjde k skončeniu pracovného pomeru s pedagogickým alebo odborným zamestnancom v dôsledku dovŕšenia veku 65 rokov veku, dotknutému zamestnancovi **nevznikne nárok na odstupné**. Týmto zamestnancom nárok na odstupné nevznikne, keďže pracovný pomer skončí uplynutím času, nie právnym úkonom.

Podľa Zákonníka práce **sa môže zamestnanec** po skončení pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia veku 65 rokov veku **zamestnať** priamo u toho istého zamestnávateľa, či v tej istej oblasti, v rámci ktorej má pracovné skúsenosti, prípadne aj zodpovedajúce vzdelanie, a to **aj na neurčitú dobu**. Pokiaľ sa skončí pracovný pomer v dôsledku dovŕšenia veku 65 rokov veku podľa zákona, dotknutá fyzická osoba sa taktiež môže zamestnať (respektíve so zamestnávateľom, kde pracuje, uzavrieť dohodu o predĺžení pracovného pomeru), ale už **iba na dobu určitú**.

V súvislosti s odlišným zaobchádzaním pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom ujma vzniká, resp. môže vzniknúť. Pedagogický zamestnanec a odborný

³⁶ Patria sem aj zamestnanci a zamestnankyne vykonávajúce práce vo verejnom záujme, ktorí ale nie sú pedagogickí zamestnanci alebo odborní zamestnanci.



zamestnanec pri dovŕšení veku 65 rokov veku zo zákona už nebude môcť vo svojej profesii ďalej pracovať bez časového obmedzenia. Bude obmedzený v dĺžke svojej profesionálnej praxe. Ak sa s pôvodným zamestnávateľom nedohodne na predĺžení pracovného pomeru, ten mu skončí. Nárok na odstupné mu nevznikne.

Tretí krok testu diskriminácie spočíva vo vyhodnotení toho, či k nerovnosti došlo na základe zakázaného dôvodu. Porovnávané skupiny zamestnancov odlišuje **druh vykonávanej práce**. To má za následok aplikáciu dvoch rôznych právnych úprav na ich pracovnoprávne vzťahy.

Druh práce nepatrí medzi tzv. chránené antidiskriminačné dôvody. Súdna prax však reaguje na dynamicky rozvíjajúce sa spoločenské vzťahy. Výpočet chránených dôvodov v antidiskriminačnej legislatíve je demonštratívny, a to vďaka na prvý pohľad obsahovo neurčitým dôvodom iného zmysľania, či iného postavenia.³⁷ Ústavný súd Slovenskej republiky sa pri vymedzení obsahu zákazu diskriminácie z dôvodu iného postavenia pridŕžiava argumentačnej a interpretačnej línie rozhodovacej činnosti ESĽP. Pod uvedený chránený dôvod možno subsumovať aj iné dôvody, ktoré Ústava Slovenskej republiky explicitne nevymedzuje³⁸. Ústavný súd Slovenskej republiky ďalej uvádza, že nemusí ísť nevyhnutne o dôvody, ktoré by spočívali vo vlastnostiach spätých s osobnostnými a inými nemennými črtami človeka. Zákaz diskriminácie sa neobmedzuje na menej priaznivé zaobchádzanie založené na vrodených, či nemenných vlastnostiach jednotlivca.³⁹ Môže ísť aj o dôvody spočívajúce na osobných voľbách, odrážajúcich osobnostné rysy dotknutej osoby.⁴⁰

V prípade *Stummer proti Rakúsku* (sťažnosť č. 37452/02) sa ESĽP zaoberal otázkou toho, či práca väzňa je komparatívna k práci iných zamestnancov a či takéto osobitné postavenie je chráneným diskriminačným dôvodom z pohľadu prístupu k systému dôchodkového poistenia. Súd skonštatoval, že ide o porovnateľné postavenie zamestnancov, keďže nie je podstatná povaha a účel práce, ale potreba fyzickej osoby na zabezpečenie v starobe. Pracujúci väzeň **bol v inom postavení v porovnaní s bežnými pracujúcimi**, pretože jeho odvodový systém **podliehal inej zákonnej úprave**.

³⁷ Smernica 2000/78/ES chránený dôvod „iné postavenie“ v oblasti pracovnoprávných vzťahov neobsahuje. Nie je preto k nemu ani dostupná ani judikatúra Súdneho dvora Európskej únie, ktorý vykladá právne predpisy EÚ s cieľom zabezpečiť, aby sa uplatňovali rovnako vo všetkých krajinách EÚ. Ústava SR, ako aj Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd iné postavenie obsahuje, preto je pri jeho výklade použitá judikatúra Ústavného súdu SR a Európskeho súdu pre ľudské práva.

³⁸ V *Náleze sp. zn. PL. ÚS. 11/2013* Ústavný súd Slovenskej republiky zdôraznil, že čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky upravuje chránené dôvody demonštratívnym spôsobom.

³⁹ SABJÁN N., CENKNER M.: *Výklad pojmu „Iné postavenie“ z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov*, s. 44, Wolters Kluwer, Bratislava, 2018. *Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS. 1/2012*.

⁴⁰ *Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS. 8/2014*.



V súlade s touto právnou argumentáciou EŠLP možno teda pod zákaz diskriminácie z dôvodu iného postavenia podradiť aj Strediskom posudzovanú právnu vec⁴¹. Pedagogickí zamestnanci alebo odborní zamestnanci **sú v inom postavení** v porovnaní so zamestnancami, na ktorých pracovný pomer sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce. Obsah ich pracovného pomeru podlieha aj osobitnej právnej úprave zákona. Táto právna úprava môže byť príčinou zakázanej nerovnosti.

Napokon je potrebné vyhodnotiť, či posudzovanú nerovnosť možno ospravedlniť legitímnym dôvodom, ktorý je primeraný a nevyhnutný. Ako novela Zákonníka práce vo svojej dôvodovej správe, tak aj dôvodová správa zákona poukazujú na cieľ generačnej obmeny zamestnancov. Stredisku nie je zrejмый iný relevantný dôvod, ktorý by racionálne a objektívne vysvetľoval rozdielne režimy porovnávaných právnych úprav. Implementáciou ustanovenia čl. 12 ods. 2 Ústavy SR má dochádzať k uplatňovaniu zásady, aby rovné bolo chápané (uskutočňované) rovno, kým nerovné má byť chápané (uskutočňované) s prihliadnutím na svoju rozdielnosť.⁴² V tomto prípade žiaden (ďalší) legitímny cieľ, ktorý by opodstatňoval dodatočné rozdielne zaobchádzanie pri skončení pracovného pomeru pri dovŕšení 65 rokov veku s pedagogickými zamestnancami a odbornými zamestnancami nie je možné identifikovať.

Jednotlivé kroky testu diskriminácie je potrebné hodnotiť v ich vzájomnej súvislosti a chápať ich ako navzájom prepojené a podmienené. Nevyhovenie testu diskriminácie predpokladá, že hodnotená právna úprava nevyhoví všetkým jeho krokom. Možno preto zhrnúť, že pri výkone základného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky môže dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu spôsobujúcemu ujmu s pedagogickými zamestnancami a odbornými zamestnancami, a to v príčinnej súvislosti s chráneným diskriminačným dôvodom iné postavenie, pričom toto menej priaznivé zaobchádzanie nie je možné ospravedlniť legitímnym cieľom.

Záver

Po preskúmaní a zhodnotení novely Zákonníka práce, podľa ktorej bude od 01.01.2022 môcť zamestnávateľ dať výpoveď zamestnancovi, ktorý dovŕši 65 rokov veku a súčasne vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok Stredisko dospelo k záveru, že skončenie pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku je **prípustným rozdielnym zaobchádzaním**.

⁴¹ Aj keď nálež Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS. 1/2012 napokon skonštatoval, že povolanie nepredstavuje také rozlišovacie kritérium, ktoré by svojim obsahom bolo blízke ústavou vymedzeným dôvodom.

⁴² ČÍŽ, M. a kol.: Komentár k Ústave Slovenskej republiky. Martin. Vydavateľstvo Matice slovenskej, 1997, s. 73. ISBN 80-7090-444-5.



Stredisko súčasne dospelo k záveru, že posudzovaná právna úprava *Zákonníka práce*, účinná od 01.01.2022, je **diskriminačnou** v porovnaní s právnou úpravou podľa zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch, a to vo vzťahu k skončeniu pracovného pomeru pri dovŕšení 65 rokov veku, ako aj k súvisiacim pracovnoprávnym následkom.