



## Odborné stanovisko

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

Vážený pán xxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste xxxxx doručili podnet so žiadosťou o vydanie odborného stanoviska k otázke, či je účasť žiakov a pedagogických zamestnancov na podujatí, ktoré má ideologický, či náboženský charakter v súlade so zákonmi Slovenskej republiky.

Stredisko v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva **vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa 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) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).**

### Z obsahu žiadosti

V žiadosti prezentujete Váš názor, podľa ktorého je potrebné dodržiavať zákon č. 460/1992 Zb. Ústavu Slovenskej republiky (ďalej ako „Ústava“), a to v kontexte pridržiavania sa spoločenských a kultúrnych tradícií. Inými slovami, dodržiavanie tradícií musí byť podľa Vášho názoru v súlade s Ústavou. Odvolávate sa na čl. 2 ods. 3 Ústavy, v zmysle ktorého **nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.**

V načrtnutých intenciách poukazujete na ustanovenie **§ 3, písm. j) zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školského zákona)** a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „školský zákon“). Podľa tohto ustanovenia sú **výchova a vzdelávanie založené na princípoch zákazu všetkých foriem diskriminácie**, prípravy na zodpovedný život v slobodnej spoločnosti v duchu porozumenia a znášanlivosti, náboženskej tolerancie.

**Zamýšľate sa nad možnou protiprávnosťou pokynu** riaditeľa „štátnej“ školy, vyžadujúceho od svojich študentov a zamestnancov, aby sa povinne zúčastnili „*Jedličkového posedenia*“ pred Vianocami, ktoré zahŕňa rôzne kultúrne vystúpenia a spievanie piesní s vianočnou tematikou. **Pýtate sa, či** ten, kto má k tejto podľa Vášho názoru ideologickej tradície neutrálny postoj a pokyn zamestnávateľa, resp. riaditeľa rešpektuje bez toho, aby argumentoval



proti takému podujatiu, **je povinný sa opakovane ospravedlňovať z účasti na takomto podujatí z dôvodu svojho presvedčenia.**

V kontexte uvedených otázok a zamyslení dávate Stredisku do pozornosti aj Etický kódex pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,<sup>1</sup> podľa ktorého **výkon pracovnej činnosti** podľa § 6 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov **má nespochybniteľný etický rozmer** v podobe ochrany najvyšších ľudských hodnôt, dôstojnosti človeka a slobody na ceste za vzdelaním v duchu demokratických a kultúrnych princípov zakotvených v Ústave SR a právnom poriadku Slovenskej republiky.

Na základe Vami uvedených skutočností žiadate **o posúdenie otázky, či je opakovaný pokyn až nátlak vedúceho pedagogického zamestnanca štátnej školy, smerujúci k povinnej účasti žiakov a pedagogických zamestnancov na podujatí, ktoré má ideologický či náboženský charakter alebo pôvod, eticky a profesionálne správny a v súlade so zákonmi Slovenskej republiky.**

## Právne posúdenie

**Stredisko nie je v zmysle svojho zákonného mandátu oprávnené posudzovať všeobecnú otázku súladu pokynov vedúcich pedagogických zamestnancov s etikou, profesionalitou správania sa, či zákonom, a to ani v prípade ak obsahom tohto pokynu je účasť na tradičných podujatiach, organizovaných školou, či školským zariadením. Napriek tomu, Vám vysvetlí, prečo danú otázku nemožno vyhodnocovať v intenciách porušenia zákazu diskriminácie.**

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon. Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie – vysoká miera pravdepodobnosti o menej priaznivom zaobchádzaní s dotknutou osobou, oblasť diskriminácie, chránený dôvod, forma diskriminácie a vylúčenie aplikácie ustanovenia § 8 a 8a antidiskriminačného zákona. Na základe kumulatívnej identifikácie týchto znakov možno dospieť k dôvodnému záveru o diskriminácii. Antidiskriminačný zákon vymedzuje päť oblastí, v rámci ktorých platí zákaz diskriminácie. Vymedzuje dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektami v daných oblastiach právnych vzťahov zaobchádzať menej priaznivo. Špecifikuje formy menej priaznivého zaobchádzania a prípady, kedy je menej priaznivé zaobchádzanie prípustné.

<sup>1</sup> Dostupný na: <https://www.minedu.sk/data/att/15445.pdf>



V danom prípade je zrejmé, že tak pre oblasť výchovy a vzdelávania, ako aj pre oblasť individuálnych pracovnoprávných vzťahov platí zákaz menej priaznivého zaobchádzania, ktoré by bolo založené na dôvodoch vymedzených v antidiskriminačnom zákone.

Antidiskriminačný zákon (vrátane osobitných príslušných antidiskriminačných noriem) **zakazuje menej priaznivé zaobchádzanie** so žiakom, či zamestnancom, ktoré by bolo založené na ich presvedčení, svetonázore, náboženskej príslušnosti, či vierovyznaní. Z ustanovenia § 47 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov je zrejmé, že **zamestnanec je oprávnený odmietnuť splnenie pokynu, ak je:**

- v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi;
- v rozpore s dobrými mravmi;
- ak by splnenie pokynu bezprostredne a vážne ohrozilo život alebo zdravie zamestnanca, či iných osôb.

Ak by teda došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu so zamestnancom **z dôvodu odmietnutia pokynu zamestnávateľa**, ktorý bol v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo dobrými mravmi, resp. ktorého splnenie by bezprostredne a vážne ohrozilo zdravie, či život kohokoľvek, mohlo by takéto zaobchádzanie predstavovať diskrimináciu z dôvodu iného postavenia. **Vo Vašej žiadosti o vydanie odborného stanoviska však neopisujete žiadne konkrétne formy menej priaznivého zaobchádzania**, ktoré by boli následkom odmietnutia pokynu zúčastniť sa „*Jedličkového posedenia*“. Samotný pokyn zamestnávateľa, aby sa zamestnanec zúčastnil uvedeného podujatia nemožno považovať za pokyn, ktorý by bol v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi, Ústavu Slovenskej republiky nevyvímajúc.

V súkromnoprávných vzťahoch, medzi ktoré patria aj individuálne pracovnoprávne vzťahy neplatí princíp v zmysle ktorého **nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá**. Tento princíp je implementovaný výlučne vo verejnoprávnej rovine. Článok 2 ods. 3 Ústavy možno aplikovať výlučne v kontexte právnych vzťahov fyzických, či právnických osôb k orgánom verejnej moci. Žiadna škola, či školské zariadenie nie je v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov orgánom verejnej moci.

**Pokyn pedagogických zamestnancov zamestnávateľa**, ktorí usporadúva „*Jedličkové posedenie*“, **adresovaný žiakom, nemožno vnímať v rovine jeho rozporu so všeobecne záväznými právnymi normami, antidiskriminačný zákon neopomínajúc**. V danom prípade nemožno hovoriť o menej priaznivom zaobchádzaní s porovnateľnou skupinou osôb, t. j. o základnom definičnom znaku diskriminácie.

Pokyn zamestnávateľa adresovaný zamestnankyniam a zamestnancom, resp. pokyn pedagogických zamestnankýň a zamestnancov adresovaný žiačkam a žiakom školy mal navyše



všeobecný charakter. V žiadnom prípade z jeho obsahu nemožno dedukovať zámer adresáta zákazu diskriminácie zaobchádzať menej priaznivo so skupinou zamestnancov zamestnávateľa, či žiakov školy. Opačný názor sa zakladá na absurdnej, právne neprípustnej argumentácii. **V posudzovanom prípade nemožno dospieť ani k dôvodnému záveru o nepriamej diskriminácii.** Posudzovaným pokynom zamestnávateľ neznevýhodňuje žiadneho zamestnanca na úkor iného zamestnanca, rovnako tak neznevýhodňuje žiadnych žiakov na úkor iných žiakov. Na otázku znevýhodnenia totiž treba nahliadať cez optiku oblastí chránených antidiskriminačným normatívom. Takýto pokyn nie je spôsobilým znevýhodniť žiadneho zamestnanca v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ako ani žiaka v oblasti vzdelávania.

Na rámec právneho posúdenia Stredisko poznamenáva, že „*Jedličkové posedenie*“ možno považovať za tradíciu spojenú s Vianocami. Toto podujatie však nemožno vnímať výlučne v náboženskom kontexte. Nespochybniteľným je jeho kultúrno-tradičný rozmer. Usporiadaním tohto podujatia školy neporušujú právo pedagogických zamestnancov na vlastné náboženské či filozofické presvedčenie, resp. právo rodiča svoje deti poučiť, poradiť im a usmerňovať a viesť ich s vlastným filozofickým presvedčením.

## Záver

**Stredisko nie je**, v zmysle svojho zákonného mandátu, **oprávnené posudzovať** všeobecnú otázku súladu pokynov vedúcich pedagogických zamestnancov s etikou, profesionalitou správania sa, či zákonom, a to ani v prípade ak obsahom tohto pokynu je účasť na tradičných podujatiach, organizovaných školou, či školským zariadením. V posudzovanom prípade **nedospelo ani k záveru o porušení zákazu diskriminácie** v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy.

S pozdravom