

## METODICKÉ USMERNENIE

*k vybraným aplikačným problémom pri uplatňovaní  
zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení  
niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*

---

**1. Osobitné kategórie štátnych zamestnancov - štátny zamestnanec vo verejnej funkcii (§ 7 ods. 2), štátny zamestnanec vymenovaný do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu (§ 7 ods. 7):**

**1.1. Vzťahujú sa na štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii (§ 7 ods. 2, 5, 10 a 11) a na štátneho zamestnanca vymenovaného do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu (§ 7 ods. 7) podmienky prijatia do štátnej služby? Obsadzujú sa tieto pozície na základe výberového konania? Možno takéhoto štátneho zamestnanca odvolať z funkcie z dôvodov podľa § 61 zákona o štátnej službe?**

Pôsobnosť zákona o štátnej službe na tzv. politické nominácie je obmedzená. Pokiaľ zákon o štátnej službe alebo osobitný predpis neustanovuje inak, na týchto štátnych zamestnancov sa nevzťahuje napríklad úprava:

- a) podmienok prijatia do štátnej služby, teda ani úprava výberového konania,
- b) zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, teda ani úprava odvolania z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca,
- c) disciplinárnej zodpovednosti a služobného hodnotenia.

Konštitutívny význam pre vznik a skončenie štátnozamestnaneckého pomeru v dočasnej štátnej službe, prípadne pre dočasnú zmenu existujúceho štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe, má vymenovanie do funkcie a odvolanie z funkcie podľa osobitného predpisu, prípadne podľa zákona o štátnej službe (§ 18 ods. 1, 2).

Úprava vymenovania a odvolania podľa osobitných predpisov je rôznorodá – základné a podstatné rozdiely predstavuje najmä spôsob právnej regulácie:

1. príslušnosti na vymenovanie a odvolanie z funkcie (vláda Slovenskej republiky, konkrétny „rezortný“ minister, generálny tajomník služobného úradu – ministerstva, ...),
2. funkčného obdobia (v niektorých prípadoch ide o pevné funkčné obdobie s rôznou dobou trvania, v iných prípadoch funkčné obdobie ustanovené nie je),
3. možnosti opakovaného vymenovania do funkcie (v niektorých prípadoch nie je ustanovená, v iných je obmedzená konkrétnym počtom po sebe nasledujúcich funkčných období),

4. podmienok vymenovania do funkcie (odlišné podmienky prijatia, vrátane prípadného výberového konania, v konkrétnych osobitných predpisoch; výnimkou nie je tzv. voľný, resp. právne neustanovený rámec podmienok vymenovania do funkcie; v poslednom období sa v niektorých prípadoch realizujú výberové konania aj bez formálnej právnej úpravy) a
5. dôvodov odvolania z funkcie (od úpravy taxatívnych dôvodov odvolania po tzv. voľný/neustanovený rozsah dôvodov odvolania z funkcie).

## **1.2. Možno štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii alebo štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu vymenovaného podľa osobitného predpisu dočasne poveriť vykonávaním funkcie alebo zastupovaním bežného vedúceho štátneho zamestnanca?**

Poverenie plnením služobných úloh za vedúceho štátneho zamestnanca (ďalej len „vedúci zamestnanec“) sa môže realizovať dvomi základnými spôsobmi.

Prvým spôsobom je tzv. priame poverenie, keď vedúci zamestnanec písomne poverí podriadeného štátneho zamestnanca zastupovaním počas svojej neprítomnosti nepresahujúcej dva týždne. Z povahy tohto poverenia, keď nadriadený poveruje svojho (priameho) podriadeného) je zrejmé, že nie je aplikovateľné na zastupovanie bežného vedúceho zamestnanca štátnym zamestnancom vo verejnej funkcii alebo štátnym zamestnancom vo funkcii štatutárneho orgánu.

Druhý spôsob sa realizuje na základe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. k) a ods. 2 v spojení s § 60 ods. 3 až 5 zákona o štátnej službe. Môže ísť o poverenie vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo o poverenie zastupovaním vedúceho zamestnanca. Na štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii a na štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu vymenovaného podľa osobitného predpisu sa nevzťahujú ustanovenia o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, teda ani uvedené ustanovenia upravujúce poverenie vykonávaním funkcie a poverenie zastupovaním vedúceho zamestnanca.

V právnej úprave prijatej v roku 2017 (súčasný zákon o štátnej službe) boli na jednej strane zachované štátnozamestnanecké miesta (funkcie) obsadzované na základe tzv. politických nominácií. Tieto pozície sú podľa zákona o štátnej službe a podľa osobitných predpisov spravidla obsadzované priamo, teda bez výberového konania, v nadväznosti na výsledok volieb do Národnej rady Slovenskej republiky a vyznačujú sa dočasnosťou (štátna služba sa vykonáva v režime dočasnej štátnej služby).

Na druhej strane bolo cieľom posilniť inštitucionálny a legislatívny rámec na zabezpečenie skvalitnenia riadenia ľudských zdrojov v štátnej službe za účelom profesionalizácie štátnej služby a jej odpolitizovania. Základom pre

profesionálnu štátnu službu je obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest štátnymi zamestnancami (uchádzačmi), ktorí nie sú politicky nominovaní, prostredníctvom výberových konaní, čím sa prakticky aplikuje najmä princíp transparentného zamestnávania, politickej neutrality, profesionality a stability.

Podľa zákona o štátnej službe nie je teda možné štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii alebo štátneho zamestnanca vo funkcii štatutárneho orgánu poveriť vykonávaním funkcie alebo zastupovaním bežného vedúceho zamestnanca.

Dočasné plnenie úloh na pozícii vedúceho zamestnanca je možné zabezpečiť niektorým zo spôsobov uvedených v § 60 zákona o štátnej službe, a to poverením alebo dočasným preložením iného štátneho zamestnanca alebo prijatím uchádzača do dočasnej štátnej služby na základe výberového konania.

## **2. Organizačná zmena (§ 24)**

### **2.1. Ako by mal služobný úrad realizovať organizačnú zmenu (z časového hľadiska) podľa právnej úpravy účinnnej od 21. 5. 2020?**

Podľa § 24 ods. 2 zákona o štátnej službe v znení účinnom od 1. 1. 2020 sa na realizáciu organizačnej zmeny, ku ktorej došlo v dôsledku zmeny organizačnej štruktúry služobného úradu, vzťahovalo časové obmedzenie - služobný úrad bol povinný vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala najskôr dva mesiace po nadobudnutí jej platnosti (v podstate, po jej schválení v služobnom úrade). Účelom úpravy bolo, aby pri rušení štátnozamestnaneckých miest dochádzalo k zmene a k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru súčasne s účinnosťou organizačnej zmeny. Dôvodom bola tiež snaha obmedziť prípady, keď štátny zamestnanec počas výpovednej doby nevykonáva štátnu službu z dôvodu prekážky v práci na strane služobného úradu, pričom mu naďalej patrí funkčný plat poskytovaný z verejných finančných zdrojov.

S účinnosťou od 21. 5. 2020, zákonom č. 126/2020 Z. z., bolo uvedené časové obmedzenie (§ 24 ods. 2) zo zákona o štátnej službe vypustené. Podľa dôvodovej správy účelom tejto zmeny je umožniť služobnému úradu pružnejšie a rýchlejšie reagovať na potrebu zmien v organizačnej štruktúre vyvolanú nutnosťou prispôbiť sa meniacemu vonkajšiemu prostrediu.

Novelizované znenie § 24 zákona o štátnej službe teda neupravuje výslovne požiadavku na určitý minimálny časový odstup medzi platnosťou a účinnosťou organizačnej zmeny. To znamená, že platnosť a účinnosť organizačnej zmeny môže nastať aj súčasne.

Z citovaného odôvodnenia právnej úpravy ako aj zo súvisiacich ustanovení zákona o štátnej službe je zrejmé, že časový odstup medzi platnosťou a účinnosťou organizačnej zmeny nestratil svoje opodstatnenie vo všeobecnosti. Okamžitá realizácia (platnosť a účinnosť) organizačnej zmeny by mala byť odôvodniteľná v prípadoch, keď je splnený účel uvedený v dôvodovej správe

(potreba služobného úradu prispôbiť sa pružne meniacemu sa vonkajšiemu prostrediu).

Tzv. načasovanie (platnosť a účinnosť) organizačnej zmeny je vecou služobného úradu. Prípady organizačných zmien „zo dňa na deň“ by však mali byť zriedkavou výnimkou. Pretrvávajúcim pravidlom by malo zostať vhodné načasovanie organizačnej zmeny, prípadne vhodné načasovanie zmeny organizačnej štruktúry v služobnom úrade. K zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta by malo spravidla dochádzať tak, aby štátny zamestnanec v priebehu výpovednej doby pokračoval v plnení služobných úloh, prípadne aby stihol vyčerpať dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok.

### **3. Vhodné štátnozamestnanecké miesto (§ 29)**

#### **3.1. Musí vhodné štátnozamestnanecké miesto reálne existovať a byť voľné v čase plnenia ponukovej povinnosti?**

Ponuková povinnosť služobného úradu by sa mala vzťahovať aj na také štátnozamestnanecké miesta, o ktorých sa preukázateľne vie, že v relevantnom období vzniknú alebo sa stanú voľnými. Ide o vhodný spôsob uplatňovania princípu stability, súčasne môže ísť o vhodný spôsob naplnenia princípu efektívneho riadenia a princípu profesionality.

Služobný úrad môže mať v čase plnenia ponukovej povinnosti informácie napríklad o tom, že iný štátny zamestnanec odchádza do dôchodku, alebo že štátnozamestnanecký pomer iného štátneho zamestnanca sa skončí na základe zákona v nadväznosti na dosiahnutie 65 rokov veku.

Obdobne, služobný úrad môže mať v čase plnenia ponukovej povinnosti informácie o vytváraní nových štátnozamestnaneckých miest. Nové pozície môžu vznikať napríklad na základe zmeny právnej úpravy, na základe inej organizačnej zmeny, alebo aj na základe tej istej organizačnej zmeny, ktorou dochádza (alebo došlo) k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta dotknutého štátneho zamestnanca.

Aké časové obdobie, pokiaľ ide o vytvorenie nového alebo uvoľnenie existujúceho štátnozamestnaneckého miesta v budúcnosti, by malo byť relevantné? Odpoveď možno hľadať v súvislostiach spojených s načasovaním organizačnej zmeny a s predpokladaným trvaním plynutia výpovednej doby. To znamená, že ponuková povinnosť služobného úradu by sa mala vzťahovať aj na také štátnozamestnanecké miesta, v prípade ktorých je zrejmé, že budú vytvorené (vzniknú) alebo sa stanú voľnými v priebehu najbližších dvoch, prípadne troch mesiacov nasledujúcich po ponukovej povinnosti.

Ide v podstate o otázku možnosti dispozície štátnozamestnaneckým miestom, resp. o otázku možnosti jeho obsadenia. Dohoda o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením na iné štátnozamestnanecké miesto

sa uzavrie s časovým predstihom, s účinnosťou odo dňa vytvorenia (vzniku) nového štátnozamestnaneckého miesta, alebo odo dňa, keď sa v súčasnosti obsadené štátnozamestnanecké miesto stane voľným, prípadne odo dňa zrušenia pôvodného štátnozamestnaneckého miesta.

Analogicky možno poukázať na dve obdobné situácie:

1. Služobný úrad a štátny zamestnanec uzatvárajú bežne, a typicky práve v prípade organizačnej zmeny, dohodu o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením vo vzťahu k štátnozamestnaneckému miestu, ktoré v čase uzavretia dohody (dodatku k služobnej zmluve) reálne neexistuje (spravidla vzniká nasledujúci deň alebo v iný budúci deň).
2. Možnosť služobného úradu vyhlásiť výberové konanie a obsadzovať na základe výberového konania štátnozamestnanecké miesto, ktoré „sa stane voľným“ (§ 40 ods. 2 zákona o štátnej službe).

#### **4. Podmienky prijatia do štátnej služby (§ 38)**

##### **4.1. Možno prijať do štátnej služby občana (uchádzača), ktorý dovŕšil vek 65 rokov?**

Zákon o štátnej službe výslovne neupravuje dosiahnutie veku 65 rokov ako prekážku prijatia do štátnej služby. Rovnako zákon neupravuje podmienku nedosiahnutia uvedeného veku ako podmienku prijatia do štátnej služby. Dosiahnutie veku 65 rokov, resp. uplynutie kalendárneho mesiaca, v ktorom štátny zamestnanec dosiahol uvedený vek, je dôvodom skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona. Na základe dohody služobného úradu a štátneho zamestnanca o zmene štátnozamestnaneckého pomeru (ktorej podstatou je predĺženie trvania štátnozamestnaneckého pomeru) možno účinok tzv. vekového cenzu „odložiť“ najviac o tri roky.

Treba uviesť, že i v prípade, ak by zákon ustanovoval dosiahnutie určitého veku (napr. 62 rokov) ako prekážku prijatia do štátnej služby, občana (uchádzača), ktorý by mal v čase prijatia 61 rokov a 364 dní by bolo možné prijať do štátnej služby a, v dôsledku existencie úpravy tzv. vekového cenzu, by vznikali obdobné aplikačné otázky, aké vznikajú v súčasnosti.

Možnosť prijať občana, ktorý dosiahol vek 65 rokov, do štátnej služby je v zásade teoretická. Súčasne je opodstatnené rozlišovať medzi možnosťou prijatia bez výberového konania a na základe výberového konania.

Účelom úpravy, podľa ktorej je možné predĺžiť trvanie štátnozamestnaneckého pomeru po dosiahnutí 65 rokov veku, bolo umožniť predĺženie štátnozamestnaneckého pomeru prioritne z dôvodu potreby na strane služobného úradu (napríklad, ak služobný úrad nemá v danom čase adekvátnu náhradu za štátneho zamestnanca, ak výberové konanie na obsadenie tohto

miesta nebolo úspešne ukončené alebo ak bolo toto výberové konanie neúspešné, ...). Je zrejmé, že by malo ísť o prípady, keď štátny zamestnanec plní služobné úlohy na danej pozícii, služobný úrad jeho prácu a kvalitu jeho práce dobre pozná a má záujem na ďalšom zotrvaní štátneho zamestnanca v služobnom úrade.

Z hľadiska času je účinok tzv. vekového cenzu neobmedzený (definitívny). Po uplynutí kalendárneho mesiaca, v ktorom občan dovŕšil vek 65 rokov, občana nemožno prijať do štátnej služby. Takýto štátnozamestnanecký pomer nie je možné ani predĺžiť podľa § 55 ods. 1 písm. u) zákona o štátnej službe. Účel služobnej zmluvy, ako právneho úkonu smerujúceho k založeniu štátnozamestnaneckého pomeru a s ním spojeným súborom práv a povinností zmluvných strán, nemôže byť naplnený. Definitívny účinok vekového cenzu vytvára trvalú prekážku uzatvorenia služobnej zmluvy.

V prípade prijatia bez výberového konania je teoreticky možné prijať do štátnej služby občana najneskôr v priebehu kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕši alebo dovŕšil vek 65 rokov a následne, v priebehu toho istého mesiaca predĺžiť trvanie štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. u) zákona o štátnej službe. Takýto postup by však mal byť zo strany služobného úradu náležite odôvodniteľný, a to predovšetkým osobou štátneho zamestnanca (napríklad jeho skúsenosťami s plnením služobných úloh v konkrétnej oblasti) a zvýšeným záujmom (potrebou) služobného úradu na tom, aby práve tento štátny zamestnanec vykonával štátnu službu na danom štátnozamestnaneckom mieste.

Na účel obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania možno dovŕšenie veku 65 rokov považovať za implicitne vyjadrený predpoklad prijatia do štátnej služby. Vyhlásenie o výberovom konaní spravidla obsahuje údaj o tom, že uchádzač musí mať menej ako 65 rokov. V prípade výberového konania teda účinok vekového cenzu pôsobí od dovŕšenia veku 65 rokov, nie až po uplynutí kalendárneho mesiaca, v ktorom uchádzač dovŕšil uvedený vek. Zohľadňuje sa tak trvanie procesu obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta na základe výberového konania – v bežnom prípade ide o obdobie dlhšie ako jeden mesiac (lehota na vyhlásenie výberového konania, lehota na oboznámenie úspešného uchádzača o výsledku výberového konania, uzavretie služobnej zmluvy, prípadne preloženie štátneho zamestnanca z iného služobného úradu a s tým spojené súvislosti, osobná situácia vybraného uchádzača, apod.).

**4.2. Aký kvalifikačný predpoklad (stupeň vzdelania) musí spĺňať uchádzač v prípade, ak je kvalifikačný predpoklad (stupeň vzdelania) v charakteristike platovej triedy ustanovený alternatívne? Môže služobný úrad požadovať výlučne vyšší z ustanovených stupňov vzdelania?**

Vzdelanie (resp. stupeň vzdelania) ako kvalifikačný predpoklad je ustanovené alternatívnym spôsobom v charakteristikách 2. až 6. a 9. platovej triedy.

Jednotlivé platové triedy a ich charakteristiky sú odstupňované podľa náročnosti. Činnosti uvedené v charakteristike konkrétnej platovej triedy sú na účely zákona o štátnej službe rovnako náročné. Tomu zodpovedá ich rovnaké základné ohodnotenie (platová tarifa).

Rôzne stupne vzdelania uvedené v charakteristike konkrétnej platovej triedy sú na účely zákona o štátnej službe rovnocenné. Výlučne na základe úpravy podľa zákona o štátnej službe nie je možné činnosti uvedené v jednej charakteristike striktne rozdeliť podľa stupňov vzdelania. V prípade určenia požiadavky (predpokladu) vyššieho stupňa vzdelania (z možných alternatív) by preto služobný úrad nemal vychádzať výlučne zo samotnej charakteristiky platovej triedy.

Charakteristiky platových tried sú upravené relatívne všeobecne. Všeobecne sú upravené i kvalifikačné predpoklady v samotnom zákone o štátnej službe (špecifické požiadavky na vzdelanie zákon priamo neupravuje). V právnej úprave kvalifikačných predpokladov (napr. v § 38 ods. 11 až 13 zákona o štátnej službe) sa však zohľadňuje skutočnosť, že vykonávanie konkrétnych činností môže byť podmienené získaním konkrétnejšieho vzdelania ustanoveného osobitným predpisom alebo určeného služobným úradom.

Určenie požiadavky vyššieho stupňa vzdelania na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste (v prípadoch, keď je stupeň vzdelania v zákone o štátnej službe ustanovený alternatívne) by malo súvisieť s úpravou podľa osobitného predpisu. Ako už bolo uvedené, charakteristiky platových tried majú všeobecný charakter. Bližšie vymedzenie činností vykonávaných na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste obsahuje opis štátnozamestnaneckého miesta. Súvislosť s osobitným predpisom (a prípadná požiadavka na vyšší stupeň vzdelania) v konkrétnom prípade nemusí byť zrejmá z činnosti uvedenej v charakteristike platovej triedy, môže však vyplývať aj z konkrétnej činnosti uvedenej v opise štátnozamestnaneckého miesta.

## **5. Výberové konanie (§ 40 až 42)**

### **5.1. Akým spôsobom môže služobný úrad informovať o platových náležitostiach na obsadzovanom štátnozamestnaneckom mieste vo vyhlásení výberového konania? Možno napríklad uviesť zaokrúhlenú sumu, ktorá nezodpovedá sume platovej tarify v príslušnej platovej triede (napr. sumu 1000 eur pri obsadzovaní pozície v 5. platovej triede)?**

Údaj o plate na obsadzovanej pozícii môže služobný úrad uviesť vo vyhlásení výberového konania. Podľa § 2 ods. 1 písm. y) vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach môže služobný úrad vo vyhlásení výberového konania uviesť iný údaj (iné údaje), ak je to potrebné. Takýmito inými údajmi môžu byť aj základné

informácie o plate (funkčnom plate) na obsadzovanom štátnozamestnaneckom mieste.

Údaj o plate uvedený vo vyhlásení výberového konania by nemal presiahnuť sumu, akú môže služobný úrad priznať štátnemu zamestnancovi pri prijatí do štátnej služby v súlade so zákonom o štátnej službe. Ak sa obsadzuje štátnozamestnanecké miesto tzv. „radového“ štátneho zamestnanca, údaj o plate by mal v zásade zodpovedať platovej tarife v príslušnej platovej triede. V prípade obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta vedúceho štátneho zamestnanca je možné v údajoch o plate zohľadniť napríklad dolnú hranicu príplatku za riadenie alebo rozsah sumy príplatku za riadenie bežne priznávaný v služobnom úrade vedúcemu štátnemu zamestnancovi na rovnakom stupni riadenia.

Osobný príplatok je fakultatívnou zložkou platu, ktorú je možné priznať napríklad na základe úrovne kvality plnenia služobných úloh. Úroveň kvality plnenia služobných úloh sa líši v závislosti od viacerých faktorov, ktorými môžu byť najmä vzdelanie, schopnosti, osobnostné vlastnosti a výkonnosť konkrétneho štátneho zamestnanca. Ak má služobný úrad záujem zverejniť výšku platu spôsobom motivujúcim uchádzačov, je možné ako údaj o plate uviesť platovú tarifu spolu s možnosťou priznať osobný príplatok za podmienok podľa § 132 zákona o štátnej službe.

Ak služobný úrad vychádza z predpokladu, že na obsadzovanom štátnozamestnaneckom mieste bude štátnemu zamestnancovi určený osobný plat, možno vo vyhlásení výberového konania ako údaj o plate uviesť aj „ponúkanú“ sumu osobného platu. Treba však poznamenať, že

- a) osobný plat ako špecifický druh funkčného platu by mal mať v zmysle zákona o štátnej službe (§ 129) dočasný charakter a
- b) priznanie osobného platu (počas vykonávania „osobitne významných alebo mimoriadne náročných úloh“) odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru môže byť v logickom rozpore so skutočnosťou, že štátny zamestnanec bude prvé tri mesiace v skúšobnej dobe a bude musieť absolvovať adaptačné vzdelávanie.

Ponuka osobného platu odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru je vecou služobného úradu.

## **5.2. Môže uchádzač preukázať splnenie kvalifikačného predpokladu (stupeň vzdelania) potvrdením vysokej školy o riadnom ukončení štúdia?**

Podľa § 38 ods. 14 zákona o štátnej službe sa splnenie kvalifikačného predpokladu vzdelania preukazuje kópiou dokladu o získaní požadovaného vzdelania, v prípade vysokoškolského vzdelania ide o kópiu dokladu o získaní vysokoškolského vzdelania požadovaného stupňa. Podľa § 3 ods. 2 písm. c) druhého bodu vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach, je požadovaným dokumentom k žiadosti

o zaradenie do výberového konania kópia dokladu o získaní vysokoškolského vzdelania.

Pri otázke, čo sa považuje za doklad o získaní vysokoškolského vzdelania je potrebné vychádzať z ustanovenia § 68 ods. 2 zákona o vysokých školách, podľa ktorého dokladom o absolvovaní štúdia akreditovaného študijného programu v príslušnom študijnom odbore a o udelení akademického titulu je vysokoškolský diplom. Vysokoškolský diplom je teda dokladom, ktorým možno kvalifikovane preukázať získanie vysokoškolského vzdelania a je potrebné ho považovať za doklad o získaní vysokoškolského vzdelania na účely zákona o štátnej službe.

**5.3. Služobný úrad obsadzuje štátnozamestnanecké miesto na základe širšieho vnútorného výberového konania. Akým spôsobom možno overiť, či je uchádzač nadbytočným štátnym zamestnancom, ak ide o bývalého štátneho zamestnanca iného služobného úradu?**

Podľa § 2 ods. 1 písm. r) v spojení s § 3 ods. 2 písm. d) piatym bodom vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach, ak sa vyhlasuje vnútorné výberové konanie (širšie alebo užšie), medzi požadované dokumenty, ktoré treba pripojiť k žiadosti o zaradenie do výberového konania, patrí čestné vyhlásenie uchádzača o evidovaní v registri nadbytočných štátnych zamestnancov ku dňu prihlásenia sa do výberového konania (čestné vyhlásenie o statuse nadbytočného štátneho zamestnanca).

Overovanie statusu nadbytočného štátneho zamestnanca je automatizovaný proces - systém registra výberových konaní automaticky po prihlásení uchádzača do vnútorného výberového konania overuje, či je uchádzač v rozhodnom čase (teda v čase prihlásenia sa do predmetného výberového konania) evidovaný v registri nadbytočných štátnych zamestnancov a zobrazuje túto informáciu priamo v zozname uchádzačov tohto výberového konania pri dotknutom uchádzačovi v stĺpci „Stav v RNŠZ“.

Služobný úrad, ktorý obsadzuje štátnozamestnanecké miesto na základe širšieho vnútorného výberového konania, má teda možnosť priamo v registri výberových konaní v administrácii výberového konania skontrolovať splnenie podmienky, ktorou je status nadbytočného štátneho zamestnanca aj v prípade bývalého štátneho zamestnanca iného služobného úradu.

**5.4. Môže sa štátny zamestnanec, ktorý doručil služobnému úradu výpoveď, prihlásiť do širšieho vnútorného výberového konania?**

V zmysle § 40 ods. 3 písm. a) druhého bodu zákona o štátnej službe sa do širšieho vnútorného výberového konania môže prihlásiť každý štátny zamestnanec.

Podľa § 3 ods. 2 písm. d) piateho bodu vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach, ak ide o vnútorné výberové konanie, uchádzač je povinný pripojiť k žiadosti o zaradenie do

výberového konania čestné vyhlásenie o trvaní štátnozamestnaneckého pomeru ku dňu prihlásenia sa do výberového konania.

Status štátneho zamestnanca treba posudzovať podľa stavu v čase prihlásenia uchádzača do širšieho vnútorného výberového konania, v rámci overovania splnenia podmienok zaradenia do daného výberového konania. V ďalšom priebehu výberového konania (napríklad na účely zaslania pozvánky na výberové konanie ani počas priamej účasti na výberovom konaní) už uchádzač nemusí byť štátnym zamestnancom.

**5.5. Štátny zamestnanec, ktorý nie je zaradený do registra nadbytočných štátnych zamestnancov, uplatnil na súde neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu. Môže sa takýto bývalý štátny zamestnanec prihlásiť do vnútorného výberového konania a preukazovať existenciu statusu štátneho zamestnanca čestným vyhlásením?**

Podľa § 96 ods. 1 prvej vety zákona o štátnej službe ak je podľa právoplatného rozhodnutia súdu skončenie štátnozamestnaneckého pomeru neplatné, štátnozamestnanecký pomer trvá ďalej. Status štátneho zamestnanca sa „obnovuje“ odo dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu. Zákon v takomto prípade priznáva štátnemu zamestnancovi právo na funkčný plat za podmienok podľa § 96 ods. 1 druhej vety a ods. 2 zákona o štátnej službe v spojení s § 79 Zákonníka práce.

V čase od skončenia štátnozamestnaneckého pomeru do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnosti tohto skončenia predmetný štátnozamestnanecký pomer neexistuje.

Čestným vyhlásením nemožno nahrádzať účinky platného právneho aktu. Navyše, súd v konkrétnom prípade nemusí v otázke neplatnosti skončenia štátnozamestnaneckého pomeru rozhodnúť v prospech štátneho zamestnanca.

**5.6. Ktorý deň treba považovať za „deň uskutočnenia“ výberového konania na účely vyhlásenia výsledku výberového konania podľa § 41 ods. 24 zákona o štátnej službe ak sa výberové konanie realizuje v priebehu viacerých dní?**

Ak sa výberové konanie realizuje v priebehu viacerých dní, za termín uskutočnenia výberového konania za účelom vyhlásenia výsledku výberového konania treba považovať deň, kedy sa reálne skončilo výberové konanie, t. j. v prípade realizácie výberového konania v priebehu viacerých dní ide o posledný deň, kedy sa uskutočnilo, resp. uskutočňovalo.

**5.7. Je možné v rámci výberového konania určiť pre úspešné absolvovanie jednotlivých súčastí výberového konania (napr. odborný test) vyššiu minimálnu hranicu ako ustanovuje právna úprava?**

Úpravu podľa vyhlášky Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach, vo vzťahu k úprave tzv. dolných bodových limitov pre úspešné absolvovanie jednotlivých súčastí (foriem overenia) výberového konania, treba považovať za kogentnú úpravu. To znamená, že ustanovenú minimálnu hranicu úspešnosti (napr. pri teste z cudzieho jazyka), nemôže služobný úrad nastaviť ad hoc na vyššiu úroveň. Kritérium náročnosti má však služobný úrad možnosť modifikovať iným spôsobom, napríklad pri určovaní obsahu konkrétnej formy overenia uchádzača.

**5.8. Podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta požiadavkou (požiadavkami) na vykonávanie štátnej služby je ovládanie dvoch cudzích jazykov. Možno znalosť každého z jazykov overovať samostatným písomným testom, pričom každý z týchto testov by mal tzv. vyradovací charakter?**

Podrobnosti o teste z cudzieho jazyka ako aj priebeh výberového konania (úspešnosť, poradie testov) bližšie upravuje vyhláška Úradu vlády SR č. 127/2017 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o výberových konaniach.

Ovládanie dvoch cudzích jazykov na požadovanej úrovni predstavuje v podstate dve samostatné požiadavky na vykonávanie štátnej služby na obsadzovanom štátnozamestnaneckom mieste. Ak bola vo vyhlásení výberového konania uvedená ako požiadavka znalosť dvoch rôznych cudzích jazykov, tieto je možné overovať dvoma samostatnými písomnými testami z cudzieho jazyka.

Zákon o štátnej službe ani vyhláška o výberových konaniach neustanovujú fixné poradie takýchto testov. Poradie písomných testov z cudzieho jazyka môže určiť služobný úrad. V súlade s filozofiou vyhlášky o výberových konaniach, každý z týchto testov môže, resp. mal by mať vyradovací charakter.

Podľa § 16 ods. 4 vyhlášky o výberových konaniach ak písomná časť výberového konania pozostáva z viacerých foriem overenia, postupuje uchádzač na ďalšiu formu overenia po úspešnom absolvovaní predchádzajúcej formy overenia. Samostatné testy z dvoch cudzích jazykov možno na účely citovaného ustanovenia považovať za samostatné formy overenia.

Postup opísaný v otázke je teda možný. Najskôr sa môže realizovať písomný test z prvého cudzieho jazyka a len uchádzač, ktorý v ňom bude úspešný, bude môcť absolvovať písomný test z druhého cudzieho jazyka.

Pre úplnosť možno poukázať na úpravu podľa § 41 ods. 11 písm. d) zákona o štátnej službe v spojení s § 16 ods. 6 vyhlášky o výberových konaniach – namiesto absolvovania testu z cudzieho jazyka môže uchádzač predložiť služobnému úradu kópiu dokladu o ovládaní cudzieho jazyka na požadovanej úrovni, ktorý nie je starší ako dva roky.

**6. Zmena štátnozamestnaneckého pomeru (§ 55 a nasl.)**

**6.1. Je možné štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe (zastupovanie počas materskej dovolenky/rodičovskej dovolenky) prijatého na základe výberového konania trvale preložiť na zastupovanie iného štátneho zamestnanca z rovnakého dôvodu? Preložením by došlo k zmene odboru štátnej služby podľa § 55 ods. 1 písm. b) i k zmene činnosti vykonávanej na štátnozamestnaneckom mieste podľa § 55 ods. 1 písm. c) zákona o štátnej službe.**

V danom prípade ide o otázku možnosti trvalého preloženia bez zmeny dôvodu zastupovania, teda o otázku možnosti zmeny štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá nie je zmenou podľa § 55 ods. 1 písm. e) zákona o štátnej službe. Súčasne by ale došlo k zmene podľa § 55 ods. 1 písm. b), c) zákona o štátnej službe.

Zákon o štátnej službe umožňuje služobnému úradu uskutočniť zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1, ako aj preloženie podľa § 56 ods. 1 prvej vety bez ohľadu na druh štátnej služby, teda aj v prípade štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe.

V súvislosti s obsadzovaným miestom ide o typickú zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. b) a c) zákona o štátnej službe (mení sa odbor štátnej služby a činnosť vykonávaná štátnym zamestnancom), ktorá sa môže vykonať preložením (dočasným/trvalým) štátneho zamestnanca.

Keďže dochádza k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1, nejde o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 7 zákona o štátnej službe. Pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 7 dochádza k preloženiu štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe na iné štátnozamestnanecké miesto, ktoré je identické (pokiaľ ide o činnosť, funkciu, pravidelné miesto vykonávania štátnej služby, dôvod zastupovania...) so štátnozamestnaneckým miestom, z ktorého je štátny zamestnanec preložený.

**6.2. Je možné odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby (ďalej len „odborník“), trvale preložiť do iného služobného úradu na štátnozamestnanecké miesto v inom odbore štátnej služby v dočasnej štátnej službe (zastupovanie počas materskej dovolenky/rodičovskej dovolenky)?**

Zákon o štátnej službe neupravuje výslovne zmenu „statusu odborníka“ na „status zastupujúceho“ v dočasnej štátnej službe. Napriek uvedenému sa prikláňame k záveru, že trvalé preloženie odborníka na dočasne uvoľnené štátnozamestnanecké miesto (zastupovanie z dôvodu MD/RD) je možné. Na podporu tohto záveru uvádzame:

- V porovnaní s pôvodnou pozíciou štátneho zamestnanca ide o typickú zmenu štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. b), c), f) a g) zákona o štátnej službe (mení sa služobný úrad a pravidelné miesto výkonu štátnej služby, odbor štátnej služby a zrejme i činnosť vykonávaná

štátnym zamestnancom,...), ktorá sa môže vykonať preložením štátneho zamestnanca.

- Podľa § 56 ods. 1 prvej vety zákona o štátnej službe je možné štátneho zamestnanca preložiť dočasne alebo trvale v tom istom služobnom úrade alebo do iného služobného úradu. Všeobecná úprava preloženia nerozlišuje medzi štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe a štátnym zamestnancom v dočasnej štátnej službe, prípadne odborníkom.
- Možnosť trvalého preloženia odborníka na iné štátnozamestnanecké miesto, ktoré nemusí byť štátnozamestnaneckým miestom odborníka, vyplýva aj z úpravy výpovedných dôvodov služobného úradu podľa § 75 ods. 1 písm. a) až d) zákona o štátnej službe.
- Samotný status odborníka by nemal byť (výlučnou a neodstrániteľnou) prekážkou možnosti preloženia, pokiaľ je takéto preloženie (či už dočasné alebo trvalé) v analogicky obdobných prípadoch možné. Dočasne uvoľnené štátnozamestnanecké miesto (čerpanie MD/RD) je možné obsadiť napríklad:
  - a) dočasným preložením štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe alebo
  - b) trvalým preložením štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe prijatého podľa § 36 ods. 3 písm. a) na zastupovanie bežného štátneho zamestnanca.

Alternatívnym vysporiadaním štátnozamestnaneckého pomeru by mohlo byť skončenie vzťahu v pôvodnom služobnom úrade (v závislosti od okolností by pravdepodobne išlo o skončenie dohodou alebo o skončenie na základe zákona – uplynutím dočasnej štátnej služby) a založenie vzťahu v novom služobnom úrade (prijatie bez výberového konania alebo na základe výberového konania).

Voľba riešenia (trvalé preloženie alebo nový vzťah) je vecou dotknutých subjektov (služobných úradov a štátneho zamestnanca).

### **6.3. Štátny zamestnanec počas vykonávania štátnej služby dosiahol vyšší stupeň vzdelania. Má štátny zamestnanec nárok na preloženie na štátnozamestnanecké miesto vo vyššej platovej triede?**

Pri určovaní platovej triedy pre konkrétne štátnozamestnanecké miesto je podstatná skutočnosť, aká najnáročnejšia činnosť sa má na predmetnom štátnozamestnaneckom mieste vykonávať podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Dosiahnutie vyššieho stupňa vzdelania vo všeobecnosti rozširuje možnosti preloženia štátneho zamestnanca (napríklad aj v rámci plnenia ponukovej povinnosti služobného úradu), uvedená skutočnosť však nezakladá automatický

nárok štátneho zamestnanca na preloženie na štátnozamestnanecké miesto vo vyššej platovej triede.

Rušenie a vytváranie štátnozamestnaneckých miest, v súlade s vlastnými potrebami a finančnými možnosťami, je v dispozícii služobného úradu.

**6.4. Je možné štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe (zastupovanie počas materskej dovolenky/rodičovskej dovolenky) prijatého na základe výberového konania trvale preložiť na základe jeho žiadosti na voľné štátnozamestnanecké miesto v stálej štátnej službe aj bez výberového konania?**

Otázka priamo súvisí s úpravou zmeny druhu štátnej služby podľa § 59 zákona o štátnej službe.

Podľa § 59 ods. 1 písm. b) zákona je možné dohodnúť zmenu dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu, ak ide o štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe, do ktorej bol prijatý na základe výberového konania. Ide o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru – zmenu druhu štátnej služby podľa § 55 ods. 1 písm. d), ktorú možno vykonať bez preloženia alebo spolu s preložením (§ 55 ods. 2 až 4), formou písomného dodatku k služobnej zmluve (§ 55 ods. 8). V prípade preloženia by malo ísť zásadne o trvalé preloženie.

Podstatou preloženia vo všeobecnosti je zmena pozície, na ktorej štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu. Podmienkou možnosti preloženia štátneho zamestnanca je existencia iného štátnozamestnaneckého miesta, na ktoré môže byť štátny zamestnanec preložený. Zmena druhu štátnej služby je podmienená existenciou iného voľného štátnozamestnaneckého miesta v stálej štátnej službe. Ak takéto miesto neexistuje (prípadne, ak nevznikne najneskôr ku dňu účinnosti preloženia), zmena druhu štátnej služby nie je opodstatnená. Analogicky obdobná podmienka sa vzťahuje na zmenu druhu štátnej služby bez preloženia.

Ak štátny zamestnanec v dočasnej štátnej službe (do ktorej bol prijatý na základe výberového konania) požiada o preloženie na iné voľné štátnozamestnanecké miesto v stálej štátnej službe, služobný úrad môže žiadosti vyhovieť. Súčasne možno dohodnúť zmenu druhu štátnej služby.

Zmena druhu štátnej služby môže byť limitovaná vôľou zmluvných strán. Ďalšie obmedzenia (najmä v prípade zmeny druhu štátnej služby spojenej s preložením) môžu vyplývať z nesplnenia konkrétneho predpokladu alebo požiadavky viažucej sa na pozíciu, na ktorú by mal byť štátny zamestnanec preložený. Úpravu podľa § 59 nemožno použiť ani na obchádzanie povinnosti obsadzovať pozície vedúcich štátnych zamestnancov v súlade s § 60 zákona o štátnej službe (napríklad, tzv. rádového štátneho zamestnanca nie je možné trvale preložiť na štátnozamestnanecké miesto vedúceho štátneho zamestnanca bez výberového konania).

**6.5. Je možné trvale preložiť štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe na štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe (zastupovanie počas materskej dovolenky/rodičovskej dovolenky)?**

Stála štátna služba je štátna služba na neurčitý čas. Prijatím do stálej štátnej služby získava štátny zamestnanec stabilné postavenie - trvanie štátnozamestnaneckého pomeru nie je časovo ohraničené [okrem vekového cenzu podľa § 82 ods. 1 písm. k) zákona o štátnej službe] a štátnozamestnanecký pomer možno skončiť alebo zmeniť len na základe zákonom ustanovených dôvodov. Inštitút stálej štátnej služby je reálnym vyjadrením princípu stability štátnej služby.

Dočasná štátna služba je štátna služba na dobu určitú, využíva sa napríklad v zákonom ustanovených prípadoch zastupovania iného štátneho zamestnanca. Ide o časovo ohraničený právny vzťah, ktorého trvanie je limitované (napríklad potrebou zastupovania iného štátneho zamestnanca).

Trvalým preložením štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe na štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe by došlo k výraznému oslabeniu princípu stability ako aj k oslabeniu všeobecného princípu právnej istoty. Takéto preloženie popiera existenciu vzťahu v stálej štátnej službe a je v logickom rozpore s potrebou obsadiť predmetné štátnozamestnanecké miesto iba dočasne. Zákon o štátnej službe nepredpokladá možnosť trvalého preloženia štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe na štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe (napr. na zastupovanie iného štátneho zamestnanca) a preto ani neupravuje ďalší postup služobného úradu voči štátnemu zamestnancovi v stálej štátnej službe po skončení zastupovania. Najneskôr pri návrate zastupovaného štátneho zamestnanca by sa reálne prejavilo oslabenie princípu právnej istoty.

Zmena druhu štátnej služby podľa § 59 zákona o štátnej službe je možná iba v prípade zmeny dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu. Zákon o štátnej službe neumožňuje trvalé preloženie štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe zo štátnozamestnaneckého miesta v stálej štátnej službe na štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe z dôvodu zastupovania iného štátneho zamestnanca. Trvale preložiť štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe možno iba na voľné štátnozamestnanecké miesto v stálej štátnej službe.

V prípade dohody možno ako vhodné riešenie použiť dočasné preloženie štátneho zamestnanca, bez zmeny druhu štátnej služby, teda bez zmeny statusu štátneho zamestnanca v stálej štátnej službe.

**6.6. Akým spôsobom je možné vysporiadať sa s obsahom služobnej zmluvy pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 60 ods. 3 alebo ods. 4 zákona o štátnej službe?**

Podľa § 60 ods. 3 možno štátneho zamestnanca (s jeho súhlasom) poveriť vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca, ak je toto miesto voľné. Podľa § 60 ods. 4 zákona o štátnej službe možno štátneho zamestnanca (s jeho súhlasom) poveriť zastupovaním vedúceho zamestnanca počas jeho neprítomnosti presahujúcej dva týždne.

Na základe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 60 ods. 3 alebo ods. 4 zákona má dotknutý štátny zamestnanec dočasne „duálny“ status - plní služobné úlohy spojené s vykonávaním štátnej služby súbežne na dvoch odlišných štátnozamestnaneckých miestach. Zákon o štátnej službe neupravuje výslovne všetky podstatné súvislosti spojené s touto situáciou.

Vo vzťahu k plneniu povinností na pôvodnej pozícii sa služobná zmluva nemení - štátny zamestnanec je aj počas účinnosti zmeny štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 60 ods. 3 alebo ods. 4 povinný plniť úlohy (vykonávať činnosti) spojené na pôvodnom štátnozamestnaneckom mieste (z ktorého nebol preložený). V nadväznosti na poverenie vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo na poverenie zastupovaním vedúceho zamestnanca je štátny zamestnanec povinný plniť tiež úlohy (vykonávať činnosť) vedúceho zamestnanca.

Pri zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 60 ods. 3 alebo ods. 4 nedochádza k preloženiu [§ 55 ods. 1 písm. k) v spojení s ods. 2 zákona o štátnej službe]. Nedochádza ani k organizačnej zmene vo vzťahu k pôvodnej pozícii štátneho zamestnanca ani k pozícii zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Zmenu činnosti (najnáročnejšia činnosť, ďalšia činnosť, ich bližšie určenie), prípadne zmenu funkcie (platovej triedy) je potrebné vhodným spôsobom vyjadriť priamo v dodatku k služobnej zmluve. V dodatku k služobnej zmluve možno tiež výslovne uviesť, že štátny zamestnanec naďalej plní aj služobné úlohy na pôvodnej pozícii. V dodatku je možno vyjadriť skutočnosť, že štátny zamestnanec je povinný plniť úlohy na svojej pôvodnej pozícii i na pozícii vedúceho zamestnanca. Podstatné je, aby sa vyriešil dočasný "duálny status" štátneho zamestnanca.

Spolu s dodatkom k služobnej zmluve má byť štátnemu zamestnancovi odovzdané oznámenie o výške a zložení (nového) funkčného platu i opis štátnozamestnaneckého miesta, na ktoré sa viaže poverenie podľa § 60 ods. 3 alebo ods. 4. (Povinnosť plniť úlohy v súlade s pôvodným opisom tým nie je dotknutá.)

Po skončení poverenia podľa § 60 ods. 3 alebo ods. 4 skončia právne účinky vyplývajúce z predmetného dodatku k služobnej zmluve - v bežnom prípade by sa mal obnoviť právny stav existujúci pred takouto zmenou štátnozamestnaneckého pomeru.

**6.7. Služobný úrad a štátny zamestnanec sa dohodli na zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. k) v spojení s ods. 2 a § 60 ods. 3 alebo ods. 4. Akým spôsobom by mal byť určený funkčný plat štátneho zamestnanca, ak je štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca vo vyššej platovej triede?**

Podľa § 53 ods. 1 zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi patrí funkcia v platovej triede podľa najnáročnejšej činnosti, ktorú vykonáva podľa služobnej zmluvy. Ak je tzv. rádový štátny zamestnanec poverený vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca (§ 60 ods. 3) alebo zastupovaním vedúceho zamestnanca (§ 60 ods. 4) povinný plniť súčasne úlohy podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta vedúceho zamestnanca, ktoré je vo vyššej platovej triede, táto skutočnosť by mala byť zohľadnená v služobnej zmluva a štátnemu zamestnancovi by mala byť dočasne priznaná funkcia v platovej triede vedúceho zamestnanca. V nadväznosti na uvedené je potrebné zodpovedajúcim spôsobom upraviť dotknuté zložky funkčného platu štátneho zamestnanca, teda najmä zvýšenie platovej tarify za služobnú prax, príplatok za riadenie alebo príplatok za zastupovanie.

Podľa § 130 ods. 1 zákona o štátnej službe vedúcemu zamestnancovi i štátnemu zamestnancovi poverenému vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca (§ 60 ods. 3) patrí príplatok za riadenie v rámci rozpätia platovej tarify, ktorá mu patrí podľa § 127 ods. 1 písm. a). Za platovú tarifu, ktorá štátnemu zamestnancovi patrí na účely citovanej úpravy, treba považovať platovú tarifu zodpovedajúcu platovej triede určenej pre predmetné štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca.

Podľa § 131 ods. 1 štátnemu zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v plnom rozsahu jeho riadiacej činnosti dlhšie ako dva týždne, patrí príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca. Suma uvedenej platovej náležitosti sa určuje podľa sumy príplatku za riadenie, to znamená, že aj v tomto prípade je „základom“ pre jej určenie platová trieda (platová tarifa) zastupovaného vedúceho zamestnanca.

**7. Odstupné (§ 83 ods. 1 a 2)**

**7.1. Štátny zamestnanec v stálej štátnej službe bol trvale preložený do iného služobného úradu. V služobnom úrade do ktorého bol trvale preložený dochádza k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru. Započítava sa trvanie štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe v pôvodnom služobnom úrade na účely odstupného podľa § 83 ods. 1 a 2 zákona o štátnej službe?**

Áno.

Rozsah nároku na odstupné podľa § 83 ods. 1 a 2 sa určuje v závislosti od doby trvania štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe. Zákon o štátnej

službe nepodmieňuje vznik a rozsah nároku na odstupné trvaním vzťahu v tom istom služobnom úrade (tak ako je tomu v prípade služobného voľna podľa § 103 ods. 1).

Vznik nároku na odstupné je spojený so skončením konkrétneho štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe. Trvalým preložením do iného služobného úradu dochádza k zmene štátnozamestnaneckého pomeru; vzťah nekončí a naďalej trvá. Na účely určenia rozsahu nároku na odstupné pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru sa preto zohľadní aj trvanie (toho istého) štátnozamestnaneckého pomeru v stálej štátnej službe v služobnom úrade, z ktorého bol štátny zamestnanec preložený.

**7.2. Štátnemu zamestnancovi bola daná výpoveď z dôvodu spojeného so vznikom nároku na odstupné. Ako treba posudzovať trvanie štátnozamestnaneckého pomeru vo vzťahu k vzniku nároku a k rozsahu nároku na odstupné? Je rozhodujúcim dňom deň dania (doručenia) výpovede alebo deň skončenia štátnozamestnaneckého pomeru?**

Podľa § 83 ods. 1, 3 až 5 a 8 štátnemu zamestnancovi patrí odstupné pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou. Samotným doručením výpovede k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru bezprostredne nedochádza. Tento právny vzťah trvá naďalej (spravidla do riadneho uplynutia výpovednej doby). Nárok na odstupné vzniká až skutočným (reálnym) skončením štátnozamestnaneckého pomeru, spravidla uplynutím výpovednej doby.

Práva a povinnosti zo štátnozamestnaneckého pomeru sa v bežnom prípade počas výpovednej doby riadne realizujú. Služobný úrad ukladá štátnemu zamestnancovi služobné úlohy, štátny zamestnanec plní tieto služobné úlohy, môže dôjsť k zvýšeniu tarifného platu (v nadväznosti na valorizáciu alebo v nadväznosti na dosiahnutie ďalšieho roka služobnej praxe).

Prípadný vznik bežnej prekážky v práci počas výpovednej doby (na strane služobného úradu ide spravidla o nemožnosť pridelovať služobné úlohy v dôsledku zrušenia štátnozamestnaneckého miesta; na strane štátneho zamestnanca môže ísť napríklad o dočasnú pracovnú neschopnosť) nemá vplyv na existenciu štátnozamestnaneckého pomeru ani na posudzovanie jeho trvania v súvislosti s otázkou odstupného.

Na základe konkrétnej výpovede ani nemusí dôjsť k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru - podľa § 73 ods. 5 je možné doručení výpoveď so súhlasom druhej strany odvolať; podľa § 74 ods. 3 zákona o štátnej službe je možné štátneho zamestnanca počas plynutia výpovednej doby trvale preložiť (plynutie výpovednej doby sa zastaví). Základný účinok výpovede (skončenie vzťahu) nenastane.

Skončením štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou na účely § 83 ods. 1, 3 až 5 a 8 zákona o štátnej službe treba rozumieť situáciu, keď na základe

výpovede k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru skutočne dôjde. Vznik a rozsah nároku štátneho zamestnanca na odstupné je teda potrebné posudzovať ku dňu skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe výpovede, nie ku dňu doručenia výpovede.

## **8. Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona (§ 82)**

### **8.1. Môže dôjsť k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona počas služobného voľna alebo počas existencie prekážky v práci na strane štátneho zamestnanca?**

K skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona dochádza zásadne na základe dôvodov podľa § 82 ods. 1 zákona o štátnej službe, ktorých vznik a účinok nie je spojený s relevantným prejavom vôle, prípadne je spojený s absenciou prejavu vôle. Vyjadrením tejto skutočnosti je i všeobecná dikcia použitá v § 71 ods. 2 a v § 82, podľa ktorej štátnozamestnanecký pomer „sa skončí“, pričom ide o skončenie „na základe zákona“.

Čerpanie služobného voľna alebo existencia prekážky v práci na strane štátneho zamestnanca nemá vplyv na právne účinky dôvodov, na základe ktorých dochádza k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona.

Pre úplnosť možno uviesť, že úprava tzv. ochranej doby sa vzťahuje len na prípady skončenia štátnozamestnaneckého pomeru na základe právneho úkonu - výpovede zo strany služobného úradu (§ 76 a 77 zákona o štátnej službe).

## **9. Majetkové priznanie (§ 114)**

### **9.1. Štátnozamestnanecký pomer trval od 1.1.2015 do 31.1.2020. Bol štátny zamestnanec, resp. bývalý štátny zamestnanec povinný podať majetkové priznanie podľa stavu k 31. 12. 2019?**

Podľa § 114 ods. 1 zákona o štátnej službe je štátny zamestnanec povinný podávať majetkové priznanie počas trvania štátnozamestnaneckého pomeru. Podľa § 114 ods. 5 písm. b) zákona o štátnej službe je štátny zamestnanec povinný každý rok podať majetkové do 31. marca podľa stavu k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka.

Z uvedeného vyplýva, že povinnosť podávať majetkové priznanie má štátny zamestnanec (nie bývalý štátny zamestnanec), ktorý si túto povinnosť plní počas trvania štátnozamestnaneckého pomeru v zákonom ustanovených termínoch.

Prakticky je možné, aby štátny zamestnanec, ktorého štátnozamestnanecký vzťah skončí pred uplynutím zákonom ustanoveného termínu na podanie majetkového priznania za predchádzajúci kalendárny rok, podal majetkové priznanie pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru. Splnenie povinnosti štátneho zamestnanca podať majetkové priznanie pred uplynutím zákonom

ustanoveného termínu však nemožno vymáhať, resp. nepodanie majetkového priznania pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru v takomto prípade nemožno považovať za porušenie služobnej disciplíny štátneho zamestnanca.

## **9.2. Má štátny zamestnanec vo verejnej funkcii a štátny zamestnanec vo funkcii štatutárneho orgánu vymenovaný podľa osobitného predpisu povinnosť podávať majetkové priznanie podľa zákona o štátnej službe?**

Povinnosť štátneho zamestnanca podávať majetkové priznanie je bližšie upravená v § 114 ods. 1 až 6 zákona o štátnej službe. Podľa § 114 ods. 7 ustanovenia odsekov 1 až 6 sa nevzťahujú na štátneho zamestnanca, ktorý je povinný deklarovať svoje majetkové pomery iným spôsobom. To znamená, že v prípade existencie osobitnej právnej úpravy, sa úprava podľa zákona o štátnej službe neuplatní. Z obsahu úpravy podľa zákona o štátnej službe a podľa osobitných predpisov vyplýva, že úprava majetkových priznaní podľa zákona o štátnej službe by mala byť vylúčená ako celok. Okrem podávania majetkových priznaní sa teda neuplatní, resp. nie je uplatniteľná ani úprava nakladania služobného úradu s majetkovým priznaním ani úprava vyhodnotenia majetkového priznania.

Príkladom osobitnej právnej úpravy je Ústavný zákon č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ústavný zákon“). Ide najmä o úpravu podľa čl. 2, 3 a 7 ústavného zákona. Oznamenie (funkcií, zamestnaní, činností a majetkových pomerov) podľa čl. 7 ústavného zákona podáva verejný funkcionár v bežnom prípade určenému výboru Národnej rady Slovenskej republiky (Výbor NR SR pre nezlučiteľnosť funkcií).

Podľa čl. 3 ods. 1 verejným funkcionárom na účely ústavného zákona je ten, kto vykonáva funkciu uvedenú v čl. 2 ods. 1 ústavného zákona. Pokiaľ je štátny zamestnanec vo verejnej funkcii alebo štátny zamestnanec vo funkcii štatutárneho orgánu verejným funkcionárom na účely ústavného zákona, je povinný deklarovať (oznámiť) svoje majetkové pomery podľa ústavného zákona a nie je povinný podávať majetkové priznanie podľa zákona o štátnej službe.

## **10. Sťažnosť štátneho zamestnanca (§ 116)**

### **10.1. Môže štátny zamestnanec podať sťažnosť vo veciach vykonávania štátnej služby proti vydanému upozorneniu o menej závažnom porušení služobnej disciplíny? Je možné v rámci vybavenia sťažnosti štátneho zamestnanca zrušiť vydané upozornenie o menej závažnom porušení služobnej disciplíny?**

Upozornenie o porušení služobnej disciplíny vydáva služobný úrad (§ 117 ods. 4), resp. generálny tajomník služobného úradu (§ 119 ods. 1 zákona o štátnej službe).

Podľa § 116 ods. 1 zákona o štátnej službe štátny zamestnanec môže podať vo veciach vykonávania štátnej služby sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva podľa tohto zákona, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov a služobných predpisov boli porušené.

Sťažnosť vo veciach vykonávania štátnej služby predstavuje určitý doplňujúci prostriedok ochrany práv štátneho zamestnanca. V prípade upozornenia o menej závažnom porušení služobnej disciplíny zákon o štátnej službe neupravuje osobitný prostriedok nápravy (ochrany štátneho zamestnanca). Štátny zamestnanec nemá inú možnosť domáhania sa ochrany svojich práv.

Rozsah práva štátneho zamestnanca podávať sťažnosť „vo veciach vykonávania štátnej služby“ v podstate nie je zákonom o štátnej službe limitovaný. Ak sa štátny zamestnanec domnieva, že vydaním upozornenia o menej závažnom porušení služobnej disciplíny, prípadne v rámci posudzovania predmetnej otázky porušenia služobnej disciplíny, bolo porušené niektoré jeho právo, môže podať sťažnosť podľa zákona o štátnej službe.

Podľa § 116 ods. 5 zákona o štátnej službe na podávanie, prijímanie, evidovanie, lehoty, prešetrovanie, vybavovanie a kontrolu vybavovania sťažností sa primerane použijú ustanovenia zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov.

Podľa § 18 ods. 4 zákona o sťažnostiach je sťažnosť prešetrená prerokovaním zápisnice o prešetrení sťažnosti. Podľa § 20 zákona o sťažnostiach je sťažnosť vybavená odoslaním písomného oznámenia výsledku jej prešetrenia sťažovateľovi (štátnemu zamestnancovi). V oznámení sa uvedie, či je sťažnosť opodstatnená alebo neopodstatnená. Ak je sťažnosť opodstatnená, v oznámení treba uviesť, že generálnemu tajomníkovi služobného úradu, proti ktorému sťažnosť smerovala, boli uložené povinnosti podľa § 19 ods. 1 písm. i) zákona o sťažnostiach (napríklad povinnosť prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a povinnosť predložiť prijaté opatrenia vrátane správy o ich splnení subjektu prešetrojúcemu sťažnosť).

Z uvedeného je zrejmé, že subjekt príslušný na vybavenie sťažnosti štátneho zamestnanca nie je povinný konkretizovať opatrenia potrebné na odstránenie zistených nedostatkov – nemôže teda priamo uložiť generálnemu tajomníkovi povinnosť zrušiť vydané upozornenie o menej závažnom porušení služobnej disciplíny. Prijatie konkrétnych opatrení potrebných na odstránenie zistených nedostatkov a príčin ich vzniku je povinnosťou prešetrovaného subjektu (generálneho tajomníka služobného úradu, proti ktorému smerovala opodstatnená sťažnosť). Z povahy zistených nedostatkov môže vyplývať, že vhodným opatrením na ich odstránenie môže byť aj zrušenie vydaného upozornenia o menej závažnom porušení služobnej disciplíny.

## **11. Disciplinárna zodpovednosť štátneho zamestnanca (§ 117 až 121)**

**11.1. V roku 2021 služobný úrad zistil, že štátny zamestnanec porušil služobnú disciplínu v roku 2019. Je možné posudzovať predmetné porušenie služobnej disciplíny a vyvodzovať dôsledky voči štátnemu zamestnancovi? Je potrebné zriadiť poradnú (disciplinárnu) komisiu?**

Podľa § 117 ods. 4 zákona o štátnej službe služobný úrad môže vydať upozornenie o porušení služobnej disciplíny najneskôr do jedného roka odo dňa, keď vznikol dôvod na vydanie upozornenia. Podľa § 175 ods. 4 zákona o štátnej službe ak sa právo neuplatnilo v lehote ustanovenej v § 117 ods. 4, dochádza k zániku tohto práva.

Dňom, keď vznikol dôvod na vydanie upozornenia, treba rozumieť deň, v ktorý došlo k porušeniu služobnej disciplíny (prípadne deň, v ktorý naposledy došlo k porušeniu služobnej disciplíny, ak ide o opakované alebo pokračujúce konanie). Objektívna prekluzívna lehota v trvaní jedného roka sa vzťahuje aj na možnosť služobného úradu skončiť štátnozamestnanecký pomer na základe disciplinárnych dôvodov výpoveďou (§ 75 ods. 2) alebo okamžite (§ 78 ods. 1 zákona o štátnej službe).

Koniec (prekluzívnej) lehoty je absolútny, nie je možné ju „vrátiť“. Inými slovami, zmeškanie lehoty podľa § 117 ods. 4 znamená, že upozornenie o porušení služobnej disciplíny nemožno vydať. Posudzovanie disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca stráca právny základ; prípadný začatý postup by mal byť zastavený, nakoľko nie je možné ani účelné v ňom pokračovať.

Poradná (disciplinárna) komisia môže byť v služobnom úrade zriadená ako stály poradný orgán alebo ju možno zriaďovať ad hoc pre konkrétny prípad (konkrétne prípady). Zmeškanie lehoty podľa § 117 ods. 4 zákona o štátnej službe má vo vzťahu k činnosti stálej poradnej komisie alebo k potrebe jej zriadenia rovnaký účinok, aký má vo všeobecnosti – činnosť poradnej komisie v konkrétnom prípade stráca opodstatnenie, prípadne zaniká právny základ (potreba) zriaďovať poradnú komisiu ad hoc.

Pre úplnosť treba uviesť, že podľa právnej úpravy účinnej od 21. 5. 2020 ak sa generálny tajomník domnieva, že štátny zamestnanec porušil služobnú disciplínu závažným spôsobom, poradná komisia návrh alebo podnet vo veci porušenia služobnej disciplíny nepreskúmava a ustanovenia § 118 ods. 2 a 4 až 9 zákona o štátnej službe sa nepoužijú. [§ 118 ods. 3 písm. b) zákona o štátnej službe v znení zákona č. 126/2020 Z. z.].

**11.2. Môže byť vedúci štátny zamestnanec, ktorý predložil generálnemu tajomníkovi služobného úradu návrh na posúdenie porušenia služobnej disciplíny štátneho zamestnanca vo svojej riadiacej pôsobnosti, členom poradnej (disciplinárnej) komisie podľa § 118 ods. 2 zákona o štátnej službe?**

Vedúci štátny zamestnanec, ktorý v danej veci podal návrh na posúdenie porušenia služobnej disciplíny generálnemu tajomníkovi služobného úradu, by nemal byť členom poradnej (disciplinárnej) komisie. V širšom kontexte, v záujme zabezpečenia nezávislosti a nestrannosti postupu poradnej komisie, možno vysloviť záver, že členom komisie by zásadne nemal byť ten vedúci štátny zamestnanec, do ktorého riadiacej pôsobnosti (§ 20 ods. 1 a 2 zákona o štátnej službe) patrí štátny zamestnanec, ktorého možné porušenie služobnej disciplíny sa v konkrétnom prípade posudzuje.

Poradná komisia musí byť zložená najmenej z troch členov, z ktorých jeden člen je spravidla z toho odboru štátnej služby ako štátny zamestnanec, o ktorého porušenie služobnej disciplíny ide, jeden člen má spravidla vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore právo a jeden člen je zástupca zamestnancov. Odborom štátnej služby treba rozumieť odborný úsek, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu (§ 10 ods. 1 prvá veta zákona o štátnej službe), nie organizačný útvar služobného úradu.

Podľa § 118 ods. 6 zákona o štátnej službe poradná komisia je povinná zistiť presne a úplne skutočný stav veci a za týmto účelom si obstaráť potrebné podklady. Rozsah a spôsob obstarania podkladov určuje komisia. Poradná komisia musí byť nestranná a nezávislá. Pri objektívnom zisťovaní a posudzovaní porušenia služobnej disciplíny by mali byť vylúčené akékoľvek predsudky a zaujatosť voči štátnemu zamestnancovi, o ktorého možné porušenie služobnej disciplíny ide.

Poradná komisia má možnosť, v rámci plnenia svojej povinnosti presne a úplne zistiť skutočný stav veci (zásada materiálnej pravdy), ústne alebo iným spôsobom získať relevantné informácie aj od vedúceho štátneho zamestnanca, ktorý podal návrh na posúdenie porušenia služobnej disciplíny.

## **12. Služobné hodnotenie (§ 122 a 123)**

### **12.1. Vedúci zamestnanec skončí vykonávanie štátnej služby na svojom štátnozamestnaneckom mieste v priebehu decembra. Má tento vedúci zamestnanec vykonať čiastkové služobné hodnotenie alebo služobné hodnotenie za kalendárny rok?**

Obdobie, na ktoré sa vzťahuje služobné hodnotenie za kalendárny rok by malo skončiť 31. decembra príslušného roka.

Čiastkové služobné hodnotenie sa vzťahuje na prípady, keď hodnotiteľ alebo hodnotený štátny zamestnanec končí vykonávanie štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste v priebehu kalendárneho roka.

Podľa § 122 ods. 3 zákona o štátnej službe hodnotiteľ vykoná služobné hodnotenie za kalendárny rok spravidla do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka. V zmysle § 122 ods. 4 zákona o štátnej službe hodnotiteľ

vykoná služobné hodnotenie za kalendárny rok aj vtedy, ak skončí (hodnotiteľ alebo hodnotený štátny zamestnanec) vykonávanie štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste v posledný deň kalendárneho roka (31. decembra).

Na základe uvedeného, zjednodušený záver znie:

- Ak vedúci zamestnanec (hodnotiteľ) skončí vykonávanie štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste v období od 1. do 30. decembra, mal by vykonať čiastkové služobné hodnotenie (podľa § 122 ods. 5 zákona o štátnej službe sa čiastkové služobné hodnotenie vykonáva spravidla pred skončením vykonávania štátnej služby na príslušnej pozícii).
- Ak hodnotiteľ skončí vykonávanie štátnej služby v posledný deň v kalendárnom roku, mal by vykonať služobné hodnotenie za kalendárny rok. Význam slova „spravidla“ podľa § 122 ods. 3 v kontexte s úpravou podľa § 122 ods. 4 zákona o štátnej službe možno aplikovať i tak, že môže ísť aj o posledný deň kalendárneho roka, na ktorý sa vzťahuje služobné hodnotenie.

V otázke služobného hodnotenia za kalendárny rok, v závislosti od okolností konkrétneho prípadu, môže byť odôvodniteľný odlišný záver.

#### Príklad:

Hodnotený štátny zamestnanec bude od 15. do 31. decembra čerpať dovolenku – existuje odôvodnený predpoklad, že štátny zamestnanec už nebude v uvedenom čase reálne vykonávať štátnu službu. [Navyše, čerpanie dovolenky sa na účely služobného hodnotenia (resp. na účely posudzovania podmienky vykonávania štátnej služby po určitú dobu) sa podľa § 122 ods. 2 v spojení s § 101 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe považuje za výkon štátnej služby.]

Hodnotiteľovi dňom 31. decembra skončí štátnozamestnanecký pomer. V nadväznosti na citovanú úpravu podľa § 122 ods. 3 a 4 a v spojení so skutočnosťou, že reálne vykonávanie štátnej služby hodnoteným štátnym zamestnancom v danom kalendárnom zrejme skončí 14. decembra, služobné hodnotenie za kalendárny rok by bolo možné vykonať už 14. decembra.

### **12.2. Štátny zamestnanec odmietol podpísať služobné hodnotenie. Môže takýto štátny zamestnanec podať voči služobnému hodnoteniu námietky?**

Podľa § 123 ods. 6 zákona o štátnej službe hodnotený štátny zamestnanec potvrdzuje oboznámenie sa so služobným hodnotením svojím podpisom; štátny zamestnanec, ktorý odmietne podpísať služobné hodnotenie, je s obsahom služobného hodnotenia a s výsledkom služobného hodnotenia oboznámený dňom odmietnutia podpisu.

Na základe citovaného ustanovenia môže vzniknúť zákonná (právna) fikcia oboznámenia štátneho zamestnanca so služobným hodnotením.

Podľa § 123 ods. 7 zákona o štátnej službe má štátny zamestnanec právo podať odôvodnenú písomnú námietku (námietky) proti služobnému hodnoteniu do troch služobných dní odo dňa oboznámenia sa so služobným hodnotením. Toto právo patrí štátnemu zamestnancovi aj v prípade vzniknutej fikcie oboznámenia so služobným hodnotením.

### **12.3. Čo znamená pojem „bezodkladne“ na účely právnej úpravy služobného hodnotenia?**

Pojem „bezodkladne“ je v právnej úprave služobného hodnotenia podľa zákona o štátnej službe použitý pri úprave povinnosti

- a) komisie pre služobné hodnotenie oboznámiť hodnoteného štátneho zamestnanca s obsahom a výsledkom služobného hodnotenia (§ 123 ods. 5) a
- b) hodnotiteľa a komisie predložiť námietku voči služobnému hodnoteniu priamemu nadriadenému, resp. generálnemu tajomníkovi služobného úradu (§ 123 ods. 8).

Pojem „bezodkladne“ je potrebné interpretovať vo význame „ihneď“, prípadne „len čo to bude možné“. Dĺžku lehoty, ktorú právny predpis výslovne neupravuje, nemožno paušalizovať ani minimalizovať, príp. inak limitovať. To však neznamená, že nositeľ povinnosti ustanovenej právnym predpisom má na jej splnenie neobmedzený čas. Je potrebné postupovať aj v závislosti od okolností jednotlivého prípadu tak, aby nedochádzalo k zbytočným prieťahom pri prerokovaní písomnej námietky hodnoteného štátneho zamestnanca a jej vyhodnotení a aby bol dodržaný účel služobného hodnotenia.

### **12.4. Má podanie písomnej námietky proti služobnému hodnoteniu odkladný účinok voči možnosti odvolať vedúceho štátneho zamestnanca na základe výsledkov služobného hodnotenia? Mal by generálny tajomník služobného úradu počkať na výsledok riadneho prerokovania námietky proti služobnému hodnoteniu?**

Podľa § 61 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe generálny tajomník služobného úradu môže odvolať z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca, ktorý v služobnom hodnotení za kalendárny rok dosiahol uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky.

Výsledok služobného hodnotenia môže mať bezprostredný vplyv na práva štátneho zamestnanca, prípadne aj na obsah služobnej zmluvy. Námietku treba považovať za určitý druh opravného prostriedku, resp. osobitný spôsob, ktorým sa štátny zamestnanec môže domáhať ochrany svojich práv.

Zo znenia § 123 ods. 7 zákona o štátnej službe sú zrejmé formálne i obsahové náležitosti námietky voči služobnému hodnoteniu. Námietka hodnoteného štátneho zamestnanca musí byť

- a) písomná,
- b) odôvodnená,
- c) podaná tomu, kto hodnotenie vykonal (hodnotiteľ/komisia pre služobné hodnotenie) a
- d) podaná v lehote troch služobných dní odo dňa oboznámenia so služobným hodnotením.

Riadne podaná námietka predstavuje adresnú žiadosť hodnoteného štátneho zamestnanca o preskúmanie výsledku služobného hodnotenia. Ak hodnotiteľ/komisia námietke v plnom rozsahu nevyhovie, hodnotiteľ námietku predloží svojmu priamemu nadriadenému a komisia námietku predloží generálnemu tajomníkovi služobného úradu, ktorí majú povinnosť námietku s hodnoteným štátnym zamestnancom prerokovať, vyhodnotiť ju a výsledok služobného hodnotenia oznámiť hodnotenému štátnemu zamestnancovi. Týmto okamihom je možné „konanie“ o námietke, resp. služobné hodnotenie považovať za skončené.

Zákon o štátnej službe výslovne neupravuje ani nevylučuje odkladný účinok námietky voči služobnému hodnoteniu. Vzhľadom na uvedené sme toho názoru, že generálny tajomník služobného úradu môže (nie je povinný) odvolať vedúceho štátneho zamestnanca z riadiacej pozície podľa § 61 ods. 3 písm. a) zákona o štátnej službe až po definitívnom ukončení „konania“ o námietke, resp. až po riadnom vyhodnotení námietky voči služobnému hodnoteniu.

### **13. Odmeňovanie**

#### **13.1. Je možné započítať do dĺžky služobnej praxe (§ 128) čas vykonávania štátnej služby príslušníka Hasičského a záchranného zboru podľa zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov?**

Podľa § 128 ods. 1 zákona o štátnej službe sa do dĺžky služobnej praxe započítava čas trvania štátnozamestnaneckého pomeru.

Pojem štátnozamestnanecký pomer bol pôvodne ustanovený zákonom č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ktorého mohol štátnozamestnanecký pomer vzniknúť vymenovaním do štátnej služby a zložením sľubu, a to najskôr odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona, t. j. od 1. apríla 2002. Pojem štátnozamestnanecký pomer bol prevzatý zákonom č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov a následne aj súčasným zákonom o štátnej službe (zákon č. 55/2017 Z. z.).

Podľa § 12 ods. 1 druhej vety zákona č. 315/2001 Z. z. sa štátna služba príslušníkov Hasičského a záchranného zboru vykonáva v služobnom pomere, nie v štátnozamestnaneckom pomere.

Časom trvania štátnozamestnaneckého pomeru môže byť len čas trvania štátnozamestnaneckého pomeru podľa právnej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov tzv. civilnej štátnej služby, teda podľa zákona č. 312/2001 Z. z., zákona č. 400/2009 Z. z. a zákona č. 55/2017 Z. z.

**13.2. Štátny zamestnanec bez služobnej praxe bol prijatý do štátnej služby 1. júla 2020. Od kedy mu bude patriť zvýšenie platovej tarify za prvý rok služobnej praxe?**

Podľa § 127 ods. 1 tarifný plat na účely zákona o štátnej službe tvorí platová tarifa a zvýšenie platovej tarify za služobnú prax. Podľa § 127 ods. 2 zákona o štátnej službe platová tarifa štátneho zamestnanca sa zvyšuje za každý rok služobnej praxe o jedno percento. Pravidlá určovania dĺžky služobnej praxe sú bližšie upravené v § 128 zákona o štátnej službe.

Podľa § 157 písm. b) štátnemu zamestnancovi patrí zvýšenie platovej tarify od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom dosiahol ďalší rok služobnej praxe. Nie je podstatné, v ktorý deň v mesiaci dosiahol štátny zamestnanec prvý alebo ďalší rok služobnej praxe, zvýšenie platovej tarify mu patrí od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom uvedená skutočnosť nastala. Ak teda štátny zamestnanec dosiahol ďalší rok služobnej praxe napríklad v 25. deň kalendárneho mesiaca, zvýšenie platovej tarify by mu malo byť priznané „späťne“, čiže od prvého dňa daného mesiaca.

Podľa § 37 Zákonníka práce doba, ktorej uplynutím je podmienený vznik práva, sa začína prvým dňom a končí sa uplynutím posledného dňa určenej doby. Nie je pritom podstatné, či ide o dobu určenú podľa dní, týždňov, mesiacov alebo rokov. Na plynutie a počítanie doby sa nevzťahujú ustanovenia § 122 ods. 2 a 3 Občianskeho zákonníka o určovaní konca lehoty. To napríklad znamená, že ak posledný deň doby prípadne sobotu, nedeľu alebo sviatok, posledným dňom doby je sobota, nedeľa alebo sviatok, nie najbližší nasledujúci pracovný deň.

Podľa § 171 ods. 1 zákona o štátnej službe sa citovaná úprava počítania času primerane použije na štátnozamestnanecké vzťahy. Rok služobnej praxe treba na účely zákona o štátnej službe považovať za dobu podľa § 37 Zákonníka práce. Doba jedného roka služobnej praxe sa spravidla zhoduje s dobou kalendárneho roka, teda s dobou, ktorá trvá 365 alebo 366 dní.

Ak štátnozamestnanecký pomer vznikol napríklad 1. januára, rok služobnej praxe (v bežnom prípade) dosiahne štátny zamestnanec, ktorý nemal žiadnu služobnú prax, 31. decembra a zvýšenie platovej tarify podľa § 157 zákon o štátnej službe mu bude patriť od 1. decembra.

V danom prípade vznikol štátnozamestnanecký pomer 1. júla 2020. V bežnom prípade (ak nedôjde ku „kráteniu“ služobnej praxe z dôvodov upravených v § 128 ods. 1 zákona o štátnej službe) by mal štátny zamestnanec dosiahnuť ďalší (resp. prvý) rok služobnej praxe 30. júna 2021. Zvýšenie platovej tarify podľa § 157 by mu malo patriť od 1. júna 2021.

**13.3. Vedúci štátny zamestnanec bol na základe zmeny štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 60 ods. 3 poverený vykonávaním funkcie iného vedúceho štátneho zamestnanca. Aký príplatok spojený s vykonávaním funkcie vedúceho štátneho zamestnanca by mal byť štátnemu zamestnancovi priznaný?**

Vo všeobecnosti platí, že štátny zamestnanec poverený vykonávaním funkcie vedúceho štátneho zamestnanca je dočasne (najdlhšie na šesť mesiacov) povinný plniť služobné úlohy na svojom „vlastnom“ štátnozamestnaneckom mieste a súčasne na predmetnom mieste vedúceho štátneho zamestnanca.

Príplatok za riadenie sa v zmysle zákona o štátnej službe viaže na plnenie povinností vedúceho štátneho zamestnanca na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste. V prípade, keď ten istý vedúci štátny zamestnanec dočasne plní služobné úlohy na dvoch rôznych riadiacich pozíciách, mal by mu patriť príplatok za riadenie z dôvodu výkonu jeho „vlastnej“ funkcie, teda ako vedúcemu zamestnancovi, ako aj príplatok za riadenie z dôvodu poverenia, teda ako štátnemu zamestnancovi poverenému vykonávaním funkcie (iného) vedúceho zamestnanca. Príplatok za riadenie by teda mal byť štátnemu zamestnancovi dočasne priznaný dvakrát.

Otázku nároku na príplatok za riadenie spojeného s vykonávaním funkcie vedúceho štátneho zamestnanca na základe poverenia (zmeny štátnozamestnaneckého pomeru) podľa § 60 ods. 3 zákona o štátnej službe nemožno posudzovať odlišne iba na základe toho, ktorý štátny zamestnanec (referent alebo iný vedúci štátny zamestnanec) bol vykonávaním funkcie vedúceho štátneho zamestnanca poverený.

**13.4. Je možné priznať štátnemu zamestnancovi osobný príplatok podľa § 132 ods. 4 zákona o štátnej službe odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru?**

Podľa § 132 ods. 1 zákona o štátnej službe v znení účinnom do 31. decembra 2019 bolo možné priznať štátnemu zamestnancovi osobný príplatok (za kvalitné plnenie služobných úloh) najskôr po uplynutí jedného mesiaca od vzniku štátnozamestnaneckého pomeru.

Podľa právnej úpravy účinnej od 1. januára 2020 priznanie osobného príplatku nie je podmienené minimálnou dĺžkou trvania štátnozamestnaneckého pomeru. V bežných prípadoch by však nemalo dochádzať k priznávaniu tejto platovej

náležitosti pri vzniku, príp. bezprostredne po vzniku štátnozamestnaneckého pomeru.

Podľa § 132 ods. 4 zákona o štátnej službe je možné štátnemu zamestnancovi priznať tzv. dočasný osobný príplatok. Dôvodom priznania príplatku môže byť plnenie osobitne významných služobných úloh alebo plnenie služobných úloh nad rozsah činností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta. Z úpravy dôvodov priznania osobného príplatku podľa § 132 ods. 4 by malo byť zrejmé, že ani takýto osobný príplatok by v bežnom prípade nemal byť priznaný odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, resp. bezprostredne po vzniku štátnozamestnaneckého pomeru.

Plnenie osobitne významných služobných úloh by mal služobný úrad prioritne ukladať overeným štátnym zamestnancom, o ktorých schopnostiach a kvalite plnenia služobných úloh má dostatočné informácie (ktorých schopnosti a prácu pozná natoľko, že im môže zveriť aj plnenie osobitne významných služobných úloh).

Prípadné priznanie osobného príplatku podľa § 132 ods. 4 odôvodnené plnením služobných úloh nad rozsah opisu sa javí ako neopodstatnené. Účelom obsadenia konkrétneho štátnozamestnaneckého miesta má byť zabezpečenie plnenia služobných úloh na danom štátnozamestnaneckom mieste v súlade s opisom.

Okrem uvedeného, v oboch prípadoch (plnenie osobitne významných služobných úloh, plnenie úloh nad rozsah opisu) platí, že bezprostredne po vzniku štátnozamestnaneckého pomeru spravidla plyní skúšobná doba spojená s povinnosťou štátneho zamestnanca absolvovať adaptačné vzdelávanie. Účelom adaptačného vzdelávania (§ 163 ods. 1 zákona o štátnej službe) je zabezpečiť štátnemu zamestnancovi nadobudnutie, rozvoj a využitie jeho odborného a osobnostného potenciálu potrebného na vykonávanie štátnej služby. Priznanie osobného príplatku podľa § 132 zákona o štátnej službe môže byť v logickom rozpore s účelom adaptačného vzdelávania štátneho zamestnanca.

Treba tiež uviesť, že úprava tzv. dočasného osobného príplatku podľa § 132 ods. 4 nemá slúžiť ako náhrada priznávania osobného príplatku z dôvodov podľa § 132 ods. 1 zákona o štátnej službe. Prioritným dôvodom na priznanie (a úpravu) osobného príplatku zostáva kvalita plnenia služobných úloh. Dôvody priznania tzv. dočasného osobného príplatku podľa § 132 ods. 4 sú vecne odlišné a nemali by byť použiteľné ani používané vo všeobecnosti, resp. „plošne“.

**13.5. Podľa § 142 ods. 4 možno štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii poskytnúť odmenu najviac do výšky 20 % jeho ročného funkčného platu. Vzťahuje sa uvedené obmedzenie na jednotlivé odmeny alebo ide o limit vzťahujúci sa na súhrn odmien za určité obdobie?**

Štátnym zamestnancom vo verejnej funkcii je napr. v podmienkach ministerstva štátny tajomník alebo generálny tajomník služobného úradu. Ide o tzv. politické funkcie. Charakter funkcie je vyjadrený v jej označení – ide o verejnú funkciu, spravidla nielen na účely zákona o štátnej službe, ale aj na účely osobitných predpisov (napr. Ústavný zákon č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov v znení neskorších predpisov).

Vo všeobecnosti by malo platiť, že finančné ohodnotenie vykonávania verejnej funkcie (plat, funkčný plat, mzda) by malo byť transparentné, nemalo by sa riadiť trhovými ani zmluvnými princípmi a nemalo by byť jediným, prípadne rozhodujúcim faktorom určujúcim záujem alebo nezáujem o verejnú funkciu. Výkon verejnej funkcie by mal byť (aj z pohľadu osoby vykonávajúcej takúto funkciu) v nemenej dôležitej miere otázkou spoločenskej prestíže, sebarealizácie a snahy o naplnenie imanentnej podstaty verejnej funkcie – služby v prospech verejnosti.

V súlade so zákonom možno štátnemu zamestnancovi vo verejnej funkcii priznať odmenu. Odmena podľa § 142 zákona, ako osobitná zložka platu (nie funkčného platu) štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, by nemala tvoriť rozhodujúcu zložku ohodnotenia vykonávania verejnej funkcie.

Spôsob obmedzenia odmeny (odmien) podľa § 142 ods. 4 zákona vychádza z predchádzajúcej úpravy štátnozamestnaneckých vzťahov – z § 99 ods. 3 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Pôvodná úprava (§ 99 ods. 3 zákona č. 400/2009 Z. z.) bola do právneho poriadku zavedená na základe návrhu poslanca uplatneného v Národnej rade SR a publikovaná v Zbierke zákonov SR ako článok III zákona č. 500/2010 Z. z. Dôvodová správa k pôvodnému návrhu zákona o štátnej službe ani uvedený poslanecký návrh zákona neobsahujú bližšie odôvodnenie normatívnej úpravy.

V aplikačnej praxi sme sa stretli s právnym názorom, podľa ktorého obmedzenie podľa § 142 ods. 4 zákona sa vzťahuje na jednotlivé odmeny, bez ohľadu na ich celkový počet a teda aj bez ohľadu na obdobie, počas ktorého boli tieto odmeny poskytnuté. Uvedený právny záver môže mať za následok napríklad tieto skutočnosti:

- a) priznané odmeny najviac v sume 2,4-násobku funkčného platu viackrát ročne, každý mesiac alebo aj častejšie – odmena ako nepravidelná zložka odmeňovania z hľadiska významu prevýši funkčný plat štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii,
- b) odmenu najviac v sume 2,4-násobku funkčného platu bude možné priznať napríklad aj pri príležitosti obdobia letných dovolení alebo vianočných sviatkov,
- c) zásadné oslabenie princípu transparentnosti odmeňovania štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii,

- d) v odmeňovaní vykonávania z hľadiska povahy rovnakej verejnej funkcie (napr. štátny tajomník, generálny tajomník služobného úradu) môžu vzniknúť podstatné rozdiely medzi jednotlivými ministerstvami.

S ohľadom na viaceré princípy štátnej služby, pri aplikácii obmedzenia podľa § 142 ods. 4 zákona č. 55/2017 Z. z., považujeme za vhodné uplatňovať tieto pravidlá:

1. Ak štátny zamestnanec vykonával funkciu (bol vymenovaný do funkcie/pôsobil vo funkcii) v priebehu celého kalendárneho roka, ročným funkčným platom na účely § 142 ods. 4 zákona by mala byť súhrnná suma (mesačných) funkčných plátov za daný kalendárny rok.
2. Ak bol štátny zamestnanec vymenovaný do verejnej funkcie v priebehu kalendárneho roka, alebo ak bol z tejto funkcie v priebehu kalendárneho roka odvolaný, ročným funkčným platom na účely § 142 ods. 4 by mala byť súhrnná suma (mesačných) funkčných plátov poskytnutá za časť kalendárneho roka, v priebehu ktorej pôsobil vo funkcii.

Napríklad, ak by štátny zamestnanec vykonával funkciu od 1. 3. 2020 do 30. 6. 2021, išlo by o dve samostatné obdobia (prvé obdobie by trvalo od 1. 3. 2020 do 31. 12. 2020, druhé od 1. 1. 2021 do 30. 6. 2021 – na každé obdobie by sa vzťahovala konkrétna úhrnná suma funkčných plátov a tomu zodpovedajúci limit odmeny, resp. odmien podľa § 142 ods. 4).

3. Limit podľa § 142 ods. 4 zákona by sa mal vzťahovať na všetky odmeny podľa § 142 ods. 1 písm. a), b), g) alebo h) poskytnuté v relevantnom období a po zohľadnení obdobia vykonávania funkcie. To znamená, že súhrnná suma odmien by nemala presiahnuť 20 percent súhrnnej sumy funkčných plátov v relevantnom období.

## **14. Vzdelávanie**

- 14.1. Štátny zamestnanec absolvuje LL.M. program (Master of Laws) – postgraduálne štúdium zamerané na štúdium verejného práva, v súlade s potrebami služobného úradu. Je možné predmetné vzdelávanie považovať za zvyšovanie kvalifikácie štátneho zamestnanca alebo za kompetenčné vzdelávanie podľa zákona o štátnej službe?**

Podľa § 165 ods. 1 zákona o štátnej službe zvyšovanie kvalifikácie je získanie vyššieho stupňa vzdelania v súlade so špecifickými požiadavkami a potrebami služobného úradu. Podľa § 165 ods. 2 služobný úrad môže štátnemu zamestnancovi na jeho žiadosť umožniť zvyšovanie kvalifikácie, ak je toto zvyšovanie v súlade s potrebami služobného úradu. Taxatívny výpočet stupňov vzdelania podľa § 38 ods. 12 zákona o štátnej službe vychádza z osobitnej úpravy

stredoškolského a vysokoškolského vzdelania (školský zákon, zákon o vysokých školách).

V danom prípade je relevantná najmä osobitná úprava vysokoškolského vzdelania podľa zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zo zákona o vysokých školách (§ 52 až § 54) je zrejme rozdelenie vysokoškolské vzdelania podľa stupňov na vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa (bakalársky študijný program), vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa (magisterský, inžiniersky alebo doktorský študijný program) a vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa (doktorandský študijný program). Absolvent konkrétneho študijného programu získava vysokoškolské vzdelanie konkrétneho stupňa a konkrétny titul v súlade so zákonom o vysokých školách. Jednotlivé študijné odbory, v ktorých môžu vysoké školy v Slovenskej republike poskytovať vysokoškolské vzdelávanie, sú ustanovené v prílohe vyhlášky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky č. 244/2019 Z. z. o sústave študijných odborov Slovenskej republiky.

Štúdium LL.M. je jedným z typov postgraduálneho štúdia. Ide o vzdelávací program zameraný na prehĺbenie znalostí a zručností v právnej oblasti. Ziskom titulu LL.M. sa dokladá rozšírenie právneho vzdelania nad rámec vysokoškolského štúdia. Podľa súčasnej slovenskej legislatívy je titul považovaný za profesijný, písaný za menom, nie za titul akademický. Takéto postgraduálne štúdium (vzdelávací program LL.M.) nespĺňa podmienky ustanovené zákonom na zvyšovanie kvalifikácie podľa § 165 zákona o štátnej službe, nakoľko jeho úspešným absolvovaním štátny zamestnanec nezískava vyšší stupeň vzdelania.

Podľa § 164 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe kompetenčné vzdelávanie je systematické vzdelávanie s cieľom priebežného udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí, schopností a zručností potrebných na vykonávanie štátnej služby. Za zákonom ustanovených podmienok je podľa nášho názoru možné považovať obdobné postgraduálne štúdium za kompetenčné vzdelávanie podľa § 164 zákona o štátnej službe.

---

Vypracoval:

Odbor štátnej služby  
Sekcia štátnej služby a verejnej služby  
Úrad vlády SR

12. novembra 2021  
Číslo: 25701/2021/OŠS