

Novelizovaný zákon - zákon č. 470/2019 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, nadobudol účinnosť 1. januára 2020 a priniesol zmeny najmä v týchto oblastiach:

## **1. Predmet a pôsobnosť zákona**

Štátna správa je z funkčného hľadiska jednou z foriem základných činností štátu, vykonávajú ju a jej nositeľmi sú orgány štátnej správy, z organizačného hľadiska ide o súhrn orgánov štátnej správy, prípadne len výkonných orgánov štátu. V štátnej službe teda pôsobia rôznorodé kategórie či skupiny štátnych zamestnancov a štátna služba sa realizuje jednak v podobe štátnozamestnaneckého pomeru a jednak v podobe služobného pomeru. V tejto súvislosti je dôležité rozlíšiť pôsobnosť zákonov, ktoré sa uvedeného rozdelenia týkajú, a preto zákon o štátnej službe taxatívne vymedzuje svoju pôsobnosť v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov.

### **Osobitné kategórie štátnych zamestnancov**

V zmysle novely zákona sú z pôsobnosti zákona vylúčení členovia Regulačnej rady Úradu pre reguláciu sieťových odvetví a člen rady Úradu pre verejné obstarávanie menovaný vládou Slovenskej republiky. Podľa osobitnej úpravy regulácie sieťových odvetví člen regulačnej rady nesmie byť zamestnancom úradu, členstvo v rade je nezlučiteľné s funkciou alebo zamestnaním v orgáne štátnej správy. Obdobne je to tak aj v prípade člena rady Úradu pre verejné obstarávanie vymenovaného vládou Slovenskej republiky, preto sa tieto funkcie nevykonávajú v štátnozamestnaneckom pomere.

Novela precizuje pôsobnosť zákona na osobitné kategórie štátnych zamestnancov, a to na mimoriadneho a splnomocneného veľvyslancu povereného výkonom funkcie prezidentom, na člena Rady pre štátnu službu, na odborníka ústavného činiteľa, na štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii a na riaditeľa kancelárie bezpečnostnej rady, štátneho zamestnanca vymenovaného do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu a na prednostu okresného úradu.

### **Rada pre štátnu službu**

V súvislosti s postavením a pôsobnosťou Rady pre štátnu službu v doteraz platnej právnej úprave absentoval spôsob riadenia rady v prípadoch, keď predseda z objektívnych dôvodov nemohol vykonávať svoju funkciu, podľa doplnenia zákona má predseda rady možnosť určiť pre takéto situácie zástupcu, pričom model zastupovania je obdobný so zastupovaním generálneho tajomníka služobného úradu.

Postavenie a úlohy kancelárie Rady pre štátnu službu upravoval štatút rady schválený Národnou radou Slovenskej republiky. Doplnenie zákona v tejto časti v podstatnej miere vychádza z tohto modelu, kancelária rady je síce súčasťou organizačnej štruktúry Úradu vlády Slovenskej republiky, avšak v nadväznosti na nezávislé postavenie rady kancelária patrí do priamej riadiacej pôsobnosti predsedu rady, ktorý sa tak stáva priamym nadriadeným riaditeľa kancelárie.

Upravuje sa povinnosť služobného úradu poskytovať súčinnosť Rade pre štátnu službu pri výkone jej pôsobnosti podľa zákona o štátnej službe a na základe jej žiadosti. Tým bola doterajšia možnosť Rady pre štátnu službu požadovať súčinnosť v podstate doplnená o tomu zodpovedajúcu povinnosť služobného úradu.

### **Etický kódex štátneho zamestnanca**

V súvislosti s prijatím vyhlášky o Etickom kódexe štátneho zamestnanca zákon o štátnej službe sa dopĺňa o bližšiu procesnú úpravu etického kódexu štátneho zamestnanca, zavádza širší právny rámec pre obsah etického kódexu, upravuje pojem a obsah etického kódexu, ustanovuje možnosť generálneho tajomníka služobného úradu vymenovať zo štátnych zamestnancov služobného úradu poradcu pre etické správanie v štátnej službe a súčasne upravuje jeho postavenie a pôsobnosť

### **Kontrolná činnosť úradu vlády**

V rámci kontrolnej činnosti dodržiavania tohto zákona, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho vykonanie a služobných predpisov vykonávaných úradom vlády, v záujme prijímania adresnejších a vhodnejších opatrení a v záujme efektívnejšieho odstraňovania zistených nedostatkov a ich príčin môže úrad vlády konkretizovať opatrenia, ktoré je kontrolovaný služobný úrad prijatý, vrátane lehoty na podanie informácie o ich splnení.

### **Postavenie štátneho zamestnanca v personálnej únii**

Ďalšia úprava sa týka postavenia štátneho zamestnanca, v prípade ktorého vzniká tzv. personálna únia – ten istý štátny zamestnanec plní funkciu štatutárneho orgánu i funkciu generálneho tajomníka služobného úradu. Vznik personálnej únie je typický pre miestne orgány štátnej správy ako napr. regionálny úrad verejného zdravotníctva a iné orgány štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou (napríklad Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny). Existujúca právna úprava bola neúplná a často viedla k nejasnostiam z hľadiska identifikácie osoby kompetentnej konať v štátnozamestnaneckých veciach vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi patriacemu do dotknutej kategórie. Novela preto zaviedla všeobecné pravidlo, podľa ktorého bude štátny zamestnanec, v prípade ktorého vzniká personálna únia, v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov podriadený generálnemu tajomníkovi nadriadeného služobného úradu.

### **Systemizácia**

Zmeny v zákone sa dotkli aj inštitútu systemizácie, a to zadefinovaním pojmu systemizácia novým spôsobom, ktorý výstižnejšie vyjadruje zmysel a obsah systemizácie (systemizácia = usporiadanie štátnozamestnaneckých miest podľa organizačnej štruktúry služobného úradu). Existujúca oznamovacia povinnosť správcu rozpočtovej kapitoly spojená so zmenou v systemizácii (teda v počte štátnozamestnaneckých miest) sa nahradila pravidelnou oznamovacou povinnosťou služobného úradu (dvakrát ročne) a poskytuje základné údaje o služobnom úrade – každý služobný úrad je povinný oznamovať priamo úradu vlády dvakrát ročne schému organizačnej štruktúry, počet štátnozamestnaneckých miest a ich usporiadanie podľa organizačnej štruktúry. Podrobnosti o oznamovacej povinnosti služobného úradu ustanovuje vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky - služobný úrad je povinný plniť oznamovaciu povinnosť v termíne do 15. januára (podľa stavu k 1. januáru) a v termíne do 15. júla (podľa stavu k 1. júlu). Súčasne sa

v zákone precizuje definícia štátnozamestnaneckého miesta vhodného pre absolventa a mení sa na úpravu podmienok, za ktorých je možné určiť v systemizácii voľné štátnozamestnanecké miesto ako pozíciu vhodnú pre absolventa.

### **Organizačná zmena**

Mení sa úprava časových súvislostí (platnosť, účinnosť) spojených s realizáciou organizačnej zmeny tak, že medzi platnosťou a účinnosťou organizačnej zmeny musia uplynúť najmenej dva mesiace (nadobudnutie účinnosti organizačnej zmeny už nie je podmieňované uplynutím výpovednej doby) a časové obmedzenie sa vzťahuje iba na organizačnú zmenu, ku ktorej dochádza v dôsledku zmeny organizačnej štruktúry služobného úradu. Uvedené obmedzenia sa nevzťahujú na organizačnú zmenu vykonanú na základe zmeny právnej úpravy alebo osobitného predpisu.

### **Vhodné štátnozamestnanecké miesto**

S cieľom posilnenia právnej istoty a princípu stability sa v súvislosti so zadefinovaním vhodného štátnozamestnaneckého miesta v zákone zaviedlo, že vyhlásenie výberového konania nemá vplyv na ponukovú povinnosť služobného úradu. Do uskutočnenia výberového konania sa teda ponuková povinnosť vzťahuje aj na pozície aktuálne obsadzované výberovým konaním.

## **2. Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest**

### **Obsadzovanie štátnozamestnaneckých miest v dočasnej štátnej službe bez výberových konaní**

Významnou odpoveďou na aplikačnú prax a na opakované podnety služobných úradov je rozšírenie situácií, keď služobný úrad nemusí obsadzovať štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe na základe výberového konania. Ide o prípady zastupovania iného štátneho zamestnanca, ktorý dočasne nemôže vykonávať štátnu službu na svojej pozícii. Povinnosť obsadzovať miesto v dočasnej štátnej službe na základe výberového konania naďalej platí pri dočasnom obsadzovaní pozícií vedúcich štátnych zamestnancov a obsadzovaní pozícií odborníkov dočasne potrebných na vykonávanie štátnej služby.

### **Preukazovanie splnenia kvalifikačných predpokladov**

Novela doplnila úpravu preukazovania splnenia kvalifikačných predpokladov, a to vzdelania a študijného odboru. Spôsob preukazovania týchto kvalifikačných predpokladov závisí jednak od stupňa preukazovaného vzdelania ako aj od skutočnosti, či bolo získané v Slovenskej republike alebo v cudzine. Ak bolo preukazované vzdelanie, príp. študijný odbor, získané v Slovenskej republike, postupuje sa ako doposiaľ a vyžaduje sa len predloženie kópie dokladu o jeho získaní (nevyžaduje sa osvedčená kópia). V praxi však stále narastá počet prípadov, kedy sa uchádzajú o miesta v štátnej službe občania, ktorí získali vzdelanie v zahraničí. Pri prístupe k neregulovanému povolaniu, ktorým je aj výkon štátnej služby, nie je aktuálne v zmysle zákona č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií“) vyžadované vydanie rozhodnutia o uznaní dokladu o vzdelaní získanom v cudzine. Služobný úrad

ho však môže vyžadovať. Nová úprava preukazovania splnenia kvalifikačných predpokladov je preto zameraná najmä na zjednodušenie prístupu do štátnej služby uchádzačom o štátnu službu, ktorí získali vzdelanie v cudzine.

### **Spôsob obsadzovania štátnozamestnaneckých miest**

V nadväznosti na aplikačnú prax novela upravuje v čo najvšeobecnejšej miere všetky prípady obsadzovania štátnozamestnaneckých miest bez konkretizovania, či sa obsadenie miesta vykoná prijatím občana alebo zmenou štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca (dohodou alebo dohodou preložením). Zároveň však upravuje aj osobitný spôsob obsadenia štátnozamestnaneckého miesta. Ak bude štátnozamestnanecké miesto obsadené na základe výberového konania a prijatý štátny zamestnanec jednostranne skončí štátnozamestnanecký pomer počas skúšobnej doby, služobný úrad môže ponúknuť predmetné štátnozamestnanecké miesto ďalšiemu uchádzačovi úspešnému v tom istom výberovom konaní. To znamená, že služobný úrad nebude musieť opakovať výberové konanie.

### **Výberové konania - overovanie kvalifikačných predpokladov vo výberových konaniach**

Rozsiahle zmeny v rámci novely zákona môžeme zaznamenať aj v oblasti výberových konaní. Zjednodušuje a rozširuje sa úprava prípadov, keď môže služobný úrad vyhlásiť výberové konanie na obsadené štátnozamestnanecké miesto, vypúšťa sa časové obmedzenie pre vyhlásenie výberového konania pred dočasným uvoľnením alebo pred vznikom (príp. vytvorením) voľného štátnozamestnaneckého miesta, upravuje sa spôsob obsadzovania štátnozamestnaneckých miest v dočasnej štátnej službe, precizuje sa úprava obsadzovania štátnozamestnaneckého miesta v stálej štátnej službe, modifikuje sa povinnosť zriaďovať výberovú komisiu, zavádza sa možnosť overenia uchádzača s využitím prípadovej štúdie buď v písomnej alebo v ústnej časti výberového konania, spresňujú sa kompetencie členov výberovej komisie v priebehu výberového konania s tým, že sa zohľadňuje skutočnosť, že členovia výberovej komisie môžu overovať vo výberovom konaní okrem osobnostných vlastností a schopností uchádzača aj jeho odborné vedomosti, nakoľko súčasťou výberového konania môže byť aj prípadová štúdia.

Ďalšie zmeny sa týkajú overovania požadovaných všeobecných vedomostí, odborných vedomostí, schopností a osobnostných vlastností uchádzača o štátnozamestnanecké miesto, a to hneď v niekoľkých oblastiach. Konkrétne napríklad povinné testovanie ovládania štátneho jazyka sa vyžaduje iba v prípade uchádzača, ktorý nie je občanom Slovenskej republiky. Povinnosť absolvovať test zo štátneho jazyka sa netýka ani uchádzača, ktorý síce nie je občanom Slovenskej republiky, ale absolvoval úspešne maturitnú skúšku zo slovenského jazyka v Slovenskej republike alebo štátnu skúšku zo slovenského jazyka. Túto skutočnosť by mal uchádzač hodnoverne preukázať pred zaradením do výberového konania – najneskôr v čase prihlásenia sa do výberového konania, t. j. priložiť kópiu daného dokladu k žiadosti o zaradenie do výberového konania.

Pokiaľ ide o cudzí jazyk, testovanie úrovne ovládania cudzieho jazyka, ak je ovládanie cudzieho jazyka podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta požiadavkou na vykonávanie štátnej služby, je povinné iba v prípade tých uchádzačov, ktorí nepreukážu ovládanie cudzieho jazyka (jazykov) na požadovanej úrovni iným hodnoverným spôsobom, a to predložením kópie dokladu o ovládaní cudzieho jazyka na požadovanej úrovni podľa Spoločného európskeho referenčného rámca pre

jazyky (úroveň A1 až C2) najneskôr v čase prihlásenia sa do výberového konania. Variabilnosť realizácie výberového konania sa rozširuje o možnosť realizovať prípadovú štúdiu v cudzom jazyku. Obdobne ako pri teste z cudzieho jazyka, požiadavka na ovládanie cudzieho jazyka musí byť uvedená v opise obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta.

Písomné formy overenia vedomostí vo výberovom konaní sa dopĺňajú o možnosť použiť test na overenie úrovne ovládania práce s informačnými technológiami, ak je jej ovládanie požiadavkou na vykonávanie štátnej služby podľa opisu obsadzovaného štátnozamestnaneckého miesta. Doplnenie tohto typu testu je potrebné vzhľadom na narastajúci počet miest v štátnej službe, na ktorých je nevyhnutná znalosť práce s počítačom a rôznymi počítačovými programami, napr. balíka Microsoft Office, príp. s komplexnejšími softvérmi alebo špecializovanými informačnými technológiami. Znalosť práce s informačnými technológiami sa nemusí vždy vyžadovať na každej pozícii, príp. sa môže vyžadovať na rôznych úrovniach. Ak sa má daná znalosť overovať v rámci výberového konania, je potrebné presne v opise štátnozamestnaneckého miesta určiť informačnú technológiu, s ktorou sa má na danom mieste pracovať a na akej úrovni musí štátny zamestnanec prácu s ňou ovládať (na úrovni začiatočníka, pokročilého, experta a pod.). Test na overenie úrovne ovládania práce s informačnými technológiami nie je však povinnou súčasťou výberového konania, t. j. je na zvážení služobného úradu, či ho zaradiť v konkrétnom druhu výberového konania medzi požadované testy.

Vzhľadom na požiadavky aplikačnej praxe sa povinnosť služobných úradov spolupracovať pri výberovom konaní s odborníkmi z rôznych vedných odborov mení na možnosť s nimi spolupracovať; v prípade niektorých foriem overenia vzhľadom na ich povahu však spolupráca s odborníkom zostáva naďalej potrebná, napr. pri metóde hodnotiaceho centra a pod.

V praxi vznikajú prípady, keď nedôjde k obsadeniu predmetného štátnozamestnaneckého miesta vybraným uchádzačom. Novela prináša riešenie a zavádza povinnosť ponúknuť pozíciu ďalšiemu úspešnému uchádzačovi v poradí, ak je zrejmé, že na pozíciu nebude prijatý alebo preložený pôvodne vybraný uchádzač. Poradie úspešných uchádzačov vo výberovom konaní je v podstate poradím v práve byť prijatý na obsadzované štátnozamestnanecké miesto. Pokiaľ bol v konkrétnom výberovom konaní úspešný ďalší uchádzač, má právo byť prijatý do štátnej služby namiesto uchádzača, ktorý síce skončil vo výberovom konaní úspešnejšie, avšak nebol napokon prijatý do štátnej služby. Dôvodom pre takýto postup môže byť napríklad nepodanie žiadosti o prijatie do štátnej služby v určenej lehote, absencia dohody služobného úradu a uchádzača v otázke uzatvorenia služobnej zmluvy, prípadne absencia dohody generálnych tajomníkov služobných úradov o trvalom preložení štátneho zamestnanca na obsadzované štátnozamestnanecké miesto.

### **3. Štátnozamestnanecký pomer**

#### **Zrušenie sľubu štátneho zamestnanca**

Podľa doteraz platnej úpravy štátny zamestnanec pri prevzatí služobnej zmluvy skladal sľub. V dôvodovej správe sa uvádza, že z aplikačnej praxe vyplynulo, že zloženie sľubu sa často realizovalo iba formálne, neplnilo predpokladanú slávnostnú či symbolickú funkciu a po obsahovej stránke je sľub v podstatnej miere totožný s niektorými zákonnými povinnosťami štátneho zamestnanca, došlo k vypusteniu sľubu z právnej úpravy.

## **Služobná zmluva a opis štátnozamestnaneckého miesta**

Na základe kontrolnej činnosti Úradu vlády Slovenskej republiky v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov bolo preukázané, že v mnohých prípadoch obsah služobnej zmluvy nezodpovedá opisu štátnozamestnaneckého miesta a z tohto dôvodu bolo potrebné výslovne zákonom upraviť, že služobná zmluva musí obsahovať najnáročnejšiu činnosť, ďalšiu činnosť, bližšie určenú najnáročnejšiu činnosť a bližšie určenú ďalšiu činnosť podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Zavádza sa povinnosť služobného úradu vypracovať opis štátnozamestnaneckého miesta aj v prípade, ak ide o štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonáva štátnu službu štátny zamestnanec vo verejnej funkcii alebo štátny zamestnanec vo funkcii štatutárneho orgánu vymenovaného podľa osobitného predpisu. Táto povinnosť sa nebude vzťahovať na štátnozamestnanecké miesto, na ktorom patrí štátnemu zamestnancovi plat vo výške platu poslanca Národnej rady Slovenskej republiky ani na štátnozamestnanecké miesto, na ktorom patrí štátnemu zamestnancovi plat podľa osobitného zákona.

## **Zmena štátnozamestnaneckého pomeru**

Pôvodná právna úprava zmeny štátnozamestnaneckého pomeru je nahradená novým znením, v ktorom sa hlavne spresňujú a precizujú niektoré pojmy, nahrádzajú sa jednoduchším a jednotným termínom, niektoré zmeny súvisia so zmenami iných ustanovení zákona a taktiež sa precizuje realizácia zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Niektoré druhy zmeny štátnozamestnaneckého pomeru bude možné realizovať, v závislosti od okolností, preložením alebo bez preloženia na iné štátnozamestnanecké miesto, pričom v prípade preloženia bude spravidla kumulatívne dochádzať k zmene činnosti vykonávanej štátnym zamestnancom. Konkrétne môže ísť o zmenu druhu štátnej služby a zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby. Pod zmenou pravidelného miesta výkonu štátnej služby bez preloženia treba rozumieť dohodu služobného úradu a štátneho zamestnanca o domáckej práci, resp. telepráci.

## **Preloženie štátneho zamestnanca**

V právnej úprave doteraz absentovala úprava postupu pri uzatváraní dohody generálnych tajomníkov služobných úradov o preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu. Z aplikačnej praxe vyvstali otázky, ktorý služobný úrad je kompetentný na vyhotovenie návrhu dohody a dochádzalo k zbytočným časovým prieťahom. Pri novej úprave sa vychádzalo z predpokladu, že prioritný záujem na preložení a teda aj iniciatíva by mali byť na strane služobného úradu, do ktorého sa má štátny zamestnanec preložiť. V záujme zvýšenia právnej istoty dotknutých subjektov prílohou dohody generálnych tajomníkov o preložení štátneho zamestnanca je aj opis štátnozamestnaneckého miesta, na ktorom bude štátny zamestnanec vykonávať štátnu službu po preložení do iného služobného úradu.

V porovnaní s existujúcou úpravou preloženia štátneho zamestnanca bez jeho súhlasu, ktorá je v možnom konflikte so zákazom nútenej práce a zákazom nútených služieb podľa článku 18 Ústavy Slovenskej republiky a podľa súvisiacich medzinárodných prameňov práva, novelou dochádza k sprísneniu právnej úpravy a striktnejšej úprave podmienok, za ktorých je možné štátneho zamestnanca preložiť na vykonávanie štátnej služby na iné štátnozamestnanecké miesto

jednostranne. Konkrétne sa zavádza povinnosť služobného úradu vopred prerokovať jednostranné dočasné preloženie so zástupcami zamestnancov, takéto dočasné preloženie bude možné iba v rámci toho istého služobného úradu (podľa súčasnej úpravy je takéto preloženie možné aj do iného služobného úradu v rámci celej Slovenskej republiky) a dôvod jednostranného dočasného preloženia je užšie vymedzený (nevyhnutná potreba plniť úlohy služobného úradu súvisiacich s ochranou základných práv a slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmiernením jej bezprostredných následkov).

S cieľom zjednodušiť aplikačnú prax sa modifikuje vyjadrenie súhlasu štátneho zamestnanca s preložením. Osobitný formálny súhlas štátneho zamestnanca s preložením nebude potrebný. Ide o zmenu štátnozamestnaneckého pomeru realizovanú dohodou. Štátny zamestnanec vyjadruje svoj súhlas s preložením priamo v dohode o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktorá je dodatkom k služobnej zmluve.

### **Zmena druhu štátnej služby**

Nová úprava zmeny druhu štátnej služby je liberálnejšia, avšak v súlade s princípom právnej istoty bude naďalej možná iba zmena druhu z dočasnej štátnej služby na stálu štátnu službu, nie naopak. Na rozdiel od existujúcej úpravy nová právna regulácia neobsahuje obmedzenia vo vzťahu ku konkrétnemu štátnozamestnaneckému miestu ani vo vzťahu ku konkrétnemu služobnému úradu. V prípade vedúceho zamestnanca sa liberalizuje možnosť preloženia bez výberového konania – vedúceho zamestnanca bude možné preložiť aj do iného odboru štátnej služby. Dôvodmi navrhovanej úpravy sú požiadavky aplikačnej praxe, absencia obdobného obmedzenia u tzv. rádového štátneho zamestnanca a absencia prípadného zohľadnenia predchádzajúceho pôsobenia vedúceho štátneho zamestnanca v štátnej službe

### **Vrátenie odstupného**

V súvislosti so skončením štátnozamestnaneckého pomeru dochádza k modifikácii povinnosti štátneho zamestnanca vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Podľa novej právnej úpravy povinnosť štátneho zamestnanca vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť vznikne iba v prípade opätovného vzniku štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade, pretože k skončeniu vzťahu dochádza právnym úkonom, ktorý robí služobný úrad, nie štát. Skončeniu vzťahu predchádza ponuková povinnosť taktiež iba vo vzťahu k vhodným štátnozamestnaneckým miestam v služobnom úrade, nie v celom systéme štátnej služby. A napokon, k možnému opätovnému prijatiu do štátnej služby nedochádza automaticky – štátny zamestnanec musí spravidla absolvovať výberové konania a byť v ňom úspešným, resp. najúspešnejším uchádzačom. Po prijatí do nového vzťahu mu začína opätovne plynúť skúšobná doba a nepatrí mu napríklad osobný príplatok.

#### **4. Ďalšie podmienky vykonávania štátnej služby**

##### **Dovolenka**

Úprava základnej výmery dovolenky bola vypustená a súčasne bola prevzatá úprava podľa Zákonníka práce - všeobecný rozsah nároku na dovolenku zostal zachovaný a prevzatá bola priaznivejšia úprava nároku zamestnanca trvalo sa starajúceho o dieťa doplnená do Zákonníka práce. Podmienkou vzniku nároku na dovolenku za kalendárny rok v rozsahu najmenej 5 týždňov tak podľa novej úpravy je dovŕšenie najmenej 33 rokov veku alebo trvalá starostlivosť o dieťa.

##### **Osobitné služobné voľno**

Podmienky poskytovania osobitného služobného voľna poskytovaného štátnemu zamestnancovi v prípade vykonávania štátnej služby po určitú zákonom ustanovenú dobu sa zmiernujú. Nová úprava je postavená na pravidle „tri mesiace služobného voľna za každých päť rokov nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade“. To znamená, že už nepôjde, ako je to v existujúcej úprave, o tzv. jednorazový nárok, v rozsahu najviac šiestich mesiacov za najmenej desať rokov nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v príslušnom služobnom úrade.

##### **Majetkové priznanie**

Jednou z povinností štátneho zamestnanca je podávať majetkové priznanie, ktoré sa uchováva päť rokov. V prípade, že sa majetkové pomery štátneho zamestnanca od podania posledného majetkového priznania nezmenili, štátny zamestnanec môže nahradiť majetkové priznanie čestným vyhlásením. V súvislosti s uchovávaním majetkového priznania po dobu piatich rokov sa dopĺňa obmedzenie možnosti štátneho zamestnanca kontinuálne nahrádzať majetkové priznanie čestným vyhlásením. V praxi to zjednodušene znamená, že štátny zamestnanec bude povinný podať riadne majetkové priznanie najmenej za každý piaty rok nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru.

##### **Sťažnosť štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby**

Súčasná úprava sťažnosti štátneho zamestnanca vo veciach vykonávania štátnej služby neustanovuje príslušnosť na vybavenie sťažnosti štátneho zamestnanca proti ministrovi. Možný právny záver, podľa ktorého by sa takáto sťažnosť mala posudzovať výlučne ako sťažnosť podaná podľa zákona o sťažnostiach vyvoláva otázky vo vzťahu k existujúcej úprave podľa zákona o štátnej službe. V prípade kvalifikácie takejto sťažnosti výlučne podľa zákona o sťažnostiach, je na vybavenie sťažnosti príslušný Úrad vlády Slovenskej republiky. V nadväznosti na uvedené nejasnosti, na existujúcu úpravu príslušnosti na vybavenie sťažnosti podľa zákona o sťažnostiach sa do zákona o štátnej službe dopĺňa príslušnosť na vybavenie sťažnosti proti ministrovi alebo proti vedúcemu ostatného ústredného orgánu štátnej správy úradu vlády a na vybavenie sťažnosti proti vedúcemu úradu vlády predsedovi vlády. Súčasne sa modifikuje predmetná príslušnosť v prípade sťažnosti proti vedúcemu ostatného ústredného orgánu štátnej správy.



## **Služobné hodnotenie**

V rámci služobného hodnotenia novela upravuje termín na vykonanie služobného hodnotenia tak, aby boli zohľadnené prípady, keď k vykonaniu služobného hodnotenia nedôjde napríklad z dôvodu prekážky na strane hodnotiteľa. Nová právna regulácia sa týka aj čiastkového služobného hodnotenia, nakoľko v praxi sa vyskytli situácie, keď čiastkové služobné hodnotenie nebolo vykonané v lehote ustanovenej zákonom, teda pred skončením vykonávania štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste. Nešlo iba o prípady nesplnenia povinnosti vedúceho zamestnanca, vykonaniu čiastkového služobného hodnotenia mohla brániť objektívna prekážka ako je napríklad pracovná neschopnosť hodnotiteľa. Z toho dôvodu zákon umožňuje vykonanie služobného hodnotenia aj ex post, teda po skončení vykonávania štátnej služby na príslušnom štátnozamestnaneckom mieste.

V prípadoch, kedy hodnotený štátny zamestnanec v služobnom hodnotení dosiahne uspokojivé výsledky alebo neuspokojivé výsledky, hodnotiteľ alebo komisia pre služobné hodnotenie náležite odôvodní výsledok v každej hodnotenej oblasti aj písomne.

V praxi nastávali nemalé problémy pri uplatňovaní práva štátneho zamestnanca podať námietku voči služobnému hodnoteniu a pri realizácii vyhodnocovania námietky služobným úradom. Preto za účelom zefektívnenia priebehu vyhodnocovania námietok voči služobnému hodnoteniu sa do právnej úpravy dopĺňajú konkrétne, tzv. poriadkové lehoty na vyhodnotenie námietok. Ak vznikne na strane hodnotiteľa objektívna prekážka, v dôsledku ktorej nemôže vykonávať štátnu službu, existencia takejto prekážky v konkrétnom prípade môže byť dôvodom na predĺženie poriadkovej lehoty o čas trvania prekážky. Trvanie lehôt je upravené v služobných dňoch, to znamená v dňoch, v ktorých sa vykonáva štátna služba.

## **Priznávanie osobných príplatkov**

Často diskutovanou a medializovanou bola a je téma osobných príplatkov. V nadväznosti na požiadavky aplikačnej praxe sa upúšťa od časového obmedzenia upravujúceho možnosť priznať osobný príplatok až po uplynutí najskôr po uplynutí jedného mesiaca od vzniku štátnozamestnaneckého pomeru, dopĺňa sa úprava o možnosť priznať tento príplatok štátnemu zamestnancovi dočasne, v súvislosti s plnením určitých služobných úloh s cieľom poskytnúť služobnému úradu pružnejší finančný nástroj na ocenenie a motiváciu štátneho zamestnanca, ktorý dočasne plní osobitne dôležité služobné úlohy, alebo ktorý dočasne plní služobné úlohy nad rámec povinností vyplývajúcich z opisu štátnozamestnaneckého miesta.

Osobný príplatok podľa novej právnej úpravy môže mať teda v podstate dve zložky (tzv. klasický a dočasný osobný príplatok). Suma osobného príplatku zostala zachovaná – v úhrne možno poskytnúť štátnemu zamestnancovi osobný príplatok najviac vo výške jeho platovej tarify. To znamená, že priznanie „klasického“ osobného príplatku automaticky limituje sumu, v ktorej možno priznať „dočasný“ osobný príplatok, resp. naopak.

## **Vzdelávanie štátnych zamestnancov**

Z hľadiska profesionalizácie štátnej správy za dôležitú považujeme problematiku vzdelávania štátnych zamestnancov. V praxi sa často stretávame s podnetmi štátnych zamestnancov upozorňujúcich na porušovanie princípu profesionality. V tejto súvislosti novela zákona prináša viacero úprav, ako je napríklad úprava podmienok pre vykonávanie činnosti mentora, uplatnenie individuálneho prístupu pri príprave plánu adaptačného vzdelávania štátneho zamestnanca, individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania štátneho zamestnanca, úprava doby povinného zotrvania štátneho zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere po ukončení kompetenčného vzdelávania, rozšírenie prípadov, v ktorých nevzniká povinnosť štátneho zamestnanca uhradiť náklady spojené s kompetenčným vzdelávaním alebo so zvyšovaním kvalifikácie, upravuje sa právny režim záväzku štátneho zamestnanca zotrvať v štátnozamestnaneckom pomere po zvýšení kvalifikácie pri preložení štátneho zamestnanca do iného služobného úradu.