

# **Organizačné zmeny v štátnej službe a ich právne dôsledky z pohľadu Rady pre štátnu službu**

## **1. Legislatívny rámec**

**Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“)**

### **Čl. 2 Princíp zákonnosti**

Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby a služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konajú v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi. Ochranu štátneho zamestnanca voči konaniu, ktoré sa považuje za nezákonné, zaručujú zákonom ustanovené práva štátneho zamestnanca.

### **Čl. 4 Princíp efektívneho riadenia**

Služobný úrad riadi štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia štátnych zamestnancov sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

### **Čl. 6 Princíp profesionality**

Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby koná odborne, svedomito, v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca a služobný úrad mu poskytuje alebo zabezpečuje zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby. Princíp profesionality sa uplatňuje najmä dlhodobým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, podporou kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou štátneho zamestnanca vzdelávať sa, ako aj povinnosťou služobného úradu vzdelávať štátneho zamestnanca.

### **Čl. 8 Princíp stability**

Služobný úrad vytvára pre štátnych zamestnancov stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby. Štátny zamestnanec je chránený pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov. Princíp stability sa uplatňuje najmä prostredníctvom stálej štátnej služby, odvolania z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca len spôsobom ustanoveným zákonom a prostredníctvom inštitútu nadbytočného štátneho zamestnanca. K jednostrannej zmene štátnozamestnaneckého pomeru môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom.

## **§ 24 Organizačná zmena**

Za organizačnú zmenu sa na účely tohto zákona považuje

- a) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta bez vytvorenia nového štátnozamestnaneckého miesta,
- b) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s inou najnáročnejšou činnosťou, bližšie určenou najnáročnejšou činnosťou, ďalšou činnosťou alebo bližšie určenou ďalšou činnosťou,
- c) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby; to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, alebo
- d) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta v inom služobnom úrade na základe zániku služobného úradu alebo na základe prevodu časti služobného úradu.

## **§ 29 Vhodné štátnozamestnanecké miesto**

(1) Vhodným štátnozamestnaneckým miestom pre štátneho zamestnanca, ktorý môže vykonávať štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste, ak spĺňa všetky kvalifikačné predpoklady a požiadavky podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta na účely tohto zákona, je voľné štátnozamestnanecké miesto v stálej štátnej službe v nasledujúcom poradí:

- a) v tom istom odbore štátnej služby v tej istej funkcii podľa § 53,
- b) v inom odbore štátnej služby v tej istej funkcii podľa § 53,
- c) v tom istom odbore štátnej služby v inej funkcii podľa § 53 alebo
- d) v inom odbore štátnej služby v inej funkcii podľa § 53.

(2) Vhodným štátnozamestnaneckým miestom pre odborníka, ktorý je dočasne potrebný na plnenie úloh štátnej služby na účely tohto zákona, je voľné štátnozamestnanecké miesto v dočasnej štátnej službe podľa § 36 ods. 4 písm. a), ak tento odborník môže vykonávať štátnu službu na tomto štátnozamestnaneckom mieste, ak spĺňa všetky kvalifikačné predpoklady a požiadavky podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta v nasledujúcom poradí:

- a) v tom istom odbore štátnej služby v tej istej funkcii podľa § 53,
- b) v inom odbore štátnej služby v tej istej funkcii podľa § 53,
- c) v tom istom odbore štátnej služby v inej funkcii podľa § 53 alebo
- d) v inom odbore štátnej služby v inej funkcii podľa § 53.

(3) Vhodným štátnozamestnaneckým miestom podľa odsekov 1 a 2 je aj štátnozamestnanecké miesto, na ktorého obsadenie je vyhlásené výberové konanie, do uskutočnenia výberového konania.

(4) Za vhodné štátnozamestnanecké miesto podľa odsekov 1 a 2 sa nepovažuje štátnozamestnanecké miesto na zastupiteľskom úrade alebo štátnozamestnanecké miesto vhodné pre absolventa.

### **§ 32 Doručovanie**

(1) Služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk písomnosti týkajúce sa

- a) vzniku, zmeny alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru,

- b) vzniku, zmeny alebo zániku práv alebo povinností vyplývajúcich zo služobnej zmluvy,

- c) prešetrovania výpovede,

- d) vyhodnotenia majetkového priznania,

- e) disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca,

- f) služobného hodnotenia,

- g) odstúpenia od služobnej zmluvy.

(2) Služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi písomnosti v sídle služobného úradu, v mieste výkonu štátnej služby alebo kdekoľvek bude štátny zamestnanec zastihnutý. Ak to nie je možné, písomnosť možno doručiť štátnemu zamestnancovi poštovým podnikom na poslednú adresu štátneho zamestnanca, ktorá je služobnému úradu známa.

(3) Služobný úrad zasiela všetky písomnosti, doručované poštovým podnikom, ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou „uložiť 10 dní“ a písomnosti podľa odseku 1 aj s doručenkou a vyznačenou poznámkou „do vlastných rúk“.

### **§ 73 Výpoveď**

(1) Služobný úrad ako aj štátny zamestnanec môže skončiť štátnozamestnanecký pomer výpoveďou. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

(2) Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď len z dôvodov podľa § 75. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a nie je možné ho dodatočne meniť, inak je výpoveď neplatná.

(3) Štátny zamestnanec môže dať služobnému úradu výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

(4) Ak služobný úrad dal štátnemu zamestnancovi výpoveď podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), nesmie počas dvoch mesiacov nasledujúcich po skončení štátnozamestnaneckého pomeru znovu vytvoriť zrušené štátnozamestnanecké miesto a obsadiť toto štátnozamestnanecké miesto iným uchádzačom alebo preložením štátneho zamestnanca.

(5) Výpoveď, ktorá bola doručená druhej strane, je možné odvolať len s jej súhlasom, ak odsek 6 neustanovuje inak. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním sa musí urobiť písomne.

(6) Písomný súhlas štátneho zamestnanca s odvolaním výpovede danej služobným úradom sa nevyžaduje, ak služobný úrad odvolá výpoveď na základe stanoviska podľa § 91 ods. 4.

### **§ 75 Výpovedné dôvody služobného úradu**

(1) Služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak

b) sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak,

### **§ 76 Zákaz výpovede služobným úradom**

(1) Služobný úrad nesmie dať štátnemu zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

a) v dobe, keď je štátny zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,

b) pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol štátny zamestnanec povolaný na výkon mimoriadnej služby dorúčením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povolaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol štátnemu zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako, ak ide o výkon alternatívnej služby podľa osobitného predpisu,

c) v dobe, keď je štátny zamestnanec uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky podľa osobitného predpisu,

d) v dobe, keď je štátna zamestnankyňa tehotná, keď je štátna zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke, keď je štátny zamestnanec na otcovskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelý štátny zamestnanec alebo osamelá štátna zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky,

e) v dobe, keď je štátny zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

f) v dobe, keď je štátny zamestnanec vykonávajúci štátnu službu v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,

g) v dobe, keď je štátny zamestnanec zaradený mimo činnnej štátnej služby; to neplatí, ak ide o zaradenie mimo činnnej štátnej služby podľa § 66,

h) v dobe čerpania služobného voľna podľa § 102 ods. 1 písm. a), b), d) a e).

(2) Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi z dôvodu,

a) pre ktorý môže služobný úrad okamžite skončiť štátnozamestnanecký pomer, ak nejde o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke a o štátneho zamestnanca na otcovskej dovolenke,

b) že štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu, ak nejde o tehotnú štátnu zamestnankyňu, o štátnu zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke alebo štátneho zamestnanca na otcovskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke.

(3) Ak je štátnemu zamestnancovi doručená výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že výpovedná doba by mala uplynúť v ochrannej dobe, štátnozamestnanecký pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď štátny zamestnanec písomne oznámi, že na predĺžení štátnozamestnaneckého pomeru o čas trvania ochrannej doby netrvá.

## § 77

(1) Služobný úrad nesmie dať výpoveď štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím bez právoplatného rozhodnutia príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorým bol udelený predchádzajúci súhlas podľa osobitného predpisu, inak je výpoveď neplatná. Súhlas podľa predchádzajúcej vety sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď z dôvodu uvedeného v § 75 ods. 1 písm. f) alebo písm. g), alebo ak sa služobný úrad alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a štátny zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu štátnej služby, alebo ak štátny zamestnanec dovŕšil vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok.

(2) Služobný úrad bezodkladne oznámi štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.

## § 87 Prešetrenie výpovede

(1) Štátny zamestnanec môže podať na služobný úrad, ktorý mu dal výpoveď podľa § 75 ods. 1 písm. b) alebo písm. d), žiadosť o prešetrenie výpovede do piatich dní odo dňa doručenia výpovede.

(2) Zo žiadosti o prešetrenie výpovede musí byť zrejmé, komu je určená, akej veci sa týka, kto a z akého dôvodu ju podáva a čo ňou žiada a musí byť podpísaná.

(3) Štátny zamestnanec k žiadosti o prešetrenie výpovede pripojí dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia okrem tých, ktoré nemôže pripojiť bez svojej viny.

(4) Na žiadosť o prešetrenie výpovede, ktorá neobsahuje náležitosti podľa odsekov 2 a 3 alebo ktorá bola podaná oneskorene, sa neprihliada, o čom služobný úrad štátneho zamestnanca písomne upovedomí.

## § 88 Príslušnosť

Príslušným orgánom na prešetrenie výpovede je prešetrovacía komisia. Ak ide o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu, príslušným orgánom na prešetrenie výpovede je rada.

## **§ 89 Prešetrovacia komisia**

- (1) Prešetrovacia komisia je stály orgán, ktorý má najmenej troch členov. Počet členov je nepárny. Členmi prešetrovacej komisie sú predseda a ostatní členovia.
- (2) Generálny tajomník nadriadeného služobného úradu (ďalej len „generálny tajomník nadriadeného úradu“) služobnému úradu podľa § 87 ods. 1 zriaďuje v nadriadenom služobnom úrade prešetrovaciu komisiu a vymenúva a odvoláva jej predsedu a ostatných členov.
- (3) Predseda prešetrovacej komisie má spravidla vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore právo. Členom prešetrovacej komisie je aj zástupca zamestnancov, ktorého určí odborový orgán, ktorý pôsobí v služobnom úrade (ďalej len „príslušný odborový orgán“).
- (4) Členom prešetrovacej komisie môže byť len štátny zamestnanec v stálej štátnej službe v služobnom úrade, na ktorom sa prešetrovacia komisia zriaďuje; v služobnom úrade, ktorým je generálna prokuratúra, môže byť členom prešetrovacej komisie aj prokurátor.
- (5) Členom prešetrovacej komisie nemôže byť štátny zamestnanec, o ktorého nezaujatosti možno mať pochybnosti.
- (6) Generálny tajomník nadriadeného úradu odvolá člena prešetrovacej komisie, ktorý prestane v konkrétnom prípade prešetrovania výpovede spĺňať podmienky podľa odsekov 3 až 5, a vymenuje na tento účel náhradného člena prešetrovacej komisie.
- (7) Generálny tajomník nadriadeného úradu postupuje podľa odseku 6 aj vtedy, ak niektorý z členov prešetrovacej komisie nemôže v lehote ustanovenej v § 91 ods. 5 alebo ods. 6 z dôvodu neprítomnosti plniť povinnosti vyplývajúce z funkcie člena.

## **§ 95 Neplatné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru**

- (1) Štátny zamestnanec, ako aj služobný úrad môže neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal štátnozamestnanecký pomer skončiť. Ak štátnozamestnanecký pomer skončil uplynutím ochrannej doby podľa § 76 ods. 3, lehota podľa prvej vety plynie odo dňa, ktorý nasleduje po uplynutí ochrannej doby.
- (2) Ak sa štátny zamestnanec domnieva, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona nedošlo, môže sa obrátiť na súd najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa doručenia písomného oznámenia o skončení štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona. Ak podľa právoplatného rozhodnutia súdu k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru na základe zákona nedošlo, nároky štátneho zamestnanca sa posudzujú ako pri neplatnom okamžitom skončení štátnozamestnaneckého pomeru; na tohto štátneho zamestnanca sa primerane použije aj ustanovenie § 96 ods. 2.
- (3) Ak štátny zamestnanec v spore o neplatnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu došlo z dôvodu, že sa štátny zamestnanec zákonným spôsobom domáhal svojich práv vyplývajúcich zo

štátnozamestnaneckého pomeru, služobný úrad musí preukázať, že k skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru došlo z iného dôvodu.

### **§ 96 Nároky z neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru**

(1) Ak je podľa právoplatného rozhodnutia súdu skončenie štátnozamestnaneckého pomeru neplatné, štátnozamestnanecký pomer trvá ďalej. Za čas odo dňa neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru do dňa opätovného zaradenia do štátnej služby patrí štátnemu zamestnancovi funkčný plat, ktorý by mu patril, ak by nedošlo k neplatnému skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru.

(2) Ak štátny zamestnanec vykonával štátnu službu podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu, vykonával prácu vo verejnom záujme alebo vykonával inú závislú prácu pre zamestnávateľa, ktorý je služobným úradom podľa tohto zákona počas doby, za ktorú je služobný úrad povinný poskytnúť mu funkčný plat z dôvodu neplatného skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, povinnosť služobného úradu poskytnúť štátnemu zamestnancovi tento funkčný plat sa znižuje o funkčný plat alebo o mzdu za uvedenú činnosť.

### **§ 169 Činnosť zástupcov zamestnancov**

(1) Služobný úrad je povinný

a) vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrhy

1. na zníženie alebo odňatie osobného príplatku,
2. služobných predpisov,
3. opatrení na vytvorenie podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby,
4. opatrení, ktoré sa týkajú väčšieho počtu štátnych zamestnancov

### **§ 171 Pôsobnosť Zákonníka práce**

(1) Na štátnozamestnanecké vzťahy sa primerane použijú ustanovenia § 10, § 11a ods. 1, § 12, § 15, § 16, § 17 ods. 1 a 3, § 19, § 20, § 33 až § 36, § 37, § 38a, § 39, § 40 ods. 1, 2, 5 až 8 a 11, § 41 ods. 1, 2, 5 až 7 a 9, § 52, § 55 ods. 2 písm. c) až f), § 74, § 75 ods. 3 a 4, § 78 až 80, § 85 ods. 2 až 6, 8 a 9, § 85a, § 86, § 87, § 88 až 95, § 96 ods. 1, 2, 4, 6 a 7, § 96a, § 96b, § 97 ods. 1 až 11, § 98 až 102, § 103 ods. 1 a 2, § 104, § 104a, § 105 až 114, § 116 ods. 2 a 3, § 117, § 122a ods. 1, § 122b ods. 1, § 123 ods. 1, § 129 až 132, § 136 až 139, § 141, § 142 až 148, § 150, § 151, § 152 ods. 1, 2, 4 až 7 a 9, § 152a, § 152b, § 152c, § 156, § 157 ods. 3, § 158 až 160, § 161 ods. 1, § 164 až 170, § 177 až 185, § 187 až 189, § 191 ods. 2 až 4, § 192 až 198, § 217 až 222, § 229 ods. 4 až 8, § 230 až 236, § 237 ods. 1 a 3, § 239 písm. a), § 240 a § 250b Zákonníka práce.

(2) Na účely § 152a a § 152b Zákonníka práce sa započítava doba nepretržitého trvania štátnozamestnaneckého pomeru v služobnom úrade, v ktorom štátny zamestnanec vykonáva štátnu službu. § 172 P

## **§ 172 Právne úkony**

(1) Na právne úkony podľa tohto zákona sa použijú ustanovenia § 34 až 39, § 40 ods. 1 až 5, § 41, § 41a, § 42a až 45, § 46 ods. 2a § 49 Občianskeho zákonníka.

(2) Právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, je neplatný, ak to výslovné ustanovuje tento zákon alebo Zákonník práce.

## **Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov**

### **§ 74 Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru**

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

### **§ 79 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru**

(1) Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

(3) Ustanovenie odseku 2 sa nevzťahuje na oznamovateľa kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, ak došlo k skončeniu pracovného pomeru počas poskytovania ochrany podľa osobitného predpisu.

(4) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.



(5) V prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov. § 80 Pri neplatnej dohode o skončení pracovného pomeru sa postupuje pri posudzovaní nároku zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom. Zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody.

#### **§ 142 Prekážky na strane zamestnávateľa**

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytnite mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytnite náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

(5) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.

#### **§ 237 Prerokovanie**

(1) Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.

(3) Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

### **Zákon č. 40/1964 Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov**

#### **§ 39**

Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

## 2. Charakteristika organizačných zmien a ich realizácia

Organizačná zmena by mala predstavovať organizačnú stratégiu služobného úradu, ktorá reaguje na potrebu zmeny s cieľom zlepšiť či už administratívne, sociálne alebo technické riadenie služobného úradu, pričom potreba zmien by mala vychádzať z nefunkčnosti výkonu ktorejkoľvek z týchto oblastí.

Ak sa služobný úrad rozhodol realizovať organizačnú zmenu, je povinný ju pred prijatím prerokovať so zástupcami zamestnancov. Pod prerokovaním sa rozumie: „**výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.**“

Služobný úrad si svoju povinnosť splní iba samotným prerokovaním vecí so zástupcami zamestnancov, ich súhlas s organizačnou zmenou nie je potrebný. Z dôvodu právnej istoty, ako aj preukázania uskutočnenia prerokovania v prípadnom súdnom spore je vhodnejšie o tomto prerokovaní vyhotoviť písomný záznam, napr. spísať o prerokovaní zápisnicu.

Prerokovanie zmien v organizácii práce je potrebné uskutočniť „zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu“. Pod vhodným časom možno rozumieť prerokovanie vopred, čiže pred tým, než služobný úrad o organizačnej zmene písomne rozhodne.

Súčasne je potrebné, aby prerokovanie, ako aj rozhodnutie o organizačnej zmene služobný úrad urobil včas, aby si vytvoril dostatočný časový priestor nielen na uplatnenie výpovede, ale aj na uplynutie výpovednej doby v prípade, že sa so štátnym zamestnancom na skončení štátnozamestnaneckého pomeru nedohodne.

V opačnom prípade by to znamenalo, že v čase výpovednej doby by nemohol služobný úrad štátnemu zamestnancovi pridelovať prácu v zmysle uzavretej služobnej zmluvy, v dôsledku čoho by vznikla prekážka na strane služobného úradu a služobný úrad by bol povinný vyplatiť štátnemu zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu.

Na základe organizačnej zmeny služobný úrad:

- ruší štátnozamestnanecké miesto a **nevytvára nové štátnozamestnanecké miesto**, napr. znižuje počet štátnozamestnaneckých miest, alebo
- ruší štátnozamestnanecké miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto v inej funkcii zmenou opisu najnáročnejších činností, ďalších najnáročnejších činností** a v rámci nich bližšie určených činností štátnozamestnaneckého miesta, v inom odbore štátnej služby alebo v tom istom odbore štátnej služby, alebo
- ruší štátnozamestnaneckého miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby**; to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, alebo
- ruší štátnozamestnanecké miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto v inom služobnom úrade na základe zániku služobného úradu alebo na základe prevodu časti služobného úradu.**

Dôsledkom organizačných zmien nastáva zo strany služobného úradu možnosť uplatnenia výpovedného dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b), podľa ktorého služobný úrad môže dať

štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak „sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak“.

Tento výpovedný dôvod v sebe skrýva fakticky viacero dôvodov, a to, že v rámci služobného úradu dochádza:

- k zníženiu stavu štátnych zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť výkonu štátnej služby alebo
- k zmene úloh služobného úradu alebo
- k zániku služobného úradu alebo k prevodu časti služobného úradu.

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu organizačnej zmeny je najčastejšie volenou formou jednostranného skončenia zo strany služobného úradu. Dôvodom je tá skutočnosť, že v rámci právnej istoty sa služobným úradom javí, že takto volený postup je najpriaznivejší z hľadiska predchádzania neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pri jeho využití je však z hľadiska platnosti výpovede dôležité splniť všetky hmotnoprávne podmienky výpovede stanovené zákonom o štátnej službe.

### **3. Hmotnoprávne predpoklady pre uplatnenie výpovedného dôvodu „organizačnej zmeny“**

#### **➤ Výpoveď musí byť písomná a podpísaná oprávnenou osobou**

Rovnako ako pre každé skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, aj pre výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny platí, že musí mať písomnú formu. Zaslanie výpovede prostredníctvom sms, či e-mailovej správy nepostačuje; treba ju vyhotoviť v listinnej podobe, ktorá zároveň vyžaduje, aby ju vlastnoručne podpísala osoba oprávnená za služobný úrad konať.

#### **➤ Výpoveď musí byť štátnemu zamestnancovi doručená do vlastných rúk**

Služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi písomnosti v sídle služobného úradu, v mieste výkonu štátnej služby alebo kdekoľvek bude štátny zamestnanec zastihnutý. Ak to nie je možné, písomnosť možno doručiť štátnemu zamestnancovi poštovým podnikom na poslednú adresu štátneho zamestnanca, ktorá je služobnému úradu známa.

Služobný úrad zasiela všetky písomnosti, doručované poštovým podnikom, ako doporučené zásielky s vyznačenou poznámkou „uložiť 10 dní“ a písomnosti podľa odseku 1 aj s doručenkou a vyznačenou poznámkou „do vlastných rúk“

Dôvodom neplatnosti býva aj chyba v doručovaní, kedy služobný úrad zásielku zašle priamo „poštou“.

Doručenie teda môže byť vykonané:

- osobne (fyzickým odovzdaním výpovede), a to na pracovisku alebo aj kdekoľvek inde, kde služobný úrad štátneho zamestnanca zastihne;
- ak nie je možné osobné doručenie, poštou prostredníctvom doporučenej poštovej zásielky s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“.

Platí, že výpoveď (resp. zásielka, ktorá ju obsahuje) musí byť doručená do dispozičnej sféry štátneho zamestnanca, pričom výpoveď doručená inej osobe (napr. ak poštár nezastihol zamestnanca doma) sa za doručenie nepovažuje, a to ani ak táto osoba prisľúbila, že ju adresátovi odovzdá. Ak však štátny zamestnanec oznámil služobnému úradu zástupcu na doručovanie písomností doručovaných do vlastných rúk, služobný úrad doručuje všetky písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, vzniku, zmeny alebo zániku práv alebo povinností vyplývajúcich zo služobnej zmluvy, prešetrovania výpovede, vyhodnotenia majetkového priznania, disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca, služobného hodnotenia a odstúpenia od služobnej zmluvy len zvolenému zástupcovi.

Súčasne platí, že povinnosť služobného úradu doručiť výpoveď je splnená v deň, keď výpoveď poštový podnik vráti služobnému úradu ako nedoručiteľnú, alebo keď doručenie výpovede bolo zmarené konaním, alebo opomenutím štátneho zamestnanca. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak štátny zamestnanec prijatie písomnosti odmietne, a to dňom odmietnutia prijatia písomnosti.

➤ **Výpovedný dôvod musí byť dostatočne konkretizovaný**

Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a nie je možné ho dodatočne meniť, inak je výpoveď neplatná.

➤ **Rozhodnutie služobného úradu musí mať s výpoveďou z dôvodu organizačnej zmeny časovú a vecnú súvislosť**

Rozhodnutie služobného úradu o organizačných zmenách v súvislosti s uplatnením výpovedného dôvodu musí byť prijaté ešte predtým, než služobný úrad doručí štátnemu zamestnancovi výpoveď. Prekážkou platnosti výpovede naopak nie je skutočnosť, že zmeny v zmysle rozhodnutia nastanú až po doručení výpovede (napr. až dňom uplynutia výpovednej doby). Rozhodnutie služobného úradu zároveň nesmie byť účelové – jeho dôvodom teda nemôže byť len vytvorenie možnosti skončiť so štátnym zamestnancom štátnozamestnanecký pomer; služobný úrad ním musí objektívne sledovať zefektívnenie svojej činnosti.

Na druhej strane platí, že ak sa po rozhodnutí služobného úradu stanú v rámci oddelenia „nadbytočnými“ len niekoľkí zo štátnych zamestnancov vykonávajúcich rovnakú prácu, môže sa služobný úrad sám rozhodnúť, ktorí zostanú a ktorých naopak prepustí.

➤ **Služobný úrad si musí splniť svoju ponukovú povinnosť**

Ak sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24, služobný úrad je povinný ponúknuť dotknutému štátnemu zamestnancovi iné vhodné štátnozamestnanecké miesto a iba v prípade, že služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým

preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak, môže služobný úrad dať štátnemu zamestnancovi výpoveď „z organizačných dôvodov“.

➤ **Výpoveď nesmie byť daná v ochrannnej dobe**

Výpoveď pre nadbytočnosť nesmie byť štátnemu zamestnancovi doručená:

- v dobe dočasnej práceneschopnosti pre chorobu alebo úraz, ktoré si štátny zamestnanec nevyvolal úmyselne ani nespôsobili pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia;
- odo dňa povolania na výkon mimoriadnej služby (resp. jej nariadenia) v dobe krízovej situácie až do uplynutia dvoch týždňov po prepustení zo služby (zákaz platí aj v prípade výkonu alternatívnej služby);
- v dobe uvoľnenia na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, na pravidelné cvičenie alebo na plnenie úloh ozbrojených síl SR;
- v dobe tehotenstva, materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky alebo ak sa ako osamelý zamestnanec stará o dieťa mladšie ako 3 roky;
- v dobe dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie;
- v prípade, že ide o zamestnanca pracujúceho v noci, v dobe jeho uznania dočasne nespôsobilým na nočnú prácu,
- v dobe, keď je štátny zamestnanec zaradený mimo činnnej štátnej služby; to neplatí, ak ide o zaradenie mimo činnnej štátnej služby z dôvodu, že bol obvinený zo spáchania úmyselného trestného činu a jeho ďalšie vykonávanie štátnej služby by ohrozovalo dôležitý záujem štátnej služby;
- v dobe čerpania služobného voľna poskytnutého na výkon funkcie nezlučiteľnej s vykonávaním štátnej služby, na výkon funkcie v odborovom orgáne, počas účasti na projekte rozvojovej spolupráce vrátane účasti na projekte rozvojovej spolupráce Európskej únie partnerským krajinám realizovanom služobným úradom v mene Európskej únie a financovanom Európskou úniou a ktorý v tejto súvislosti dlhodobo vykonáva činnosti v partnerskej krajine, ktorej je poskytovaná podpora trvalo udržateľného rozvoja.

➤ **Výpoveď pre štátneho zamestnanca so zdravotným postihnutím musí „odsúhlasiť“ úrad práce**

Ak ide o štátneho zamestnanca so zdravotným postihnutím, musí na ukončenie štátnozamestnaneckého pomeru vopred udeliť súhlas úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.

Súhlas sa nevyžaduje,

- ak ide o výpoveď z dôvodu, že štátny zamestnanec opakovane menej závažne porušil služobnú disciplínu, alebo je u štátneho zamestnanca dôvod na okamžité skončenie štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
- ak sa služobný úrad alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a štátny zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu štátnej služby, alebo
- ak štátny zamestnanec dovŕšil vek určený na vznik nároku na starobný dôchodok.

#### ➤ **Prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov**

Služobný úrad musí výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Povinnosť prerokovania neznamená, že zástupcovia zamestnancov musia s výpoveďou aj súhlasiť, súhlas je nutný len v prípade, že štátny zamestnanec dotknutý výpoveďou je členom odborového orgánu. Neprerokovanie výpovede má za následok jej neplatnosť.

Služobný úrad je povinný písomne požiadať zástupcov zamestnancov o prerokovanie výpovede, pričom v písomnej žiadosti musí zástupcov zamestnancov oboznámiť s dôvodmi výpovede a poskytnúť im možnosť sa k nej vyjadriť.

Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany služobného úradu do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách k prerokovaniu nedôjde, platí, že k prerokovaniu došlo.

#### ➤ **Služobný úrad nesmie do dvoch mesiacov vytvoriť analogické pracovné miesto**

Ak služobný úrad dal štátnemu zamestnancovi výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny, nesmie počas dvoch mesiacov nasledujúcich po skončení štátnozamestnaneckého pomeru znovu vytvoriť zrušené štátnozamestnanecké miesto a obsadiť toto štátnozamestnanecké miesto iným uchádzačom alebo preložením štátneho zamestnanca.

## **4. Prešetrenie výpovede**

Štátny zamestnanec, ktorému dal služobný úrad výpoveď z dôvodu organizačnej zmeny, môže podať na služobný úrad žiadosť o prešetrenie výpovede v lehote do piatich dní odo dňa doručenia výpovede.

Zo žiadosti o prešetrenie výpovede musí byť zrejmé, komu je určená, akej veci sa týka, kto a z akého dôvodu ju podáva a čo ňou žiada a musí byť podpísaná. K žiadosti je zo strany štátneho zamestnanca potrebné pripojiť všetky dôkazy preukazujúce jeho tvrdenia, ktorými disponuje. Ak žiadosť o prešetrenie výpovede neobsahuje tieto náležitosti alebo nebola podaná v zákonom stanovenej lehote do piatich dní odo dňa doručenia výpovede, teda bola podaná oneskorene, služobný úrad na ňu neprihliada a štátneho zamestnanca o tom písomne upovedomí.

Štátny zamestnanec doručuje žiadosť v sídle služobného úradu alebo v mieste výkonu štátnej služby, ak nie je totožné so sídlom služobného úradu, a ak to nie je možné, poštovým podnikom ako doporučenú zásielku. Lehota na podanie žiadosti o prešetrenie výpovede je zachovaná, ak ju štátny zamestnanec podá na príslušnom služobnom úrade, alebo ak žiadosť posledný deň lehoty odovzdá na poštovú prepravu poštovému podniku.

Generálny tajomník v služobnom úrade, ktorý dal štátnemu zamestnancovi výpoveď, môže prešetriť výpoveď sám, ak žiadosti o prešetrenie výpovede v celom rozsahu vyhovie, inak ju predloží spolu so spisovým materiálom a písomným vyjadrením prešetrovacej komisii do piatich dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobnému úradu. Súčasťou predloženého spisového materiálu sú aj kópie dokumentov z osobného spisu štátneho zamestnanca, ktoré súvisia s výpoveďou.

Prešetrovaciu komisiu zriaďuje v nadriadenom služobnom úrade generálny tajomník nadriadeného služobného úradu. Ide o stály orgán, ktorý má najmenej troch členov, pričom počet členov je vždy nepárny. Členom prešetrovacej komisie môže byť len štátny zamestnanec v stálej štátnej službe v služobnom úrade, na ktorom sa prešetrovacia komisia zriaďuje a členom prešetrovacej komisie je aj zástupca zamestnancov, ktorého určí odborový orgán, ktorý pôsobí v služobnom úrade.

Prešetrovacia komisia na účely prešetrenia výpovede vedie osobitný spis, ktorého obsah tvoria všetky predložené a súvisiace dokumenty. Prešetrovacia komisia prešetrí, či je postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou v súlade so zákonom a za týmto účelom preverí tvrdenia a skutočnosti uvedené v žiadosti o prešetrenie výpovede a pripojené dôkazy, pričom pri prešetrovaní vychádza aj zo skutočností, ktoré sú všeobecne známe alebo ktoré sú jej známe z úradnej činnosti. Služobné úrady sú povinné na základe výzvy oznámiť prešetrovacej komisii skutočnosti, ktoré majú význam pre prešetrenie výpovede

Ak prešetrovacia komisia zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou nie je v súlade so zákonom, vydá v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom písomné stanovisko, v ktorom uvedie dôvod, pre ktorý nie je výpoveď v súlade so zákonom, a súčasne navrhne opatrenie, ktoré má na odstránenie nesúlady výpovede so zákonom služobný úrad prijať. Stanovisko doručuje služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi. Stanovisko prešetrovacej komisie má pre služobný úrad a pre štátneho zamestnanca odporúčajúci charakter.

Ak prešetrovacia komisia zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou je v súlade so zákonom, písomne oznámi túto skutočnosť služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom.

Ak štátny zamestnanec do vydania stanoviska alebo oznámenia zobrať svoju žiadosť o prešetrenie výpovede späť, zomrel alebo ak odpadol dôvod na prešetrenie výpovede, prešetrovacia komisia vyznačí túto skutočnosť v spise bez vydania písomného stanoviska alebo oznámenia; o tejto skutočnosti písomne upovedomí služobný úrad.

## **Prešetrenie výpovede Radou pre štátnu službu**

Ak ide o prešetrenie výpovede štátneho zamestnanca najvyššieho služobného úradu, príslušným orgánom na prešetrenie výpovede je Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“).

Najvyšším služobným úradom je služobný úrad, ktorý nemá nadriadený služobný úrad.

Nadriadeným služobným úradom na účely zákona o štátnej službe je služobný úrad, ktorý vykonáva k služobnému úradu zriaďovateľskú funkciu.

Rada prešetruje výpoveď danú štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu, teda výpoveď danú štátnemu zamestnancovi ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy.

Ostatnými ústrednými orgánmi štátnej správy sú:

- Úrad vlády Slovenskej republiky
- Protimonopolný úrad Slovenskej republiky
- Štatistický úrad Slovenskej republiky
- Úrad geodézie, kartografie a katastra Slovenskej republiky
- Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky
- Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo Slovenskej republiky
- Úrad pre verejné obstarávanie
- Úrad priemyselného vlastníctva Slovenskej republiky
- Správa štátnych hmotných rezerv Slovenskej republiky
- Národný bezpečnostný úrad

Ak generálny tajomník v služobnom úrade, ktorý nemá nadriadený služobný úrad, dal štátnemu zamestnancovi výpoveď a neprešetrí výpoveď sám s tým, že žiadosti o prešetrenie výpovede v celom rozsahu vyhovie, predloží ju spolu so spisovým materiálom a písomným vyjadrením do piatich dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede Rade.

Rada na účely prešetrenia výpovede vedie osobitný spis, ktorého obsah tvoria všetky predložené a súvisiace dokumenty a služobné úrady sú povinné na základe výzvy oznámiť Rade skutočnosti, ktoré majú význam pre prešetrenie výpovede.

Ak Rada zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou nie je v súlade so zákonom, vydá v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom písomné stanovisko, v ktorom uvedie dôvod, pre ktorý nie je výpoveď v súlade so zákonom, a súčasne navrhne opatrenie, ktoré má na odstránenie nesúlady výpovede so zákonom služobný úrad prijať. Stanovisko doručuje služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi. Stanovisko Rady má pre služobný úrad a pre štátneho zamestnanca odporúčajúci charakter.



Ak Rada zistí, že postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou je v súlade so zákonom, písomne oznámi túto skutočnosť služobnému úradu a štátnemu zamestnancovi v lehote 20 dní odo dňa doručenia žiadosti o prešetrenie výpovede služobným úradom.

## 5. Organizačná zmena verzus zmena štátnozamestnaneckého pomeru

Zákon o štátnej službe upravuje okrem organizačnej zmeny aj inštitút zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Podstatný rozdiel medzi týmito dvomi inštitútmi spočíva v tom, že zmena štátnozamestnaneckého pomeru nezakladá automaticky možnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu, t. j. zmena štátnozamestnaneckého pomeru nie je jedným zo zákonom stanoveným dôvodom na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi.

### 5.1 Právna úprava

Pod zmenou štátnozamestnaneckého pomeru zákon o štátnej službe rozumie:

- **zmenu funkcie**, ktorú služobný úrad môže vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením, alebo
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
- **zmenu odboru štátnej služby**, ktorú môže služobný úrad vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením, alebo
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
- **zmenu najnáročnejšej činnosti, ďalšej činnosti, bližšie určenej najnáročnejšej činnosti alebo bližšie určenej ďalšej činnosti**, ktorú môže služobný úrad vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením, alebo

- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

➤ **zmenu druhu štátnej služby**, ktorú môže služobný úrad vykonať

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením alebo dohodou o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

➤ **zmenu dôvodu zastupovania štátneho zamestnanca**, ktorý je na materskej dovolenke, otcovskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo na dovolenke, ktorá na ne nadväzuje, ktorý čerpá služobné voľno, ktorý je dočasne preložený, ktorý je dočasne vyslaný na výkon štátnej služby do cudziny, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného, ktorý vykonáva mimoriadnu službu alebo alternatívnu službu, ktorý je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, ktorý je zaradený mimo činnnej štátnej služby alebo bol vzatý do väzby. Zmenu môže služobný úrad vykonať

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením alebo dohodou o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

➤ **zmenu služobného úradu**, ktorú môže služobný úrad vykonať

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením

- **zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby mimo obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby**, ktorú môže služobný úrad vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením alebo dohodou o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
  
- **zmenu dĺžky týždenného služobného času, ak bola dohodnutá**, ktorú môže služobný úrad vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, alebo
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
  
- **zaradenie štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby alebo predĺženie zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnnej štátnej služby**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi,
  
- **preloženie na štátnozamestnanecké miesto vedúceho zamestnanca**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením
  
- **poverenie vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo poverenie zastupovaním vedúceho zamestnanca**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej

služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov

- **odvolanie poverenia vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo odvolanie poverenia zastupovaním vedúceho zamestnanca**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **prerušenie zaradenia štátneho zamestnanca mimo činnej štátnej služby**, ak bol štátny zamestnanec vzatý do väzby v čase jeho zaradenia mimo činnej štátnej služby, služobný úrad toto zaradenie preruší ku dňu jeho vzatia do väzby a môže zmenu štátnozamestnaneckého pomeru vykonať
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **opätovné zaradenie štátneho zamestnanca do štátnej služby po skončení zaradenia mimo činnej štátnej služby**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **dočasné vyslanie na vykonávanie štátnej služby do cudziny**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením
- **skončenie dočasného vyslania**, ktoré služobný úrad môže vykonať
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **zmenu na základe zvolenia alebo vymenovania na štátnozamestnanecké miesto vo verejnej funkcii alebo vymenovania do funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu**, ktorú služobný úrad môže vykonať
  - dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením
- **zmenu na základe odvolania z funkcie štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, odvolania z funkcie štatutárneho orgánu podľa osobitného predpisu alebo vzdania sa**

**tejto funkcie alebo uplynutia doby vykonávania tejto funkcie**, ktorú služobný úrad môže vykonať

- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **predĺženie trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby na tom istom štátnozamestnaneckom mieste s rovnakým opisom štátnozamestnaneckého miesta**, ktoré služobný úrad môže vykonať
- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
- **predĺženie trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov na dobu najviac troch po sebe nasledujúcich rokov; v rámci uvedenej doby je možné štátnozamestnanecký pomer predĺžiť aj opakovane**, zmenu služobný úrad môže vykonať
- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením v prípade, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov
- **zaradenie štátneho zamestnanca po skončení dočasného vyslania**, ktoré služobný úrad môže vykonať
- jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi
- **zmenu obsahu služobnej zmluvy týkajúca sa skrátenia dočasného preloženia, predĺženia dočasného preloženia alebo zmeny dočasného preloženia na trvalé preloženie vykonané so súhlasom štátneho zamestnanca**, ktorú služobný úrad môže vykonať
- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom o zmene štátnozamestnaneckého pomeru

- **zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce**, ktorú služobný úrad môže vykonať
  - jednostranne písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré doručí štátnemu zamestnancovi.

Zmena názvu služobného úradu, zmena sídla služobného úradu, zmena organizačného útvaru a zmena názvu organizačného útvaru nie je zmenou štátnozamestnaneckého pomeru. Takúto zmenu služobný úrad písomne oznámi štátnemu zamestnancovi; písomné oznámenie je dodatkom k služobnej zmluve.

## **5.2 Právne dôsledky realizácie zmeny štátnozamestnaneckého pomeru**

Ako vyplýva z vyššie uvedeného textu, realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zákon o štátnej službe upravuje dvomi spôsobmi, a to buď

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom, alebo
- jednostranným rozhodnutím služobného úradu.

Súčasne však zákon rozlišuje a obligatórne vymedzuje situácie, za ktorých je služobný úrad povinný vykonať zmeny štátnozamestnaneckého pomeru na základe dohody so štátnym zamestnancom a taktiež situácie, v rámci ktorých môže služobný úrad pristúpiť k zmene štátnozamestnaneckého pomeru jednostranným rozhodnutím.

**Dohoda o zmene štátnozamestnaneckého pomeru** sa realizuje formou písomného dodatku k služobnej zmluve. V praxi to znamená, že na realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru sa vyžaduje súhlas štátneho zamestnanca.

V prípade, že **štátny zamestnanec so zmenou svojho štátnozamestnaneckého pomeru nesúhlasí a k dohode – podpisu dodatku k služobnej zmluve z jeho strany nedôjde**, v platnosti zostáva jeho pôvodná služobná zmluva a štátny zamestnanec pokračuje vo výkone štátnej služby za nezmenených podmienok. Služobný úrad je povinný to akceptovať a zákon ho neoprávňuje danú situáciu riešiť výpoveďou.

Pre služobný úrad by tým mohla nastať patová situácia, preto zákon umožňuje služobnému úradu v takomto prípade postupovať dvomi zákonnými postupmi:

- v prípade zmeny štátnozamestnaneckého pomeru týkajúcej sa zmeny funkcie, zmeny odboru štátnej služby, zmeny najnáročnejšej činnosti, ďalšej činnosti, bližšie určenej najnáročnejšej činnosti alebo bližšie určenej ďalšej činnosti, zmeny druhu štátnej služby, zmeny dôvodu zastupovania štátneho zamestnanca, zmeny pravidelného miesta výkonu štátnej služby mimo obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby, zmeny dĺžky týždenného služobného času, ak bola dohodnutá, poverenia vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo poverenia zastupovaním vedúceho zamestnanca, predĺženia trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby na tom istom štátnozamestnaneckom mieste s rovnakým opisom štátnozamestnaneckého miesta a predĺženia trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov na dobu najviac troch po sebe nasledujúcich rokov, môže služobný úrad zmenu

štátnozamestnaneckého pomeru vykonať jednostranne, a to písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením za podmienky, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práva slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov, alebo

- služobný úrad môže rozhodnúť o organizačnej zmene a postupovať v intenciách príslušných ustanovení zákona o štátnej službe upravujúcich spôsob realizácie organizačnej zmeny.

**Jednostranné rozhodnutie služobného úradu o zmene štátnozamestnaneckého pomeru** sa v zákonom stanovených prípadoch realizuje písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré služobný úrad doručí štátnemu zamestnancovi.

V tomto prípade zákon na realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru nevyžaduje súhlas štátneho zamestnanca, avšak ak štátny zamestnanec s takouto zmenou svojho štátnozamestnaneckého pomeru nesúhlasí, môže služobný úrad požiadať o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dohodou alebo môže dať služobnému úradu výpoveď, a to aj bez uvedenia dôvodu..

## 6. Záver a návrh opatrení

### 6.1 Zhrnutie

Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“) za posledné obdobie zaznamenala zo strany štátnych zamestnancov nárast podnetov upozorňujúcich na porušovanie princípov štátnej služby súvisiacich s realizáciou organizačných zmien v služobných úradoch. Je poľutovania hodné, že vo väčšine prípadov bola Rada nútená konštatovať, že služobné úrady skutočne pri realizácii organizačných zmien konajú v rozpore s princípmi štátnej služby a tiež v rozpore s Etickým kódexom štátneho zamestnanca.

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh štátnymi zamestnancami. Na strane druhej organizačná zmena predstavuje aj významný zásah do pracovného a následne do osobného života štátneho zamestnanca. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne, aby nenarušila plnenie služobných úloh, avšak so zreteľom aj na jej sociálny rozmer.

Podľa poznatkov Rady v súvislosti s realizáciou organizačných zmien dochádza zo strany služobných úradov najmä k porušovaniu **princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia, princípu profesionality a v neposlednom rade aj k porušovaniu princípu stability.**

**Princíp zákonnosti** vyžaduje, aby služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch konal v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi. Ochranu štátneho zamestnanca voči konaniu, ktoré sa považuje za nezákonné, zaručujú zákonom ustanovené práva štátneho zamestnanca.

V praxi to znamená, že služobný úrad je povinný pri organizačnej zmene dodržať všetky postupy stanovené zákonom, najmä:

- organizačnú zmenu pred jej prijatím prerokovať so zástupcami zamestnancov,
- splniť si svoju ponukovú povinnosť voči štátnemu zamestnancovi, ktorého sa organizačná zmena dotýka,
- výpoveď vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

V tejto súvislosti je potrebné upriamiť pozornosť na fakt, že služobné úrady by si mali na vykonanie týchto zákonom stanovených postupov vytvoriť dostatočný časový priestor, pretože ako súdna prax<sup>1</sup> ukazuje, je neprípustné, aby konanie služobného úradu v tomto smere bolo iba „pro forma“ a marilo tak účel ustanovení zákona o štátnej službe.

V súčasnosti sa Rada pri vybavovaní podnetov v čoraz väčšej miere stretáva s tým, že služobné úrady sa nedostatočne venujú príprave a následne samotnému uskutočneniu organizačnej zmeny. Časový priestor na realizáciu organizačnej zmeny sa skracuje, v niektorých prípadoch služobné úrady zákonom stanovené postupy vykonávajú zo dňa na deň, prípadne dokonca v jeden deň.

**Princíp efektívneho riadenia** ukladá služobným úradom riadiť štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Uplatňuje sa najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

Podľa zákona o štátnej službe v znení účinnom do 21.05.2020 bol služobný úrad povinný vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola v dôsledku organizačnej zmeny daná výpoveď. Hoci táto povinnosť služobného úradu bola zo zákona o štátnej službe vypustená, požiadavka na hospodárne využívanie verejných zdrojov a riadenie štátnych zamestnancov ostáva zhmotnená v princípe efektívneho riadenia.

Pokiaľ je organizačná zmena uskutočnená pred uplynutím výpovednej doby štátneho zamestnanca, služobný úrad mu nemôže pridelovať prácu a následne mu musí nariadiť čerpanie služobného voľna, počas ktorého štátnemu zamestnancovi z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa vypláca náhradu mzdy vo výške jeho funkčného platu. Uvedený spôsob naplánovania organizačnej zmeny je pre služobný úrad nehospodárny a predstavuje plytvanie verejnými prostriedkami.

---

<sup>1</sup> Rozsudok Krajského súdu v Trnave sp. zn. **10CoPr/1/2017**  
Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. **5 M Cdo 17/2008**  
Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. **1 Cdo 72/2006**



**Princíp profesionality** kladie dôraz na odbornú zdatnosť štátnych zamestnancov. Štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby má vždy konať odborne, svedomito, v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca a služobný úrad mu na tento účel poskytuje alebo zabezpečuje zodpovedajúce vzdelávanie na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktorá mu umožní kvalitný výkon štátnej služby. Uplatňuje sa najmä dlhodobým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, podporou kariérneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou štátneho zamestnanca vzdelávať sa, ako aj povinnosťou služobného úradu štátneho zamestnanca vzdelávať.

Téme profesionalizácie štátnej služby sa Rada venovala v podstate vo všetkých svojich Správach o stave a vývoji štátnej služby a poukazovala na to, že 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.

Štátni zamestnanci sa v podstatnej miere priamo zúčastňujú na tvorbe a realizácii výkonu štátnej správy a v rámci štátnej služby vykonávajú najmä odbornú prípravu návrhov zákonov, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov vrátane odborných činností súvisiacich s ich prerokúvaním, schvaľovaním a podpisovaním, ako aj odbornú prípravu koncepčných dokumentov a strategických dokumentov, odbornú prípravu podkladov na vykonávanie štátnych záležitostí, kontrolu, dozor alebo inšpekciu, a odbornú prípravu rozhodnutí. Pri výkone štátnej služby sú pod drobnohľadom verejnosti a je preto nevyhnutné, aby ich odborná zdatnosť bola jednou z priorit služobných úradov, a to nielen pri výbere štátnych zamestnancov, ale aj počas celého výkonu štátnej služby.

**Princíp stability** je jedným z princípov zákona o štátnej službe, ktorého účelom je poskytnúť štátnym zamestnancom stabilné prostredie pre vykonávanie štátnej služby, ochranu pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov a tým zabezpečiť právnu istotu postavenia štátneho zamestnanca. K jednostrannej zmene štátnozamestnaneckého pomeru môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom.

V tejto súvislosti je Rada nútená konštatovať, že za obdobie posledných dvoch rokov došlo k takým novelizáciám zákona o štátnej službe, ktoré vytváranie stabilného prostredia pre vykonávanie štátnej služby narúšajú a podstatne ho oslabujú, dôsledkom čoho je aj klesajúci záujem občanov o vstup do štátnej služby.

Rada svoj nesúhlas s takýmito zásahmi do zákona o štátnej službe vyjadrila vo viacerých stanoviskách<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup>[https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7700\\_list-nr-sr.pdf?csrt=7994401326657052294](https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7700_list-nr-sr.pdf?csrt=7994401326657052294)  
[https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7812\\_stanovisko-k-novele-zakona-o-statnej-sluzbe.pdf?csrt=7994401326657052294](https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7812_stanovisko-k-novele-zakona-o-statnej-sluzbe.pdf?csrt=7994401326657052294)  
[https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7872\\_stanovisko-rady.pdf?csrt=7994401326657052294](https://radaprestatnusluzbu.vlada.gov.sk/data/files/7872_stanovisko-rady.pdf?csrt=7994401326657052294)

## 6.2 Návrh opatrení

- opätovné zavedenie povinnosti služobného úradu vykonať organizačnú zmenu tak, aby jej účinnosť nastala deň po predpokladanom uplynutí výpovednej doby štátneho zamestnanca, ktorému bola v dôsledku organizačnej zmeny daná výpoveď
- prehodnotiť možnosť odvolávania vedúcich zamestnancov bez uvedenia dôvodu
- v rámci výberových konaní ako aj pri vymenúvaní štátnych zamestnancov do funkcie klásť väčší dôraz na ich odbornosť, pričom kvalifikačný predpoklad ukončenia druhého alebo tretieho stupňa vysokoškolského vzdelania ešte nie je zárukou odbornosti
- v rámci vzdelávania štátnych zamestnancov
  - dôsledne zabezpečiť systematické vzdelávanie štátnych zamestnancov s cieľom priebežného udržiavania, zdokonaľovania a dopĺňania požadovaných vedomostí, schopností a zručností potrebných na vykonávanie štátnej služby,
  - vo zvýšenej miere dbať na to, aby obsahové zameranie kontinuálneho vzdelávania realizované formou individuálneho kompetenčného plánu jednoznačne vyplývalo z požiadaviek na odborné kompetencie štátneho zamestnanca uvedené v opise štátnozamestnaneckého miesta,
  - vzhľadom na to, že účelom zabezpečenia a poskytnutia vzdelávania štátnym zamestnancom v súvislosti s výkonom štátnej služby je zvýšenie odbornosti štátnych zamestnancov, zvážiť zavedenie možnosti overiť si účelnosť takto vynaložených finančných prostriedkov zo strany služobného úradu na záver vzdelávania štátnych zamestnancov formou záverečných testov.